

INDUSTRIA MILITAR

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025



Vicepresidencia Corporativa – Gerencia de Talento Humano
DICIEMBRE 2024

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	GLOSARIO	6
3.	ALCANCE.....	9
4.	DURACIÓN.....	9
5.	OBJETIVO GENERAL.....	9
6.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
7.	MARCO NORMATIVO	10
8.	ETAPAS DE DESARROLLO.....	13
9.	FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS	14
10.	FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
10.1.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
10.1.1.	Nivel de Satisfacción de los Funcionarios Frente a las Actividades Desarrolladas en el Plan de Bienestar.....	16
10.1.2.	Entidades de Apoyo.....	16
10.1.3.	Resultados Encuesta Detección de Necesidades	16
11.	PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.....	17
12.	COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR	18
12.1.	FELICIDAD LABORAL	18
12.1.1.	Modelo de Felicidad	18
12.1.2.	Trabajo en Equipo	20
12.1.3.	Estilo de Vida y Trabajo Saludable	20
12.1.4.	Procesos eficientes.....	20
12.1.5.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.....	20
12.1.6.	Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles” ...	20
12.1.7.	Gestores de Felicidad de Bienestar Virtual	21
12.1.8.	Líder Transformador (GEFES- Gestores de Felicidad)	22
12.1.9.	Modelo de Liderazgo Transformacional.....	22
13.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	22
13.1.	DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL	23
14.	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	24
14.1.1.	Medición de Ambiente Laboral.....	24

14.1.2.	Programa de Pre pensionados	24
14.1.3.	Estrategia Bienestar “Haciendo de Indumil un mejor lugar para trabajar”	24
14.2.	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	25
14.2.1.	Factores psicosociales	25
14.2.2.	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	25
14.2.3.	Calidad de vida laboral	26
14.2.4.	Eventos recreacionales, deportivos y recreativos.....	26
14.2.5.	Eventos artísticos y culturales incluyen talleres en artes o artesanías presenciales y/o virtuales	26
14.2.6.	Trabajo en casa.....	26
14.2.7.	Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”	26
14.2.8.	Bienestar espiritual	27
14.2.9.	Equilibrio entre la vida laboral y familiar:	27
14.2.10.	Horarios Flexibles	27
14.2.11.	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	27
14.2.12.	Desconexión laboral	27
14.2.13.	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	27
14.2.14.	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	27
14.2.15.	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su Profesión	28
14.2.16.	Desvinculación laboral asistida	28
14.2.17.	Programas de incentivos – reconocimientos por el buen desempeño.....	28
14.2.18.	Incentivos Empleado Público y Trabajador Oficial	28
14.2.19.	Celebración de cumpleaños	28
14.2.20.	Entorno laboral saludable	29
14.3.	SALUD MENTAL	29
14.3.1.	Higiene Mental	30
14.3.2.	Estrategias de trabajo bajo presión.....	30
14.3.3.	Prevención del sedentarismo	30
14.3.1.	Prevención de nuevos riesgos a la salud	30
14.4.	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	30
14.4.1.	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	31
14.4.2.	Prevención, atención y medidas de protección	31

14.4.3.	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.....	32
14.4.4.	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.....	32
14.4.5.	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	32
14.4.6.	Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	32
14.5.	TRANSFORMACIÓN DIGITAL	32
14.5.1.	Creación de cultura digital para el bienestar	33
14.6.	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PUBLICO	33
14.6.1.	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	33
14.6.2.	Integridad	33
15.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	34

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de Bienestar Integral y felicidad de la Industria Militar para el 2025, formulado a partir de la encuesta calidad de vida laboral aplicada a los funcionarios de la Industria Militar; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas por el Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados, tiene como objetivo principal “Fortalecer el ambiente laboral de los equipos de trabajo a través de estrategias de bienestar que eleven la motivación, satisfacción laboral y calidad de vida de los colaboradores y sus familias en el propósito de hacer de Indumil un gran lugar para trabajar” para ello contamos con un personal competente, innovador y dinámico que a través de estrategias, impulsará el compromiso y sentido de pertinencia, incrementando la productividad y la creatividad en los procesos.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental de la Industria Militar es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental. Por tal motivo, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, la Vicepresidencia Corporativa – Gerencia de Talento Humano, liderando el proceso de formulación, presenta el plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los funcionarios, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir con los objetivos estratégicos.

Con base en lo anterior, las actividades que se plantean para la vigencia 2025, involucran a los funcionarios en actividades culturales, recreativas, institucionales, deportivas y de integración cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

El Modelo de Planeación y Gestión (MIPG) es una herramienta de conceptualización que permiten resaltar los aspectos importantes para tener en cuenta; la Ruta de la

Felicidad tiene como objetivo lograr que la felicidad del trabajador le haga ser más productivo, componentes como el equilibrio entre su trabajo y la vida personal, incentivos, bienestar, promoción y prevención en la salud son los conceptos que se tienen en cuenta en esta ruta, así como la propuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), contenida en el programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles” de la cual contiene cinco ejes que abordan las necesidades que están alineadas con el objetivo estratégico de la perspectiva de “Aprendizaje e Innovación - Desarrollar las competencias del Talento Humano y consolidar el modelo de felicidad”, planteado en el Plan Estratégico de la Industria Militar.

El presente plan desarrolla el Sistema Institucional de Estímulos de la Industria Militar, formulado de acuerdo con la información obtenida en el diagnóstico que tuvo como insumo la encuesta de necesidades general realizada a los funcionarios de la entidad en la vigencia 2024. Dichas necesidades se encuentran enmarcadas en el contexto laboral y el balance con la vida familiar, desde la lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios de la entidad, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo Departamento Administrativo de la Función Pública y Ministerio de Defensa Nacional como cabeza del Sector, así como los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano, bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de los funcionarios y por ende, de las entidades públicas.

Asimismo, este plan busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal de los funcionarios y así generar un mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los funcionarios a través de los componentes de bienestar e incentivos.

El Componente plan de incentivos, tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades, conforme con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 35 de la Ley 909 de 2004.

De acuerdo con la Resolución 312 de 2013 expedida por el Departamento Administrativa de la Función Pública en su artículo 35, los programas de incentivos se entienden como componentes tangibles del Sistema de Estímulos y deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que, para la Industria Militar, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de su propósito, se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos que generen reconocimiento a la labor de los funcionarios.

De esta manera, las actividades que se plantean para la vigencia 2025, no solamente involucran a los servidores sino también se incorporan actividades que permitirán el compartir con sus familias incluyendo programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos con una forma novedosa de conectarse con las experiencias de bienestar que apunten a identificar alertas tempranas e intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan en ciclos vitales como: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras.

2. GLOSARIO

A continuación, se presentan las definiciones más relevantes en el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos:

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Bienestar laboral: Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de vida de las personas y en su familia, y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana. Elevando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público y directivo.

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Cambio Organizacional: Es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que exista un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. El cambio se facilita no se gestiona. Para poder tener el conocimiento de cuando hacer cambios en la organización, se necesita tener una buena planeación, tener bien identificado cuáles son sus defectos, identificar problemas y errores que la organización sufre, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

También se define como el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento. Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

También se define como la unión de normas, hábitos, valores, mitos, creencias, tabúes, interacciones personales, comunicación, estilos de autoridad y reglas, que son compartidos por las personas de la entidad que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el entorno y entre ellos mismos.

Estímulos e incentivos: Es la estimulación que se le otorga al funcionario por su buen desempeño en su ámbito laboral, con la intención de que se esfuerce por mantenerlo, motivan a los funcionarios y directivos a alcanzar por voluntad propia

determinados objetivos y les motiva de forma permanente a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Estrategias de alto impacto: Comprende actividades específicas de carácter masivo orientadas a generar cambios significativos en los estilos de vida laborales a través de acciones de prevención y promoción.

Felicidad en el trabajo: Es lograr el bienestar de los funcionarios de la entidad, a través de brindar o generar un buen Clima Laboral, un ambiente cálido, amable, respetuoso y cómodo que le ofrezca la oportunidad de realizarse profesionalmente desempeñando y disfrutando lo que le gusta y aprovechando los beneficios y reconocimientos, así como los éxitos compartidos.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Valores Corporativos: Estos enmarcan la suma de comportamientos con los que se espera lograr los resultados de rentabilidad y generación de valor. En la Industria Militar los valores corporativos son seis:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar

- **Transparencia:** Es la capacidad que tiene un ser humano para que los demás entiendan de una manera comprensible sus motivaciones, intenciones y objetivos. La Transparencia se enfoca en llevar a cabo prácticas y métodos a la disposición pública, Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos pretende satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios, de forma integral para fortalecer un clima organizacional buscando elevar su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida con miras a obtener lo mejor de su potencial para alcanzar un alto nivel de excelencia en la Gestión.

La Industria Militar, cuenta con cuatro unidades de negocio y personal descentralizado, personal que tiene diferentes necesidades de acuerdo con la caracterización sociodemográfica y la dinámica de trabajo orientada al servicio por lo cual el alcance del siguiente plan contemplara las asociadas con el personal de servicio.

4. DURACIÓN

El presente plan de Bienestar contempla las actividades que se desarrollaran en la vigencia 2025 por el término de un año.

5. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los funcionarios, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio al cliente interno y externo a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación.

6. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los

funcionarios de la entidad con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

- Fortalecer valores organizacionales en función de una cultura del servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los funcionarios; consolidando un clima laboral satisfactorio en la Industria Militar fomentando la diversidad y la inclusión en los funcionarios la cultura organizacional y en el sentido de pertenencia de los funcionarios.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo y recreativo de los funcionarios que prestan sus servicios en la Industria Militar.
- Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de jornadas de recreación y de esparcimiento con cada uno de los grupos de trabajo.
- Fortalecer el plan de incentivos recompensando el desempeño eficiente de los funcionarios y los grupos de trabajo que prestan sus servicios en la Industria Militar.
- Promover la participación de los funcionarios en las actividades de bienestar.
- Favorecer a las condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, incrementando el vínculo, compromiso y la participación de los funcionarios de la Industria Militar.
- Contribuir al bienestar integral a través de los ejes de la calidad de vida, bienestar emocional, bienestar intelectual, reconocimiento y actuar ético, atendiendo las necesidades de los funcionarios y sus familias.
- Generar estrategias innovadoras y creativas que impacten de manera positiva a la construcción del bienestar, a través de la interiorización y practica del Modelo de Felicidad Laboral.
- Fomentar la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional de tal manera que se promueva en los funcionarios la identidad y vocación del buen servicio en el marco de la transformación digital.

7. MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998, Artículo 26 establece “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en

la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes “Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Decreto 1083 de 2015 Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36 El 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 1567 de 1998, Artículos 20 al 25 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Artículo 19º: Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26º.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

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".

Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo

del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.

Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2 “ Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1780 de 2016 “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”

Concepto 216141 de 2016 DAFP “programa Estado Joven - Prácticas Laborales.

Decreto 884 de 2012 “por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 648 de 2017, Capítulo 5 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Corte Constitucional, Sentencia T-685, Dic. 02/16

Ley 1221 de 2008 “por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

Concepto 70171 de 2015 DAFP “Entrega de dotación de vestido y calzado de labor”.

Circular Externa 100-008 de 2013 “horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.

Decreto N° 1499 del 2017 “Decreto número 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Artículo 2.2.22.1.1 Sistema de Gestión”.

Decreto 612 del 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Ley 2195 de 2022 “ Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho.

Ley 1857 de 2017 " Por la cual el empleador debe brindar al trabajador dos días libres al año para compartir con su familia”.

Resolución 312 de 2013 “Por la cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para los servidores públicos” del Departamento Administrativo de la Función Pública

Ley 1952 de 2019, artículo 37 - numerales 4 y 5:

- Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
- Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales convencionales vigentes.

Guía de salario emocional DAFP.

Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5

Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998

Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”

Ley 2191 de 2022"por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”

Resolución No. 115 del 2 junio de 2023. Por medio de la cual la Industria Militar adopta el Protocolo integral para la prevención, protección y atención de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral.

8. ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del plan de bienestar e incentivos, para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

•Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluó la percepción de los funcionarios hacia las actividades de bienestar, su calidad de vida plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

•Diseño y formulación: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.

•Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa, los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

9. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar. Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral. Es así como, se definen los siguientes ejes:

EJE	CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
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 los funcionarios 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.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los funcionarios, 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.

<p>Diversidad e Inclusión</p>	<p>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.</p>
<p>Transformación Digital</p>	<p>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 los funcionarios, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus funcionarios y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.</p>
<p>Identidad y Vocación por el Servicio Público</p>	<p>Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los funcionarios 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.</p>

10. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

10.1. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la Gerencia de Talento Humano realizar el seguimiento de las acciones, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

10.1.1. Nivel de Satisfacción de los Funcionarios Frente a las Actividades Desarrolladas en el Plan de Bienestar

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.

Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

Calidad: Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

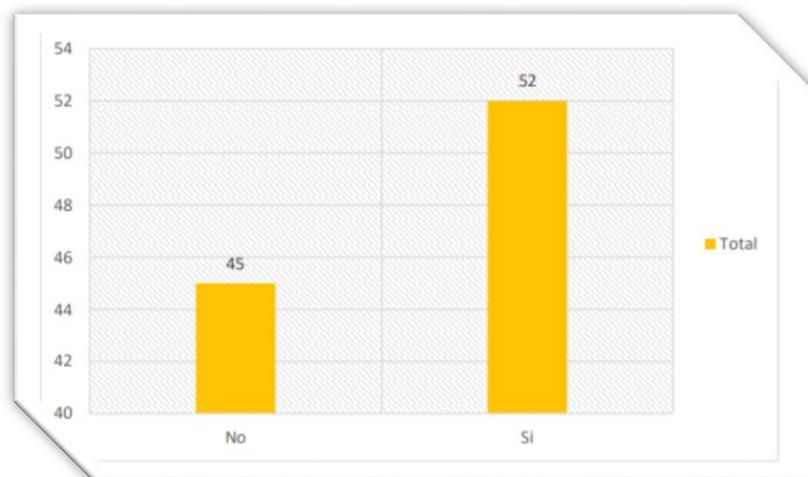
10.1.2. Entidades de Apoyo

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte.
- Sena
- ESAP
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas.

10.1.3. Resultados Encuesta Detección de Necesidades

¿Conoce el programa SERVIMOS?



Se entiende entonces que el que el 52 % de las personas encuestadas están familiarizadas con el programa Servimos, mientras que el 45 % aún no lo conoce.

En respuesta a esto, la Gerencia de Talento Humano llevará a cabo acciones para aumentar el conocimiento del programa, permitiendo así que más personas se beneficien de los servicios ofrecidos.

11. PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal. En consecuencia, La Industria Militar, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores funcionarios de todos los niveles, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2025;

A. Objetivo General

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Industria Militar; mediante el reconocimiento de los mejores funcionarios, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

B. Objetivos Específicos

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los funcionarios al interior de la entidad.

C. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Funcionarios de todos los niveles de la entidad, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

D. Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores funcionarios de planta de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera de la entidad por el término de un mes.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos. Participación en proyectos especiales

12. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR

La felicidad laboral se genera desde el momento de la vinculación del personal al estar presente en cada proceso, profesional, personal o laboral, conociendo a fondo sus necesidades y las de su familia. Por lo cual se tuvieron en cuenta las características de la cultura institucional, sus valores corporativos y los componentes del modelo de felicidad a partir del liderazgo, el trabajo en equipo, estilos de vida y trabajo saludable y procesos eficientes con lo que se espera lograr los resultados, aplicando un tipo de liderazgo humano, consciente y feliz, así como las políticas y planes que desde la Función Pública se alinean con respecto al tema.

El presente Plan de Bienestar Integral y de Felicidad se encuentra diseñado de acuerdo con las necesidades identificadas a las políticas establecidas y la cultura institucional. Para la presente vigencia está compuesto por cinco ejes, equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y felicidad laboral, los cuales a partir del concepto gestión de la felicidad, transformación digital y alianzas interinstitucionales generaran estrategias para la mejora de la calidad de vida de los funcionarios de la Industria Militar.

12.1. FELICIDAD LABORAL

Este concepto se alinea con el estado de ánimo de felicidad el cual a su vez está compuesto por emociones de alegría y tranquilidad. Es por ello, por lo que la felicidad laboral no es otra cosa más que la decisión propia de ser feliz por medio de las diferentes prácticas que desde el área de Talento Humano son propuestas para generar espacios que promueven las emociones positivas.

12.1.1. Modelo de Felicidad

Como política de la Entidad y a fin de promocionar la estrategia de felicidad laboral se implementó un modelo de felicidad el cual está compuesto por otros componentes que a su vez contemplan las necesidades personales como son el

desarrollo, las fisiológicas y de salud y, la interacción social que son la base fundamental en la construcción de felicidad en una organización. Estos a su vez se componen de cuatro elementos que a su vez encierran los aspectos más relevantes para el concepto de calidad de vida al interior de la organización. Estas son las bases fundamentales en la construcción de la felicidad laboral.

Para el cumplimiento de este modelo de felicidad, es importante además, resaltar la figura de líder en la Industria Militar como un buen comunicador, asertivo y justo, que llegue a la mente y al corazón de sus colaboradores por medio de un liderazgo de servicio, que promueva el trabajo en equipo, camaradería y la confianza, que tenga compromiso institucional, que actúe con valores, principios y ética, que sea responsable de todos sus actos, que potencialice el talento de sus colaboradores, y que haga que las cosas pasen. Esto se alinea con el plan de capacitación a fin de lograr un modelo de liderazgo que se ejemplifica desde todos los niveles iniciando con la alta gerencia.



12.1.2. Trabajo en Equipo

Es la base de toda organización, la forma de realizar las actividades y alcanzar metas puestas en común, en la Industria Militar se estimula el trabajo en equipo por medio de la equidad en el trato, comunicación asertiva, respeto, camaradería y diferentes herramientas esto alineado con la convivencia social fundada en un actuar en principios y valores organizacionales establecidos en la Industria Militar.

12.1.3. Estilo de Vida y Trabajo Saludable

La nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones imprevistas que puedan ocurrir, nos lleva a actualizar el eje de nuestro modelo de felicidad y enfocarlo a fortalecimiento de la salud mental, equilibrio psicosocial, cultura de auto cuidado en procura de generar un ambiente cálido y políticas compuestas en el sistema de Gestión y seguridad y salud en el trabajo.

12.1.4. Procesos eficientes

Este elemento comprende la capacidad de las personas de innovar con apoyo de las tecnologías, creando procesos más limpios y rápidos que lleven a la simplificación de las tareas, mayor organización y fluidez en el trabajo, ítem que impacta de manera directa al modelo de felicidad laboral dado que, al tener procesos con objetivos más claros y eficientes, se contribuye a la calidad de vida de los funcionarios de la Industria Militar.

12.1.5. Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Por medio de este modelo, la Función Pública establece lineamientos para la gestión de los planes y programas de las entidades del sector público, las cuales para el componente de Bienestar se encuentran contenidas en la categoría 39, 40 y 41, por medio de los cuales se propone elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta elementos abordados en este documento, que serán tenidos en cuenta para el desarrollo del plan anual de bienestar y felicidad en la Industria Militar.

12.1.6. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables Entidades Sostenibles”

El departamento Administrativo de la Función Pública ha diseñado estrategias que promuevan la calidad de vida, la productividad y efectividad de la labor diaria, de los funcionarios articulada con la felicidad en el trabajo y el equilibrio de su vida personal, familiar y laboral, por medio de estos 5 ejes:



12.1.7. Gestores de Felicidad de Bienestar Virtual

En razón a la distancia de cada unidad de negocio, se generaron estrategias en las cuales se mantuvo constante comunicación con los funcionarios de la Industria Militar, razón por la cual se implementará un espacio por medio de la tecnología denominado “GEFES” gestores de felicidad”, a través de los cuales se realiza la divulgación, promoción y sensibilización de cada uno de los elementos y componentes del modelo de felicidad, así como de los ejes propuestos por el Departamento de la Función Pública, generando un canal de divulgación para todos los funcionarios para que tengan conocimiento de todas las actividades que se van desarrollando en el área de bienestar y capacitación así:



12.1.8. Líder Transformador (GEFES- Gestores de Felicidad)

Un líder de la Industria Militar debe ser un buen comunicador, asertivo justo, que llegue a la mente y al corazón de su equipo de trabajo por medio de un liderazgo de servicio, que promueva el trabajo en equipo y la confianza, que tenga compromiso institucional, que actúe con valores, principios y ética, que sea responsable de todos sus actos, que potencialice el talento de sus colaboradores, y que haga que las cosas pasen, esto se alinea con el plan de capacitación a fin de lograr un modelo del líder Indumil el cual se socializa desde la alta gerencia.

12.1.9. Modelo de Liderazgo Transformacional

Como resultado del Modelo de felicidad laboral, y con el fin de fortalecer el concepto de ADN Líder Indumil, se estableció un modelo de liderazgo el cual se imprime en la cultura de la Entidad, con la finalidad de lograr el propósito de ser una de las mejores empresas para trabajar en Colombia. Este modelo está compuesto por cuatro dimensiones (características), las cuales a su vez se dividen en comportamientos que debe tener un líder en Indumil:

- Innova
- Es ejemplo
- Es resiliente
- Retroalimenta

13. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

La felicidad laboral se debe generar desde el momento de la vinculación del personal y estar presente en cada proceso profesional, personal o laboral, conociendo a profundidad las necesidades de bienestar del colaborador como las de su familia. De igual manera se tuvieron en cuenta las características de la cultura institucional, sus valores corporativos y los componentes del modelo de felicidad a partir del liderazgo, el trabajo en equipo, estilos de vida y trabajo saludable y, procesos eficientes con lo que se espera lograr los resultados, aplicando un tipo de liderazgo humano, consciente y feliz, así como las políticas y planes que desde la función pública se alinea con respecto al tema.

El presente Plan de Bienestar Integral y de Felicidad se encuentra diseñado de acuerdo a las necesidades identificadas, alineadas a las políticas y la cultura institucional. Para la presente vigencia, el plan se encontrará compuesto por cinco ejes; equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital y el eje de identidad y vocación por el servicio público, los cuales, mediante el concepto de gestión de la felicidad, estarán dirigidos a la mejora de la calidad de vida de los funcionarios de la Industria Militar.

13.1. DIAGNÓSTICO E INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL

La Industria Militar durante la vigencia 2023 realizó la Medición y Valoración del Ambiente Laboral a través de Great Place to Work Institute “Una firma global de consultoría dedicada a el análisis y la comprensión de fenómenos psicosociales con más de 30 años de experiencia en participando en la construcción de grandes lugares para trabajar en 51 países del mundo entre ellos Colombia.”

Es una valoración que permite conocer la percepción de los colaboradores frente a su ambiente de trabajo y su nivel de satisfacción frente a ello, en términos de relaciones, colaborador – compañía; colaborador – estilo de liderazgo; colaborador – colaborador, entre otros aspectos que son valorados por el trabajador durante su experiencia laboral.

Great Place to work Institute, además de realizar la Medición y Valoración del Ambiente Laboral de las mejores empresas del país, se encarga de realizar un análisis comparativo entre las mismas enlistando los mejores lugares para trabajar en el país y el mundo, visibilizando, reconociendo y exaltando así sus buenas prácticas organizacionales en la construcción de ambientes de trabajo encaminados a ser los mejores lugares para trabajar.

Recientemente Great Place to Work Institute ha desarrollado una certificación destinada a las mejores empresas para trabajar en Colombia como reconocimiento a la calidad del ambiente laboral, luego de “cuantificar el ambiente laboral y compararlo con los mejores lugares para trabajar en el país”. Reconocimiento que fue entregado a la Industria Militar durante marzo de 2023.



Dicha certificación validó la calidad del ambiente laboral en Indumil y el nivel de satisfacción de los colaboradores frente al mismo.

Con base en los resultados obtenidos en la Medición de Ambiente Laboral, la Industria Militar diseño e implemento un Plan de Intervención de Ambiente Laboral encaminado a “Contribuir con el mejoramiento del ambiente laboral al interior de la Industria Militar a través de diferentes estrategias de intervención que faciliten el fortalecimiento de la Credibilidad, Respeto, Compañerismo, Ecuanimidad y el

Orgullo al interior de los equipos de trabajo, con el fin de elevar el índice de ambiente laboral y consolidar a Indumil como un gran lugar para trabajar en Colombia”.

14. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios de Indumil.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

14.1.1. Medición de Ambiente Laboral

El ambiente Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el ambiente laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

14.1.2. Programa de Pre pensionados

Concebido para preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

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 este, 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.

14.1.3. Estrategia Bienestar “Haciendo de Indumil un mejor lugar para trabajar”

Tomando como punto de partida la medición de clima Laboral realizada en el año 2019 en la Industria Militar La estrategia busca presentar los beneficios que puede llegar a tener un funcionario vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; Aquí estarán inmersos los beneficios ya establecidos y nuevos proyectos que

surgen del trabajo de la Gerencia de Talento Humano de Personal, la Caja de Compensación Familiar y demás lineamientos impartidos por la Gerencia general.

14.2. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este componente tiene como fundamento el equilibrio entre la vida personal y laboral, está relacionado con aquellas actividades que ayudan al desarrollo del sentido de pertenencia por la conexión con la Entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo teniendo en cuenta que factores como el ocio y el deporte son fundamentales para el equilibrio de la vida laboral.

14.2.1. Factores psicosociales

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los funcionarios, 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, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

- Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblaciones y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de esta, así como monitorear el resultado de dicho proceso.
- Eventos artísticos y culturales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos.
- Promover eventos de emprendimiento que les permitan a los funcionarios dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo.
- Bienestar espiritual.
- Entorno laboral saludable.
- Adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios como, por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros.

14.2.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los funcionarios y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

14.2.3. Calidad de vida laboral

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los funcionarios 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 los funcionarios y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

14.2.4. Eventos recreacionales, deportivos y recreativos

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas y recreativas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral. Estas actividades están relacionadas en el cronograma de actividades de bienestar anual.

14.2.5. Eventos artísticos y culturales incluyen talleres en artes o artesanías presenciales y/o virtuales

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración familiar, la terapia artística ayuda a lidiar con la liberación del estrés pues es un gran componente de relajación y adicional a ello, estos talleres sirven para la estimulación de la creatividad.

14.2.6. Trabajo en casa

Con el fin de propender por el bienestar y la salud de los funcionarios y colaboradores de la Industria Militar, se ha implementado el trabajo en casa, brindando así la posibilidad de alternar con la presencialidad en época de pandemia. Sin embargo, la Industria Militar se encuentra dentro de las excepciones para tener la permanencia para la producción, pero en caso de presentarse incrementos de contagio por Covid-19 la Industria Militar en pro del bienestar y salud de los funcionarios tiene implementado el trabajo en casa.

14.2.7. Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”

Como iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública, está contemplado este espacio en el cual los funcionarios pueden participar a fin de mostrar sus habilidades, para lo cual se actuará como intermediario de la entrega de la información a fin de promover la participación.

14.2.8. Bienestar espiritual

Este componente integra la concepción de bienestar espiritual entendido como los valores y creencias que tienen las personas, teniendo en cuenta la libertad de culto. Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los funcionarios sin importar la religión o fe que profesen.

14.2.9. Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

Teniendo en cuenta que este equilibrio contribuye al bienestar de los funcionarios, este componente del plan de bienestar encamina a proteger la dimensión familiar.

14.2.10. Horarios Flexibles

La Industria Militar establece los horarios flexibles para los funcionarios empleados públicos y trabajadores oficiales con el fin de estimular el rendimiento, las condiciones de trabajo, su calidad de vida y la de su núcleo familiar.

14.2.11. Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Con el fin de incentivar el uso adecuado del tiempo libre la Industria Militar, se establecen estrategias de promoción y difusión sobre el manejo del tiempo y poder general equilibrio entre la vida personal y laboral. Por lo anterior, se fomentan actividades las cuales son divulgadas por medio del grupo de bienestar compañero flash y los diferentes medios de comunicación.

14.2.12. Desconexión laboral

Unifica los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de los funcionarios y se adoptan las medidas que restablezcan este derecho de los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para cuestiones de su actividad laboral fuera de su jornada.

14.2.13. Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias

Con el fin de integrar a las familias de los funcionarios, se establece un espacio para la celebración del día de la familia con el fin de contribuir a la calidad de vida.

14.2.14. Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)

Por medio de actividades de integración, reflexión, capacitación y reconocimiento, se llevará a cabo la celebración del día del servidor con el fin de exaltar la labor y recordar la importancia de eficiencia y adecuada prestación del servicio.

14.2.15. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su Profesión

De manera trimestral y con la realización de actividades de reconocimiento, se exaltará la labor de los profesionales en la Industria Militar, actividades las cuales están enmarcadas en un ambiente de reflexión y excelencia en la labor en la cual se transmite el comportamiento basado en compromiso, pasión y transformación.

14.2.16. Desvinculación laboral asistida

En la Industria Militar y de acuerdo con las alianzas con entidades educativas y de la Industria Militar, se puede acceder a los programas de formación para el trabajo y programa de pre pensionados según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, facilitando así su adaptación, 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.

14.2.17. Programas de incentivos – reconocimientos por el buen desempeño

La Industria Militar cuenta con un plan de incentivos dentro de los cuales se otorga un incentivo a la figura del semestre o trimestre, la cual es escogida de acuerdo a la evaluación del jefe de cada área por reconocimiento al buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y excelencia.

14.2.18. Incentivos Empleado Público y Trabajador Oficial

Para su otorgamiento se tendrá en cuenta que en la ejecución de las funciones que demuestren competencia, control de actividades y cumplimiento de plazos. Adicionalmente se tendrá en cuenta la eficiencia, eficacia y efectividad en la ejecución de sus funciones y/u obligaciones contractuales y aspectos tales como puntualidad, trabajo en equipo, planeación, utilización de recursos, iniciativa, entre otros.

La Entidad podrá reconocer para cada uno de los funcionarios tanto empleados públicos, como trabajadores oficiales, un incentivo que se otorgará de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la administración, en cualquier anualidad y/o fecha del año con la respectiva autorización del Presidente de la Industria Militar. Este reconocimiento no constituye factor salarial o prestacional alguno.

14.2.19. Celebración de cumpleaños

El reconocimiento a través de estrategias de salario emocional son un elemento importante en el plan de bienestar de la Industria Militar, es por ello por lo que como celebración del día del cumpleaños para nuestros funcionarios, se envía un

recordatorio del cumpleaños por medio de nuestro medio de comunicación Induraldo.

14.2.20. Entorno laboral saludable

Por medio de la realización de diferentes campañas de hábitos de vida saludable y jornadas, se genera en el trabajador, un mejoramiento en su calidad de vida y el de sus familias. Así como también “Semana de la Salud” para la sensibilización del cuidado de la salud.

14.3. SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los funcionarios, 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.

Este ítem se compone por varios elementos que aportan a una vida saludable como lo son; el manejo del estrés, hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, visual y auditiva, entre otros.

Estas actividades que son llevadas a cabo de manera recurrente en la Entidad y puestas en práctica por medio de la realización de este tipo de exámenes durante la “semana de la salud”.

Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología o trabajadores sociales, para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud.
- Acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.

- Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a los funcionarios a cómo resolver problemas en esta situación.

14.3.1. Higiene Mental

A través de actividades dirigidas por profesionales en el área de la salud mental se dispone el espacio de conferencias, talleres y campañas a fin de sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de tener una higiene mental, relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

14.3.2. Estrategias de trabajo bajo presión

Con el fin de brindar herramientas al servidor que le permitan abordar los retos diarios de la labor, se destinara el espacio para la realización de capacitaciones, talleres o conferencias en las cuales se traten temas relacionados con la administración del tiempo, trabajo bajo presión, y manejo del estrés.

14.3.3. Prevención del sedentarismo

Por medio de la generación de acciones que fomenten la actividad física que promuevan la prevención del sedentarismo, a fin de prevenir riesgos con relación a la salud de los funcionarios, para esto la Industria Militar cuenta con el apoyo de la caja de compensación en área del deporte quien en desarrolla estas actividades.

14.3.1. Prevención de nuevos riesgos a la salud

Este componente tiene relación con la salud de los funcionarios con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

14.4. 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.

14.4.1. 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 los funcionarios.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las de los funcionarios pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.
- Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los funcionarios; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas de los funcionarios.
- Incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

14.4.2. 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.

A través de este ítem se formulan las acciones implementadas en relación con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad. La Industria Militar propende por el fortalecimiento de una sana convivencia y espacios que generen excelente clima laboral, por medio un programa de convivencia institucional la Industria Militar actualiza las disposiciones normativas que regulan el comité de convivencia laboral,

entre otros. Buscando así establecer un protocolo para la solución de conflictos en materia de convivencia.

14.4.3. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

Por medio de actividades de sensibilización se realizarán campañas con el objetivo de promover la diversidad y equidad en el trato, de igual manera la Industria Militar adopta las políticas vigentes en materia de inclusión laboral, como lo es la ley 1429 de 2010 primer empleo, Ley 582 del 200 participación de las mujeres en niveles directivos, Decreto 2011 de 2017 vinculación de personas en condición de discapacidad.

14.4.4. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales

La Industria Militar promueve el respeto por los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para lo cual se tiene planeado realizar una campaña y/o sensibilización y divulgación de los mecanismos para hacer valer sus derechos de los diferentes entornos.

14.4.5. Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder

La Industria Militar cuenta con canales dispuestos para la denuncia de dichas situaciones, por lo cual desde y como actividad de este plan, se realizarán diversas campañas de comunicación a fin de orientar a los funcionarios para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder.

14.4.6. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

A través de sensibilizaciones, la Industria Militar realizara la divulgación y prevención de este tipo de situaciones por medio de la capacitación sobre el concepto y como se sanciona.

14.5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Para un desarrollo oportuno del plan de bienestar es importante el acceso a la información de los funcionarios, conocer sus preferencias, pasatiempos y demografía son un claro horizonte para la formulación de estrategias que impacten a su bienestar y calidad de vida, es por ello por lo que este ítem es de suma importancia para la Industria Militar dado que siempre estamos a la vanguardia buscando la mejor manera de hacer las cosas.

14.5.1. Creación de cultura digital para el bienestar

Una cultura de innovación y transformación digital es vital en los funcionarios de la Industria Militar los cuales a través de las herramientas tecnológicas buscan siempre una forma eficiente de agilizar sus procesos, es por ello por lo que desde el presente plan se contemplan estrategias de divulgación y sensibilización que continúen permeando y fortaleciendo esta cultura.

14.6. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PUBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los funcionarios 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.

14.6.1. 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 los funcionarios 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.

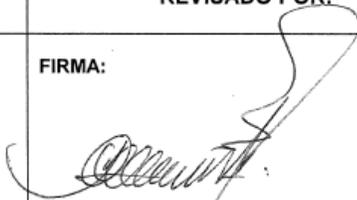
14.6.2. Integridad

La Industria Militar es una Entidad reconocida por su desempeño y calidad, lo cual parte de la política de la presidencia siendo el factor más importante el recurso humano, por lo anterior los éxitos de la Entidad se deben a quienes hacen parte del talento humano en concordancia con el objetivo estratégico “Desarrollar las competencias del talento humano y consolidar el Modelo de Felicidad Laboral y las políticas de MIPG, a través del presente plan se generan estrategias para la prevención y autogestión con el fin de minimizar los riesgos y reprocesos, a través de una serie de actividades por medio de las cuales sensibiliza, orienta, socializa y promueve la participación de los funcionarios en pro de permear la cultura de un actuar en valores y principios, comportamiento ético de todos los funcionarios de la Industria Militar de la autogestión y la integridad al interior de la Entidad

15. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y evaluación para el proceso de control y verificación de la ejecución del Plan Anual de Bienestar y Felicidad se realizará por medio de los siguientes informes y canales de evaluación así:

- Encuesta de satisfacción de las actividades
- Diagnósticos de MIPG
- Encuesta de medición de ambiente laboral
- FURAG- Formulario Único de reporte de avances de la Gestión
- Informes de Gestión

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 
NOMBRE: Andrea del Pilar Corredor Gómez	NOMBRE: Coronel (R) Carlos Alberto Henao Jaramillo	NOMBRE: Coronel (R) Juan Carlos Mazo Giraldo
CARGO: Gerente de Talento Humano	CARGO: Vicepresidente Corporativo	CARGO: Presidente de la Industria Militar