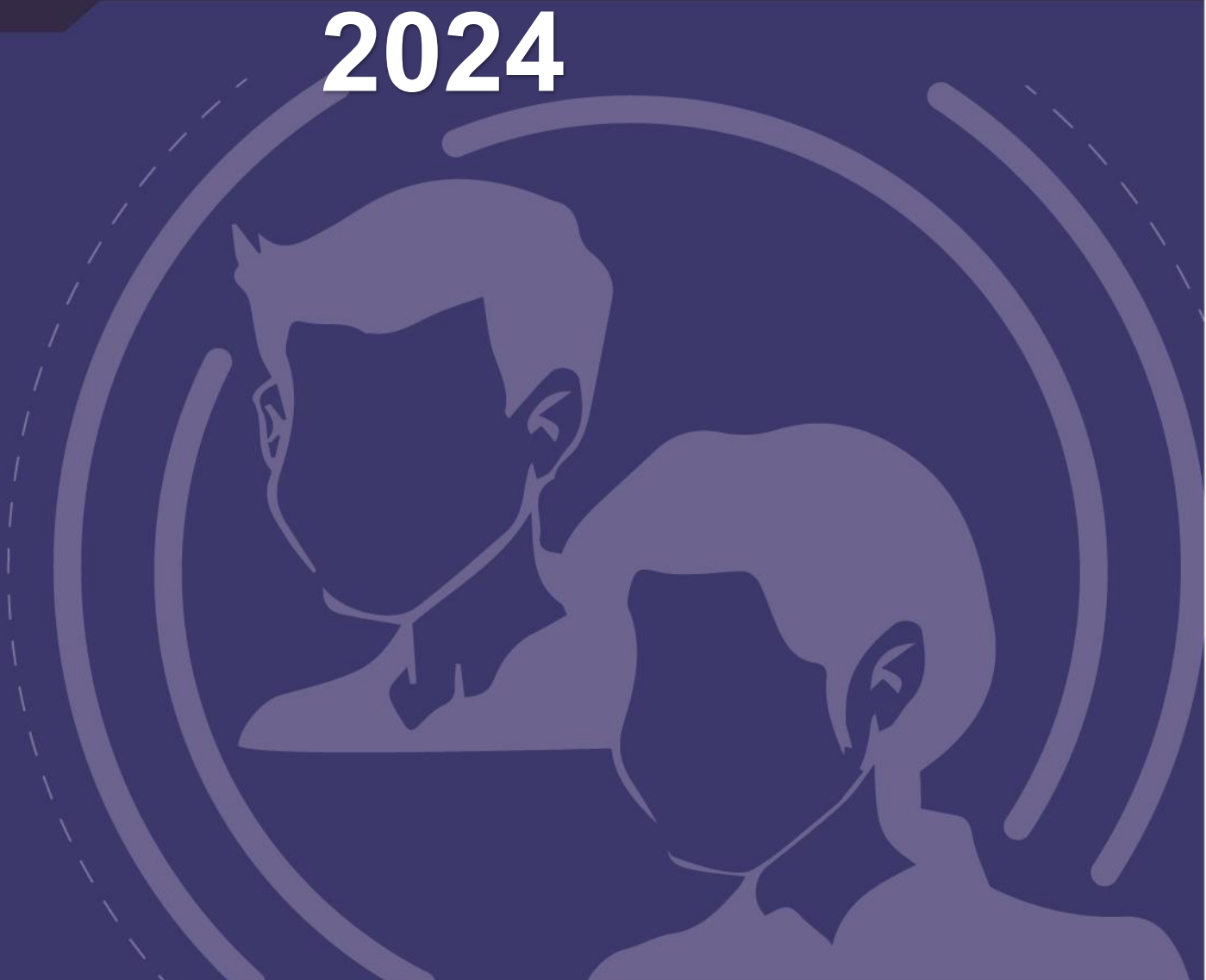




Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

Plan de bienestar social y estímulos

2024





PLAN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE	4
4. GLOSARIO	4
5. DESARROLLO	5
5.1 MARCO NORMATIVO	5
5.2 ENTIDADES DE APOYO.....	7
5.3 DIAGNÓSTICO	8
5.4 ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	8
5.4.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	9
5.4.2 SALUD MENTAL	14
5.4.3 CONVIVENCIA SOCIAL	14
5.4.4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	15
5.4.5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL	16
5.4.6 PLAN DE INCENTIVOS.....	16
6. PRESUPUESTO	16
7. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN	16
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN	17
9. INDICADORES DEL PLAN	18



PLAN **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS**

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Bienestar Social y Estímulos de la Dirección General Marítima, contemplarán las acciones o actividades, destinadas a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar social y las capacidades de los servidores públicos que integran la Dirección General Marítima, así como estimular y resaltar la gestión y el servicio en el desempeño de las funciones, a través de planes de estímulos, educación, salud, bienestar, capacitación, recreación, cultura y deporte.

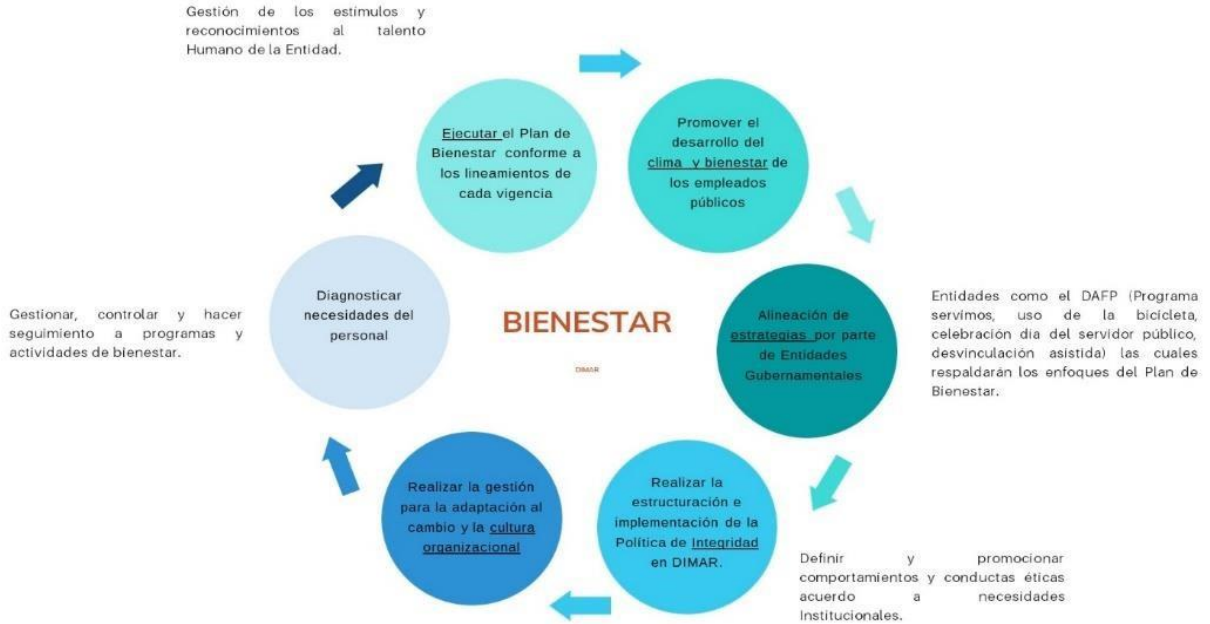
Para su formulación, se tendrán en cuenta la evaluación de los planes y programas que se ejecuten, a través de encuestas de satisfacción, evaluación de necesidades y de los resultados de las evaluaciones de competencias comportamentales, evaluaciones de riesgo psicosocial y del clima laboral que se realicen en la Dirección General Marítima. El Plan Anual de Bienestar Social y Estímulos, estará sujeto a los recursos que se destinen en el presupuesto de cada vigencia.

Entiéndase como Plan de Bienestar Social y Estímulos de la Dirección General Marítima, el conjunto de actividades de orden institucional, tendientes a generar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos que prestan sus servicios a la Dirección General Marítima, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de sentido de pertenencia que redunden en el cumplimiento de la misión, visión y propósitos institucionales, como se muestra en la figura.



PLAN
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3



2. OBJETIVOS

Tabla 1.
 Objetivos del plan

OBJETIVO	ACTIVIDAD	META
Establecer estrategias que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento del Plan de Bienestar Social y Estímulos.	Estrategias de intervención orientadas a la atracción, retención y consolidación del talento humano.	Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la Dirección General Marítima.
Generar beneficios para los servidores públicos de la Dirección General Marítima, que impacten en los diferentes ejes diseñados por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP	Implementar acciones con el fin de aumentar en los funcionarios su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal	Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos que prestan sus servicios a la Dirección General Marítima.



PLAN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: A4-01-PLA-005

Versión: 3

Propiciar condiciones que representen el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos que componen la Dirección General Marítima y sus familias	Programas educativos, de esparcimiento, salud, habitacional e integración familiar.	Participación del 80% de los funcionarios y sus familias en las actividades programadas por la entidad
Promover y fortalecer los valores institucionales y el Código de Ética e Integridad	Diseñar estrategias de divulgación y comunicación interna	Contribuir a la formación de la cultura organizacional, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia con la Dirección General Marítima.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social está dirigido a todos los servidores públicos y su núcleo familiar de la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General Marítima y los servidores públicos de la planta de empleados públicos de la Armada Nacional en comisión en la Dirección General Marítima. De igual forma, por núcleo familiar del servidor público que presta sus servicios a la Dirección General Marítima, entiéndase su cónyuge o compañero (a) permanente e hijos, y, en caso de no tenerlos, los padres.

4. GLOSARIO

- **DIMAR:** Dirección General Marítima
- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **SIMEC:** Sistema de Mejoramiento Continuo
- **GRUDHU:** Grupo de Desarrollo Humano
- **GPLAD:** Grupo de Planeación
- **GRUCOG:** Grupo de Coordinación General
- **NUCLEO FAMILIAR:** Cónyuge o compañero (a) permanente, pareja permanente, hijos y en caso de no tenerlos, los padres
- **PLAN DE ESTÍMULOS:** define las políticas, lineamientos y directrices en materia de bienestar social de acuerdo con lo establecido en el presente plan.
- **SENA:** Servicio Nacional de Aprendizaje



PLAN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

- **BENEFICIARIOS DEL PLAN:** funcionarios de la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General Marítima y los funcionarios de la planta de empleados públicos de la Armada Nacional en comisión en la Dirección General Marítima.
- **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN POR ESTÍMULO Y UNIÓN FAMILIAR:** contempla las acciones de formación en programas de educación continua, cursos, charlas y talleres en el fortalecimiento de competencias.

5. DESARROLLO

5.1 MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 del 5 de agosto 1998, artículo 19°.- 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 empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- Artículo 26°.- 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, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- Ley 734 del 5 de febrero de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33°.- Derechos: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales y Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998.



PLAN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

Artículo 69. *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.*

Artículo 70. *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:*

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

Promoción y prevención de la salud.

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.

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.

- Decreto Ley 091 del 17 de enero de 2007. Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.

Artículo 65. *Funciones de los grupos Talento Humano. Los grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, además de las funciones que tengan fijadas, desarrollaran las siguientes: (...)*

e) Participar en el diseño y administración de los programas de formación, capacitación, bienestar y estímulos;

Artículo 71. *Objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación. Los programas de bienestar, estímulos y capacitación para los servidores públicos del Sector Defensa se regirán por los siguientes objetivos: (...)*

Los Grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, participarán en la elaboración de los planes y programas de bienestar, estímulos y capacitación, que sean presentados dentro de los dos



PLAN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

primeros meses de cada año, para aprobación del jefe de la Entidad o de quien este haya delegado.

A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector.

Parágrafo. 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 especiales vigentes y las que desarrollen el presente decreto.

- 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.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017, Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
- Ley 2088 de 2021, “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos – Función Pública (ESAP) diciembre 2017.

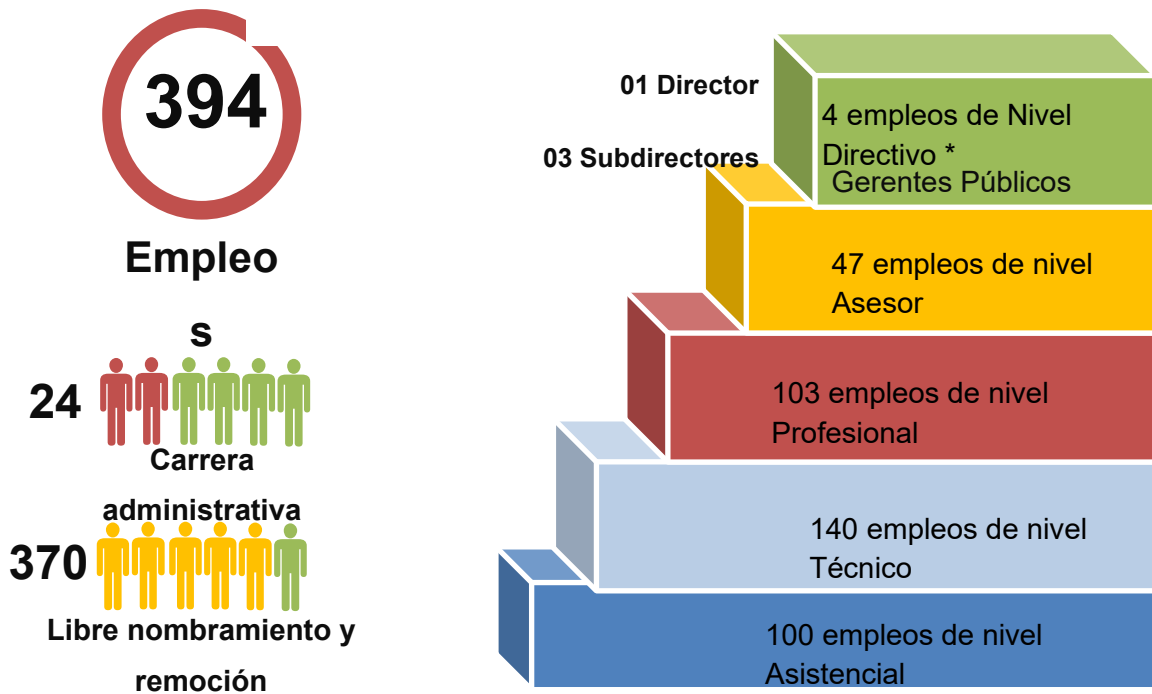
5.2 ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las Políticas de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Dirección General Marítima, se podrá contar con el apoyo de los siguientes entes:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales
- Diferentes instituciones.

5.3 DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta Decretos N° 5058 del 30 de diciembre de 2009 y No. 4050 del 31 de octubre de 2011 donde el Gobierno Nacional aprobó el ajuste y la modificación a la Planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General Marítima, ésta se encuentra conformada como se refleja a continuación:



5.4 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social se diseñó teniendo en cuenta el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual establece que “los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

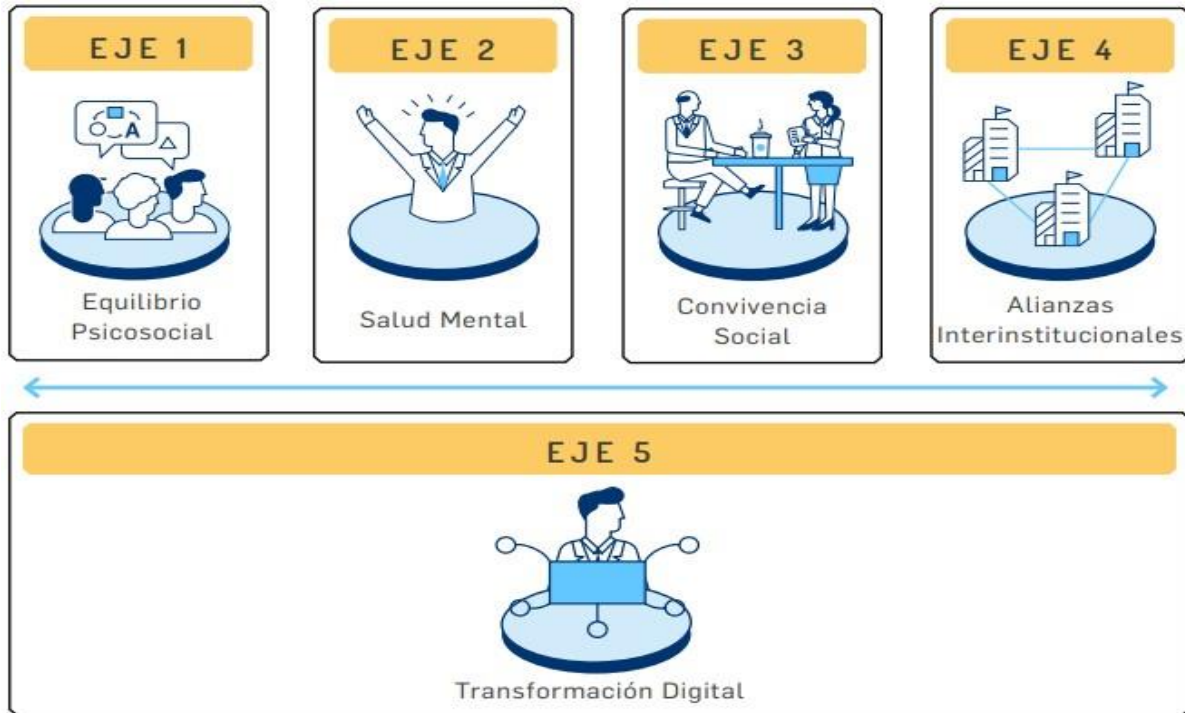
Por tal motivo, El Plan Nacional de Bienestar 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y



PLAN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

el crecimiento en el desarrollo profesional y personal, adicional han diseñado cinco (5) ejes que contribuyen a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos, los cuales fueron formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

5.4.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

El equilibrio psicosocial es una nueva forma de adaptación laboral, producto de los diferentes cambios que se vivió durante la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral (Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pag.55).

a. Factores Psicosociales

Son aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez al aumento de la productividad. En ese sentido,



PLAN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

en la Dirección General Marítima se generan estos espacios mediante las siguientes actividades:

Eventos deportivos y recreacionales

Acondicionamiento Físico: se garantizarán espacios en los cuales los servidores públicos puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.

Campeonatos y/o torneos: se dará un espacio de integración para disfrutar con los compañeros, con el fin de promover el trabajo en equipo y sana competencia.

Eventos artísticos y culturales, de carácter presencial y/o virtual

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionado con eventos artísticos y culturales, de carácter presencial y/o virtual, se ofrecerán actividades de presentación de obras de teatro.

Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad

Se pretende desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.

Trabajo en casa

Con el fin de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, la entidad brindará flexibilidad laboral, Los requisitos y condiciones para implementar el trabajo virtual en casa, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, los cuales se establecen por la normatividad vigente.

Bienestar espiritual

Se promoverán acciones para que los servidores públicos compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales.

b. Equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar

Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Este aspecto se da con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Lo anterior con el fin de que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.



Flexibilidad de Horarios

Como se comentó anteriormente, la Dirección General Marítima brinda alternativas de horario laboral flexible orientado a incrementar la productividad, impactando positivamente en la calidad de vida de los servidores públicos, permitiéndoles equilibrar su jornada laboral con sus necesidades individuales y familiares, siempre y cuando se cumpla con la cantidad de horas laborales establecidas, con las funciones propias del cargo, y con los objetivos propuestos para las dependencias. De igual forma, es importante aclarar que el horario laboral flexible otorgado a un funcionario no afecta la permanente disponibilidad del personal militar y civil al servicio de la Dirección General Marítima.

Los lineamientos específicos para conceder horario laboral flexible para los servidores públicos de la planta de empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General Marítima y los servidores públicos de la planta de empleados públicos de la Armada Nacional en comisión en la Dirección General Marítima podrán consultarse en la resolución número (0424-2018) MD-DIMAR-SUBAFIN-GRUDHU 28 de mayo de 2018.

Permisos remunerados

Con el fin de lograr un equilibrio entre la calidad de vida personal y laboral de los servidores públicos, se autorizan permisos remunerados Teniendo en cuenta Artículo 34 del Decreto Ley 1792 de 2000 y Circular No.RS20230130006767/2023.

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

La Dirección General Marítima, en aras de mantener la calidad de vida de las funcionarias al servicio de la Entidad, establecerá horarios flexibles especiales para las funcionarias en esta condición.

Día de la Familia

De acuerdo con la normatividad vigente se realizarán dos actividades al año que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutado desde casa y/o de manera presencial en familia.



Reconocimiento por matrimonio

Con el fin de equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y de esta manera poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, se realizará un reconocimiento a los servidores públicos que contraigan nupcias.

c. Calidad de Vida Laboral

Día nacional del Servidor Público

El Día nacional del Servidor Público es una jornada de capacitación y reflexión institucional orientada a fortalecer el sentido de pertenencia, eficiencia y adecuada prestación del servicio, valores y ética en lo público y el buen gobierno, exaltando la labor del servidor público.

Preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida

El objetivo principal de este programa es implementar estrategias y condiciones para el desarrollo integral del Talento Humano desde un programa de pre pensionados que vele por el bienestar de los colaboradores que se encuentran próximos a culminar su proceso laboral, generando estrategias de adaptación al cambio en su nueva etapa de vida, teniendo en cuenta sus diferentes áreas de ajuste e impactando positivamente su calidad de vida.

El alcance del programa de pre pensionados se orienta a todos los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, que estén en condición de pre-pensión de acuerdo con la normatividad que lo regula.

Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Mejores equipos de Trabajo

con el propósito de generar espacios que promuevan la cultura de trabajo en equipo, optimizando el desempeño laboral y la mejora continua, así como la eficiencia, productividad y alineación entre los diferentes procesos, unidades y dependencias.



Mejores tripulantes

Este programa se orienta a reconocer a los servidores públicos que se destaquen por su desempeño dentro de la Dirección General Marítima, mensual y semestralmente.

Celebración por cumpleaños

La calidad de vida laboral puede mejorarse por medio de actividades relacionadas con el salario emocional de los servidores públicos. Para tal fin, se definirán las acciones necesarias para que los servidores celebren el día de su cumpleaños.

Entorno laboral saludable

Dentro de este programa se incluyen actividades relacionadas con la prevención, promoción y fortalecimiento de la salud física y mental de los servidores públicos de la Dirección General Marítima, este programa contará con actividades que van desde charlas hasta actividades lúdicas para el fomento de estilos de vida saludables.

Bici como medio de transporte

Dentro de las acciones relacionadas para promover el bienestar del servidor público, se divulgará y promoverá lo contenido en la Ley 1811 de 2016 para incentivar el uso de un medio de transporte alternativo al carro o al transporte público.

Programa de capacitación: habilidades blandas y bilingüismo

Este programa contará con diferentes cursos académicos de fortalecimiento de habilidades blandas de los servidores públicos que impacten de manera positiva a su crecimiento personal y profesional. Con el fin de fortalecer las competencias lingüísticas en idioma inglés de Servidores públicos pertenecientes a entidades del estado colombiano, se implementará el programa de bilingüismo en la administración pública que lidera el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Actividades de sostenimiento y fortalecimiento del Clima y la Cultura Organizacional

Con el fin de sostener el clima y la cultura organizacional de la Dirección General Marítima, se realizarán actividades cuyos propósitos serán el fortalecimiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios que prestan sus servicios a la Dirección General Marítima, mejorando así el conocimiento sobre la organización y su funcionamiento, desarrollando sentido de pertenencia por la Institución y buenas relaciones interpersonales.

5.4.2 SALUD MENTAL

Este apartado comprende el desarrollo de actividades para promover hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

a. HIGIENE MENTAL

Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental

Se realizarán jornadas de hábitos saludables, en la cual se generen actividades que propendan por la salud física y mental de los servicios públicos.

b. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPADEMIA

Prevención del sedentarismo

Dentro de la Dirección General Marítima, se realizarán acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud, de manera que los servidores públicos prevengan el sedentarismo y se genere mayor actividad física por parte de ellos.

5.4.3 CONVIVENCIA SOCIAL

a. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

El Grupo de Desarrollo Humano promoverá la diversidad y la equidad, además de prevenir prácticas irregulares, contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas

Divulgar y promocionar los valores institucionales del Código de Ética e Integridad promoviendo la diversidad e inclusión, por medio de diferentes mecanismos de difusión a funcionarios públicos y contratistas, al servicio de la Entidad.



b. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER

Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder

Mediante diferentes actividades a lo largo de la vigencia se pretende desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder; así como sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso. Así mismo, el objetivo es denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores 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, dada la complejidad de estas circunstancias.

De la misma manera, se desarrollarán estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, mediante procedimientos y rutas de atención.

5.4.4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

a. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar

Convenios de beneficios comerciales

La Dirección General Marítima cuenta con convenios comerciales por medio del Ministerio de Defensa y las Cajas de Compensación Familiar de cada una de sus unidades, enfocados a la obtención de descuentos comerciales en favor de los servidores públicos. Estos convenios a su vez permiten efectuar actividades de fortalecimiento de competencias.

Los convenios de beneficios comerciales serán socializados mediante diferentes estrategias de comunicación interna por parte del Grupo de Desarrollo Humano, como los que se describen a continuación:

Programa servimos

Promover el programa servimos al que tienen acceso todos los servidores públicos de la entidad para que puedan disfrutar de una oferta de Bienestar ampliada.



PLAN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

Promoción Jornada adquisición de vivienda.

Se realizarán jornadas para ofrecer información a todos los servidores públicos acerca de los beneficios de las Cajas de vivienda.

5.4.5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Actualización de redes y sistemas de información

De igual forma, se realizarán campañas de actualización de la información contenida en las bases de datos y sistemas de información dispuestos para ello. Estas actividades se realizarán con respeto a los derechos de los servidores públicos a la intimidad y habeas data, entre otros.

Esta base de datos de información será parte del insumo para recolectar preferencias, hábitos, identificación de talentos ocultos y competencias de los servidores públicos alternas a las exigidas en su cargo que permitan mejorar la calidad de vida de otros colaboradores con la transferencia de conocimiento en aras de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos.

5.4.6 PLAN DE INCENTIVOS

Clasificación Plan de Incentivos

Todos los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General Marítima podrán participar en el Plan de Incentivos y Estímulos como reconocimiento al desempeño individual o de trabajo en equipo de acuerdo con las siguientes categorías:

- Mejor Tripulante
- Mejor equipo de Trabajo

6. PRESUPUESTO

El presupuesto para el desarrollo del presente plan de bienestar social y estímulos se dispondrá de acuerdo con directrices conforme a peticiones de ejecución de presupuestal.

7. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN



PLAN
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

A continuación, se presenta el cronograma tentativo generado para realizar las actividades necesarias para ejecutar el Plan de Bienestar y Estímulos:

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024												
MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC
Día de la Mujer												
Semana Santa												
Día del Hombre												
Día de la Madre												
Día del Padre												
Día del Servidor Público												
Intervención resultados Clima Organizacional												
Conmemoración Aniversario DIMAR												
Novena Navideña												
Cierre de gestión 2023												
Socialización de Convenios corporativos y cajas de compensación	De carácter permanente											
Pausas activas	De carácter permanente											
Día de la Familia	De carácter permanente											

Nota: el cronograma anterior está sujeto a aprobación en el primer trimestre del 2024, por parte del señor DIMAR.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PLAN

A través de los indicadores de Gestión en el SIMEC, los cuales contempla el Nivel de satisfacción conforme a la participación de personas por actividad del Programa de



PLAN

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

Proceso/Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO
Código: A4-01-PLA-005
Versión: 3

Bienestar y el Nivel de satisfacción del Programa de Bienestar se realiza seguimiento sobre el Plan de Bienestar y estímulos. Adicionalmente, es importante destacar que este Plan está sujeto al presupuesto entregado por el Grupo de Planeación y de acuerdo con instrucciones de la Coordinación General. De igual forma, mediante encuestas de satisfacción de los funcionarios y servidores públicos se pretende realizar la intervención correspondiente a las actividades a realizar en la planificación de estas.

9. INDICADORES DEL PLAN

Con el propósito de realizar la medición del impacto del Plan de Bienestar Social y Estímulos se definirán los siguientes indicadores trimestrales:

Nivel de satisfacción conforme a la participación de personas por actividad del programa de bienestar.