

LA SUSCRITA JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN DE LA ADMINISTRADORA DEL MONOPOLIO RENTISTICO DE LOS JUEGOS DE SUERTE Y AZAR - COLJUEGOS, EN CALIDAD DE SECRETARIA DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

CERTIFICA QUE:

El comité Institucional de Gestión y Desempeño en Sesión Ordinaria No. 1 celebrado el 25 de enero de 2021, aprobó para la vigencia 2021, los siguientes planes:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Estratégico de Talento Humano.
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
7. Plan Estratégico de tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
8. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
9. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

Dada en Bogotá a los veintiséis (26) días del mes de enero de 2021.


CLAUDIA ISABEL MEDINA SIERVO

Folios: Uno (1)
Elaboró: Favio Andrés Ruiz
Profesional Especializado I – Oficina Asesora de Planeación

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE COLJUEGOS - 2021

**VICEPRESIDENCIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
GERENCIA ADMINISTRATIVA**

ENERO DE 2021

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	MARCO NORMATIVO	5
3.	OBJETIVOS	5
3.1.	OBJETIVO GENERAL	5
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
4.	ALCANCE	6
5.	GENERALIDADES.....	6
6.	DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES DE COLJUEGOS.....	7
1.	PROGRAMA SERVIMOS	8
2.	CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES.....	8
3.	FORMACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL.....	8
4.	ESTRATEGIAS DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES.	9
5.	ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD....	9
6.	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN Y VIVIENDA....	10
7.	PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA.....	10
□	EJE 2 – ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	10
5.	SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE DE COLJUEGOS.	12
6.	MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.	12
7.	DESVINCULACIÓN LABORAL Y ASISTIDA.	12
8.	PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS.	13
□	EJE 3 – INCENTIVOS:.....	13
7.	BENEFICIARIOS	13



8. RESPONSABLES:	13
9. INDICADOR	14
10. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN.....	14
11. SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	14
12. RECURSOS.....	12
ANEXO 1 – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	15

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano de Coljuegos, es un pilar fundamental para garantizar el éxito de las acciones que se tienen previstas para el cumplimiento misional de la empresa; de este modo, se hace importante implementar políticas y planes que permitan potenciar su desarrollo desde lo personal y lo profesional, garantizando siempre el bienestar laboral.

La calidad de vida laboral de los trabajadores refleja efectos positivos en la empresa, por lo cual se debe contemplar la motivación del personal como un eje fundamental para fortalecer a Coljuegos; de igual manera, se debe garantizar la inclusión del núcleo familiar de los trabajadores en las actividades que propendan por el bienestar laboral, permitiendo compartir espacios familiares que protejan el ámbito familiar y a su vez posibiliten una interacción efectiva con el ámbito laboral.

De este modo, el Plan de bienestar laboral e incentivos para los trabajadores oficiales y empleados públicos de Coljuegos en la vigencia 2021, tiene como fin establecer lineamientos que propendan por el fortalecimiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, especialmente en estos momentos de pandemia que atraviesa el mundo entero, razón por la cual se desarrollaran actividades con el acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar.

Es importante mencionar que el plan deberá orientarse a las necesidades identificadas y a temáticas reiterativas relacionadas a liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, programación neurolingüística e inteligencia emocional; además de los resultados de la medición de Clima Organizacional de la encuesta aplicada en Coljuegos en el año 2020 los cuales mencionan una percepción favorable frente a la relación con la institución, con el trabajo y con las personas, evidenciando posibles mejoras en las oportunidades de crecimiento y desarrollo,

personal laboral.

Así mismo, las actividades previstas tendrán prevalencia para su desarrollo de manera virtual, en tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria derivada del Covid – 19; por lo cual, se espera que los trabajadores de Coljuegos participen de manera activa en los espacios propuestos.

2. MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Ley 489 de 1998, Artículo 26	Artículo 26. Estímulos a los servidores públicos.
Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes	Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño Eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2	Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Artículo 2. Programas de formación y capacitación.
Decreto 1083 de 2015 (Decreto 612 de 2018) Artículo 2.2.22.3.14	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año
Directiva 07 de 2020 Presidencia de la Republica.	Retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y de prestación de servicios de manera presencial

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Organizar programas y procesos permanentes orientados a crear, mantener y



mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscando además elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia con la Entidad.

El Plan de Incentivos Institucionales – Bienestar- redundará en el cumplimiento de la misión institucional, a través de la generación de un clima organizacional que motive a sus servidores públicos a prestar un mejor servicio al ciudadano.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de su participación en el diseño, ejecución y evaluación de la política y planes de bienestar e incentivos.
2. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y su grupo familiar, atendiendo necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.
3. Incentivar los valores organizacionales con el fin de fortalecer el clima organizacional y el sentido de pertenencia con la empresa.
4. Desarrollar acciones positivas que redunden en el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador de Coljuegos y su familia.

4. ALCANCE

El Plan Anual de Bienestar e Incentivos de Coljuegos inicia con la identificación de necesidades en materia de bienestar laboral, y termina con el desarrollo de las actividades definidas para la vigencia.

5. GENERALIDADES

La Política de bienestar de Coljuegos, adoptada mediante Resolución N°

20202000020254 del 2020 busca establecer las actividades a realizar en cada vigencia, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida que favorecen el desarrollo integral del empleado, aumentando la satisfacción laboral, y la motivación de los trabajadores de la empresa.

La implementación de la política, debe conjugar el entorno familiar y el entorno laboral, los cuales deben ser fortalecidos desde su individualidad, y de manera conjunta a fin de reforzar acciones positivas a nivel organizacional y particular.

De este modo, a partir de los lineamientos adoptados en la política, la aplicación y ejecución del plan se distribuirá en tres ejes de acción: 1) Protección y servicios sociales, 2) Calidad de vida laboral y 3) Incentivos.

El eje de protección y servicios sociales atiende a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados públicos y trabajadores oficiales de Coljuegos y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

El eje denominado calidad de vida laboral propone el desarrollo de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el trabajador, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Finalmente, el eje de incentivos, se conforma de estrategias que busca reconocer el buen desempeño de los empleados públicos de la entidad tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES DE COLJUEGOS

El desarrollo del Plan de Bienestar e inventivos, se realizará de la siguiente manera:

Eje 1 – Área de protección y servicios sociales Coljuegos promoverá a través de este eje, eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los trabajadores de la empresa.

Para el desarrollo de este eje de acción se desarrollarán, acorde a las necesidades manifestadas por los trabajadores de Coljuegos las siguientes estrategias:

- 1. Programa Servimos:** El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, incluyendo los empleados públicos y trabajadores oficiales. Este se difundirá a todos los trabajadores de la entidad vía correo electrónico.
- 2. Celebración de Fechas Especiales.** Coljuegos realizará la celebración de fechas especiales e importantes para los funcionarios en los ámbitos laboral, deportivo y personal. El reconocimiento se hará a través de los canales digitales de la entidad.
- 3. Formación Artística y Cultural.** Esta estrategia tiene como fin motivar y garantizar la participación de los trabajadores de Coljuegos, en actividades de formación artística y cultural.

El desarrollo de esta estrategia tendrán prevalencia en la modalidad virtual, en tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria derivada del Covid – 19; por lo cual, se espera que los trabajadores de Coljuegos participen de

manera activa en los espacios propuestos.

- 4. Estrategias Deportivas, Recreativas y Vacacionales.** Coljuegos, en aras de mejorar las relaciones de los trabajadores en el núcleo familiar y laboral, desarrollará diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer en conjunto valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

El desarrollo de esta estrategia tendrán prevalencia en la modalidad virtual, en tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria derivada del Covid – 19; por lo cual, se espera que los trabajadores de Coljuegos participen de manera activa en los espacios propuestos.

- 5. Estrategias de Promoción y Prevención de la Salud.** Coljuegos reforzará el concepto de vida saludable acercando al participante a la práctica de hábitos que conlleve al mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud personal y familiar. Lo anterior, se desarrollará a través de sesiones virtuales, mediante capacitaciones y actividades en conjunto con la ARL.



6. Promoción de programas de Educación y Vivienda. A fin de promover programas de educación y vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, se destinarán espacios virtuales para que los trabajadores de Coljuegos, realicen los trámites respectivos, obtengan la información pertinente y presenten ante dichos organismos las necesidades de vivienda

7. Promoción del Uso de la Bicicleta. De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la 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”* los trabajadores de Coljuegos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, siempre y cuando se encuentren en modalidad de trabajo presencial y/o semipresencial. Para lo anterior se llevará el registro de ingreso de los trabajadores en este medio de transporte, en conjunto con la empresa de vigilancia y se coordinará el descanso con el jefe inmediato una vez se complete el requisito previsto.

- **Eje 2 – Área de Calidad de Vida Laboral.**

Coljuegos promoverá a través de este eje, programas que se ocupen de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo, la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral. Para el desarrollo de este eje de acción se desarrollarán, acorde a las necesidades manifestadas por los trabajadores de Coljuegos las siguientes estrategias:

- 1. Redención de puntos para disfrute de fechas especiales:** En el marco de lo establecido en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, a los trabajadores se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo

laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que se establezca, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

En el caso de los trabajadores en modalidad de trabajo en casa, los puntos compensados serán certificados por el Jefe Inmediato, previa concertación con el trabajador.

2. Día del cumpleaños. Se concederá un día hábil de descanso remunerado, a los trabajadores de Coljuegos el día del cumpleaños, o el día hábil siguiente si la festividad equivale a un día sábado, domingo o festivo, a fin de que pasen tiempo con su familia.

3. Reconocimiento por participación en actividades de bienestar laboral.

A fin de resaltar el compromiso de los trabajadores con el desarrollo de las actividades establecidas en esta política, se reconocerá la participación de los trabajadores en las actividades de bienestar laboral.

4. Día de la Familia. Coljuegos realizará la celebración del Día de la Familia, donde se generarán acciones que resalten la importancia de la familia y la promoción de valores como el respeto, el amor, la ayuda mutua, la tolerancia, la honestidad como pilares básicos en las relaciones familiares y sociales.

El día de la familia se realizará de forma virtual en virtud de la emergencia sanitaria derivada del Covid 19, y propenderán por el desarrollo de actividades recreo deportivas que involucren el núcleo familiar de los trabajadores de Coljuegos.

Se hace la salvedad, que en el caso de que no se logró gestionar esta jornada, Coljuegos permitirá que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

- 5. Salas Amigas de la Familia Lactante de Coljuegos.** Teniendo en cuenta el artículo 2 de la Ley 1823 de 2017, se adoptará la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínimas que estas deben tener para las madres lactantes de Coljuegos. Esta actividad está sujeta al presupuesto de la entidad y el regreso en su totalidad a la modalidad de trabajo presencial.
- 6. Intervención del Clima Organizacional.** Se realizará la intervención del clima organizacional de Coljuegos, teniendo en cuenta los resultados de la medición realizada en diciembre del 2020, los cuales los cuales mencionan una percepción favorable frente a la relación con la institución, con el trabajo y con las personas, evidenciando posibles mejoras en las oportunidades de crecimiento y desarrollo, personal laboral.
- 7. Desvinculación Laboral y Asistida.** Se realizarán actividades para que una vez se realice el retiro, independientemente el motivo que lo provoque, este no sea traumático y enaltezca la labor prestada por el trabajador a la empresa. Estas actividades serán orientadas por las directrices establecidas para el sector y se realizarán de manera previa a las terminaciones de contrato o renunciaciones que se puedan presentar, mediante capacitaciones generalizadas; y la inclusión de encuestas de satisfacción en el proceso de entrega de los cargos.



8. Programa de Pre pensionados. Coljuegos tiene como propósito brindar herramientas para preparar a los trabajadores 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 de 2015. De este modo se realizarán sesiones virtuales con las personas en calidad de pre pensión, donde se aborden temas de proyecto de vida, alternativas laborales, espacios de esparcimiento, entre otros.

- **Eje 3 – Incentivos:**

Se realiza el reconocimiento de los mejores empleados públicos de la entidad, en concordancia con las acciones previstas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Es importante mencionar que la construcción de este plan, se realiza en colaboración con los servidores públicos de Coljuegos, quienes, por medio de un formato creado para este fin, envían a la gerencia administrativa las respuestas de las necesidades para la vigencia, estas se consolidan y a partir de esa información se crea un cronograma de actividades que se debe ejecutar en el transcurso del año, acorde a lo planteado previamente.

7. Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los trabajadores oficiales de la entidad y los empleados públicos y sus familias.

8. Responsables:

- Gerencia Administrativa.

9. Indicador

El indicador asociado en el Plan de Acción es:

- *Ejecutar el plan de bienestar e incentivos institucionales.*

La fórmula para la medición es: Actividades ejecutadas del Plan de bienestar e incentivos / actividades programadas * 100

10. Seguimiento del Plan de Acción

Las actividades propuestas en el plan de acción se desarrollarán en un porcentaje de cumplimiento en el 100%.

11. Seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano

El seguimiento al Plan se hará mediante la matriz anexa al presente documento.

12. Recursos

- El recurso asignado se establece en la PAA de la vigencia 2021, acorde a la línea de bienestar que cuenta con un rubro aprobado de \$100.720.000 y la línea para intervención de clima organizacional que cuenta con un rubro aprobado de \$15.000.000.



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021

EJE DE ACCIÓN	MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	%CUMPLIMIENTO ESPERADO	RESPONSABLE
	ACTIVIDAD														
	Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales														Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
	Día de la mujer y el hombre.													100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
	Día de la madre y el padre.														
	Día del Niño.													100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
	Día de la Secretaria.														
	Día del Servidor Público.													100%	Gerencia Administrativa Líder MIPG Talento Humano
	Fin de año.														
	Formación Artística y Cultural													100%	Gerencia Administrativa

