



La educación  
es de todos

Mineducación



## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021

**PROCESO:** Gestión del Talento Humano

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR**



**BOGOTÁ D.C, ENERO 2021**

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2021 de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender, busca satisfacer las necesidades y expectativas de los servidores públicos y sus familias, favoreciendo su desarrollo integral y mejorando su calidad de vida, a través de la ejecución de actividades encaminadas a incrementar el nivel de satisfacción y el sentido de pertenencia con la entidad, mejoramiento del ambiente laboral; para así mismo, lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

La Subdirección Técnica de Gestión Corporativa, a través del proceso de Gestión del Talento Humano, es la responsable de la formulación, proyección, ejecución y seguimiento de las diferentes estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida de los servidores, a través del Programa de Bienestar e incentivos, el cual pretende garantizar el desarrollo y coordinación de las actividades relacionadas con: el bienestar, sistema de estímulos e incentivos y retiro asistido, los cuales se enmarcan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, referenciando que el talento humano es el eje central en el desarrollo organizacional, para la prestación del servicio público.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos 2021, para los servidores de la entidad que se vinculen en carrera administrativa y período de prueba, de libre nombramiento y remoción y provisionales; buscando el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de su labor y promoviendo una cultura organizacional con motivación.

Las actividades que se plantean involucran a los colaboradores y a su núcleo familiar primario, a través de la oferta de programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos que le apuntan a identificar alertas tempranas e intereses

característicos de las personas según ciclos vitales, tales como: embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, hijos adolescentes, entre otras.

## 2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público corresponden a:

- **Decreto – Ley 1567 de 1998.** “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.”
- **Ley 734 de 2002.** “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.” (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1361 de 2009.** “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.”
- **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.” (artículo 5).
- **Ley 1857 de 2017.** “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.”
- **Decreto 1083 del 2015.** En su artículo 2.2.10.7 indica que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, se deben ejecutar las actividades allí mencionadas.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida del talento humano de la Unidad, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de la ejecución de programas que fortalezcan su desarrollo integral y un adecuado clima organizacional.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Ejecutar acciones orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que aporten al desarrollo integral, al mejoramiento de su calidad de vida y el de su grupo familiar primario.
- Crear espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso.
- Contribuir al desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

### **4. ANTECEDENTES**

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, fue creada mediante el artículo 189 de la Ley 1955 de 2019 como una Unidad Administrativa Especial del nivel nacional adscrita al Ministerio de Educación y mediante Decretos Nacionales 218 y 219 de febrero de 2020, creó la estructura interna

de la Entidad y su planta de personal respectivamente; lo que generó que la Entidad iniciara su funcionamiento en el mes de Marzo de 2020 y su operatividad financiera en el mes de Junio de 2020 una vez perfeccionados las gestiones financieras pertinentes ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

La necesidad de poner en marcha esta entidad responde a la expedición del Plan Nacional de Desarrollo y a la orden contenida en su artículo 189, referente al inicio de su operación en 2020.

De esta manera, el artículo 189 de la Ley 1955 de 2019 dispone lo siguiente:

*“Créase la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar, como una entidad adscrita al Ministerio de Educación Nacional, con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio independiente, su domicilio será la ciudad de Bogotá y contará con la estructura interna y la planta de personal que el Gobierno nacional establezca en desarrollo de sus facultades; tendrá como objeto fijar y desarrollar la política en materia de alimentación escolar; sus objetivos específicos serán: 1) Fortalecer los esquemas de financiación del Programa de Alimentación Escolar. 2) Definir esquemas para promover la transparencia en la contratación del Programa de Alimentación Escolar. 3) Ampliar su cobertura y garantizar la continuidad con criterios técnicos de focalización. 4) Garantizar la calidad e inocuidad de la alimentación escolar. 5) Proponer modelos de operación para fortalecer la territorialidad en esta materia. El patrimonio de la entidad estará integrado por fuentes del Presupuesto General de la Nación, fuentes locales y otras fuentes. La Unidad estará administrada y dirigida por un gerente de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República, por un consejo directivo, integrado por el Ministro de Educación, quien lo presidirá, y por los demás delegados o representantes que indique el Gobierno nacional. La entidad deberá entrar en funcionamiento en el año 2020”.*

En este orden de ideas, en el contexto generado por emergencia sanitaria Decretada por el Gobierno Nacional y conocedores de la importancia de adelantar actividades de bienestar al interior de la Entidad, durante la vigencia 2020, se desarrollaron las siguientes actividades con apoyo de la Caja de Compensación Familiar (COMPENSAR).

- Aromaterapia virtual

- Trabajo en equipo y comunicación.

Las actividades desarrolladas, contaron con la participación de los funcionarios convocados de la Unidad e indudablemente contribuyeron a mejorar la calidad de vida de los mismos y a fomentar el trabajo en equipo.

En la construcción del plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones que contribuirán a que éste, se constituya en un referente para el desarrollo del talento humano de la Entidad:

- Conocer ¿qué tipo de actividades desea que se desarrollen en la entidad?
- A través de los canales de difusión, dar a conocer a los funcionarios en qué consiste la actividad programada y así mismo, darle a entender la importancia de su participación.
- Implementar evaluación de la percepción de funcionarios sobre el plan de bienestar e Incentivos que ejecuta la entidad.

## **5. COBERTURA**

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Unidad Administrativa de Alimentación Escolar Alimentos para Aprender y su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que se desarrollan en coordinación con la Caja de Compensación Familiar.

La Ley 909 del 2004 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que son beneficiarios de los Programas de Protección y Servicios Sociales los empleados y sus familias. Se

entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

Son beneficiarios de los planes de Incentivos los empleados en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción; así mismo, los equipos de trabajo que corresponden al grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad o de un proceso.

## **6. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL 2021**

El plan de bienestar tiene su eje central en el ser integral que es el servidor público de la Unidad y se enfoca en tres sentidos importantes como son: la mente, el cuerpo y la emoción, con actividades que de manera articulada cumplan con el componente estratégico de talento humano y se formula desde la perspectiva integral del ser humano y el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables.

El Plan de Bienestar e incentivos de la Unidad 2021, se desarrolla en el marco de las áreas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

El Decreto 1083 del 2015, Artículo 2.2.10.2 refiere que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación.

### **1. Deportivos, recreativos y vacacionales**

2. Artísticos y culturales

3. Promoción y prevención de la salud

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Por otra parte, el Decreto 1083 del 2015, en su artículo **2.2.10.7** indica que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes actividades:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los funcionarios pre-pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Por lo anterior y para dar cumplimiento al plan de bienestar e incentivos 2021, se contará con el apoyo de las siguientes entidades.

- Caja de Compensación Familiar COMPENSAR
- Instituto Distrital de las Artes (IDARTES)
- ARL (Positiva)
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAPF)
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

En este sentido, los programas a desarrollar al interior de la Unidad, corresponden a:

### **6.1. Programa de protección y servicios sociales**

En este programa, se estructuran acciones a través de los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- ↪ Actividades recreativas y turísticas: día de la familia, vacaciones recreativas para hijos, día de Halloween, encuentro navideño.
- ↪ Actividades deportivas: gimnasio, intercambios deportivos, entrenamientos deportivos.
- ↪ Actividades culturales y artísticas: curso de danzas, semana cultural, cine-foro.



- ↗ Actividades preventivas y promotoras de salud: Conformar y operar el COPASST, implementar el SG-SST, campaña para fomentar estilos de vida saludables, realización periódica de actividad física, promover el consumo de frutas y verduras, dieta balanceada, prevención y control al consumo de tabaco y alcohol.
- ↗ Actividades educativas: aprendizaje de idioma extranjero, curso taller de pintura y arreglos navideños, cursos de cocina.
- ↗ Actividades complementarias: jornada laboral libre por cumpleaños, acompañamiento psicológico

## 6.2. Programa calidad de vida laboral del empleado

En este programa, se contemplan acciones que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- ↗ Medición del clima laboral
- ↗ Evaluación de la adaptación al cambio organizacional
- ↗ Cultura organizacional
- ↗ Fomento del trabajo en equipo
- ↗ Programa pre-pensionados

## 7. INCENTIVOS

En concordancia con los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender,

establecerá los incentivos no pecuniarios al mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera por cada nivel jerárquico. Así mismo, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán para los mejores equipos de trabajo. Para la vigencia 2021, la Subdirección de Talento Humano ofrecerá la siguiente variedad de incentivos y, los que se definan transitoriamente con el Comité de Incentivos, que se otorgarán y socializarán en el informe de gestión de la entidad a los mejores servidores públicos de carrera y equipos de trabajo, así:

- ✓ Becas de estudio
- ✓ Bonos de turismo social
- ✓ Comisión de Estudios
- ✓ Publicaciones

## 8. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante el desarrollo de las actividades de bienestar programadas, se deberá dejar registro que evidencie la ejecución de las mismas, a través de los dos siguientes documentos.

**8.1. Registro de asistencia:** debe ser diligenciado por los asistentes a cada actividad y corresponderá a una base de datos actualizada, la cual permite llevar una estadística sobre el índice de participación.

**8.2. Registro de evaluación de la actividad:** aplica para todas las actividades que se ejecuten, esto permitirá contemplar acciones de mejora.

## 9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en las actividades de bienestar programadas por el proceso de Gestión del Talento Humano.
- Diligenciar la evaluación de las actividades de las cuales fue beneficiario.

## 10. SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2021, se realizará a través de los resultados que se obtengan de los registros de evaluación y de acuerdo al monitoreo efectuado sobre los indicadores de gestión que se diseñen para tal fin.

### HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
1	Se crea el documento	Enero de 2021