

Innovamos para mejorar

1100

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL CAPACITACION E INCENTIVOS EMPLEADOS DE LA CAJA VIGENCIA 2018

BIENESTAR SOCIAL

1. INTRODUCCION

El Programa de Bienestar Social de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, tiene la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus servidores públicos, lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

2. NUESTRA ENTIDAD

MISION

Administrar eficientemente las **cesantías del régimen de retroactividad** de los empleados y trabajadores del Municipio de Bucaramanga y sus entes descentralizados afiliados, buscando plenitud en la satisfacción de sus necesidades mediante un excelente esquema de servicio y la filosofía de mejora continua, dentro de los alcances misionales y estratégicos de la entidad.

Optimizar el recaudo de Estampillas de Previsión Social Municipal, apalancando el pago de cesantías generando una disminución del pasivo por cesantías.

VISION

Ser, en el 2019, una entidad líder en la administración de los recursos financieros de cesantías del régimen de retroactividad y del recaudo de Estampillas de Previsión Social Municipal, entregando plena satisfacción a nuestros afiliados.

Innovamos para mejorar

POLITICA DE CALIDAD

La Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga es una entidad pública comprometida socialmente con el mejor manejo de los recursos de cesantías del régimen de retroactividad de sus afiliados y el recaudo de la estampilla de Previsión Social Municipal, garantizando satisfacción a sus clientes mediante servicios ágiles y modernos que cubran sus necesidades y expectativas a través de procesos enfocados a la mejora continua y excelencia empresarial.

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Garantizar la oportunidad del servicio a nuestros usuarios mediante procesos ágiles y eficientes según los requisitos normativos y de calidad establecidos.
2. Mantener el nivel de transparencia de la operación de la entidad.
3. Incrementar la Satisfacción del usuario.
4. Asegurar el control de los procesos y mejoramiento continuo

VALORES INSTITUCIONALES

DECÁLOGO ÉTICO DE LA CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA: Es el conjunto de valores básicos que guiarán la conducta y actividades de los servidores de la entidad, en cumplimiento de la misión, visión y objetivos corporativos de la entidad. Los valores a continuación enunciados surgieron de un proceso de participación del total de los miembros de la organización.

1º. LIBERTAD. Disposición natural del hombre a hacer lo que él decida, para su propio bienestar, el de los demás y el de la sociedad, materializando su condición de sujeto moral autónomo.

2º. HONESTIDAD. Es el valor que mueve a los hombres a actuar con rectitud, veracidad en todos y cada uno de los actos de la vida, a proceder de acuerdo con reglas y valores aceptados por la sociedad como buenos principios.

3º. JUSTICIA. Equilibrio que se establece entre causa y efecto, entre una acción y sus resultados, en desarrollo de principios de igualdad y dignidad que garantizan a cada cual lo que necesita y requiere para desarrollarse como sujeto autónomo y digno.

Innovamos para mejorar

4°. RESPONSABILIDAD. Es la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones tomadas libremente. Es la obligación moral por cumplir con el deber asignado aportando lo mejor de sí mismo.

5°. TOLERANCIA. Respetar y aceptar las actitudes y comportamientos individuales, sociales o institucionales, entendiendo las diferentes opiniones y posiciones de cada uno, aún cuando no se compartan.

6°. RESPETO. Es el valor fundamental para la convivencia social; respetar es estimar y considerar los derechos propios y de los demás, valorando las cualidades de los otros y el medio que los rodea.

7°. COMPROMISO. Deber del servidor público de participar activamente para el logro de la misión institucional de manera constante y responsable, aportando su capacidad laboral y profesional.

8°. TRANSPARENCIA. Es el cumplimiento del que hacer como servidor público de conformidad con los deberes y obligaciones a los que se ha comprometido con la CPSM y la sociedad.

9°. SOLIDARIDAD. Es actuar en unión. Sintiendo como propias las causas, intereses y responsabilidades de otros, de manera desinteresada y oportuna, expresando un alto grado de integración, estabilidad interna, adhesión ilimitada y total a una causa, situación o circunstancia, que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.

10°. EFECTIVIDAD. Ser efectivo significa el logro de los objetivos o de la misión de la CPSM de forma eficiente y eficaz, con la mayor calidad, bajo el mejor método, al menor costo y en el menor tiempo.

11°. DIALOGO. Es el encuentro entre los seres humanos para la búsqueda de la verdad, la solución a los conflictos, es un procedimiento para aprender a escuchar y entender al otro

3. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de

Innovamos para mejorar

Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los clientes, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

El Talento Humano de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga es el responsable del cumplimiento de la misión; siendo necesario ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, en cumplimiento de sus funciones y competencias laborales.

4. DIAGNÓSTICO

Los programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a los objetivos corporativos, misión y visión de la Entidad de conformidad con las políticas establecidas por la organización.

Advirtiendo que la entidad cuenta con un registro histórico de los programas de capacitación que se requieren por área y que el comité de capacitación aprueba los seminarios, talleres y demás conforme las necesidades institucionales, no se adelanta encuesta para el propósito pues ante todo lo que busca la organización es fortalecer las competencias funcionales de sus servidores y procurar a través de las actividades de bienestar mejorar la condición de vida de los empleados

Innovamos para mejorar

La población de LA CAJA está integrada así:

- El 30% de los empleados de la organización se encuentran en el rango de edad de los 30 a los 39 años.(2)
- El 20% de los empleados de la organización se encuentran en el rango de edad de los 40 a los 49 años (1)
- El 30% de los empleados de la organización se encuentran en el rango de edad de los 50 a los 59 años(2)
- El 20% de los empleados de la organización se encuentran en el rango de edad de los 60 a los 70 años(1)
- El 66% de los empleados de LA CAJA son mujeres y el 34% hombres
- El 50% de los empleados son casados, el 17% de los empleados tienen una relación marital de hecho y el 33% de los empleados son solteros.
- El 83% de los empleados tienen hijos, dentro de los cuales el 33% de la población de hijos de los servidores de la entidad son menores de edad.

	NOMBRE	CAPACITACION
01	JORGE ENRIQUE RUEDA FORERO	Presupuesto, Contratación, Calidad, SST, Gestión Ambiental, Gestión Documental, Talento humano, Mipg, Tic.
02	MARGARITA MONSALVE DE SALAZAR	Presupuesto, Contratación, Calidad, SST, Gestión Ambiental, Gestión Documental, Talento humano, Mipg, Tic.
03	SANDRA MILENA CALA ROBAYO	Presupuesto, Contratación, Calidad, SST, Gestión Ambiental, Gestión Documental, Talento humano, Mipg, Tic.
04	EDITH VIVIANA RODRIGUEZ SOLANO	Presupuesto, Contratación, Calidad, SST, Gestión Ambiental, Gestión Documental, Talento humano, Mipg, Tic.
05	VICTOR ALFONSO PARRA PEREZ	Presupuesto, Contratación, Calidad, SST, Gestión Ambiental, Gestión Documental, Talento humano, Mipg,

Innovamos para mejorar

05	CONSUELO BARRERA DIAZ	Tic. Presupuesto, Contratación, Calidad, SST, Gestión Ambiental, Gestión Documental, Talento humano, Mipg, Tic.
06	LUZ ADRIANA MERCHAN	Presupuesto, Contratación, Calidad, SST, Gestión Ambiental, Gestión Documental, Talento humano, Mipg, Tic.

Los empleados de LA CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL desean durante el presente año orientar el programa de bienestar social en actividades que fortalezcan no solo sus competencias laborales a través de la capacitación ya sea formal o a través de talleres y seminarios relacionados con las funciones que desarrollan en la empresa sino que también buscan estrechar los lazos de compañerismo a través de la conmemoración de fechas especiales.

5. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas mediante las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar Social Laboral, estímulos e Incentivos, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior y exterior de la Entidad y se refleje del cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Innovamos para mejorar

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio al cliente, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos y su grupo familiar.

6. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social está enmarcado dentro del área de calidad de vida.

Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajaran 6 áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Las áreas de trabajo son: Calidad de Vida, Deportiva, Cultura, Recreación, Social y Clima Organizacional; es a través de estas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en este Plan Anual de Actividades Vigencia 2018.

OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO

Los objetivos de las áreas de trabajo son:

- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Sensibilizar a los Directivos sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.

Innovamos para mejorar

- Uso adecuado de los recursos.

6.1. AREA DE PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y ejecutar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en éste campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y a sus familias.

Cada una de las actividades del presente plan apunta al cumplimiento y fortalecimiento institucional, mediante actividades que propician la salud, recreación, cultura y educación.

6.1.1 CALIDAD DE VIDA Y ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Las diferentes costumbres que hacen parte de la persona influyen en sus estilos de vida y pueden impactar en el desempeño de trabajo, por esta razón este programa va enfocado a la generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en su trabajo.

Estrategias:

Propiciar capacitaciones de estilos de vida y trabajo saludable con el apoyo de la ARL.

Realizar actividades de recreación y deporte que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo, y mejorar la salud de los trabajadores.

Cabe resaltar que se vienen realizando los exámenes médicos ocupacionales y complementarios de acuerdo al profesiograma (ingreso, periódicos y egresos); Además se están entregando los elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los riesgos que se exponen en su labor.

Innovamos para mejorar

La CAJA hace parte fundamental para el desarrollo de las actividades a desarrollar en ésta área, debido a que debe velar por la salud, el bienestar y protección de todos sus funcionarios.

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

6.1.2. SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la CAJA DE PREVISION. El papel del encargado de la ejecución o desarrollo de las actividades del Programa de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias:

Comunicación constante con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.

Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre los servicios y traslados.

Coordinación y entrega de documentos requeridos por las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

Innovamos para mejorar

6.1.3. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVA

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia.

6.1.4. ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.

Estrategias:

Innovamos para mejorar

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

6.1.5. AREA SOCIAL

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En la Caja de Previsión Social Municipal, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

De algunas de estas fechas son la conmemoración del cumpleaños de los empleados otorgándole a cada uno un día de compensatorio el cual se concederá mediante acto administrativo y se disfrutará dentro del mismo año, después de su cumplimiento, la celebración del día o mes del amor y la amistad para celebrar con todos los servidores de la entidad, esto es, empleados y contratistas, la fiesta de disfraces en el mes de octubre con la participación de la familia de los servidores de LA CAJA y la actividad recreativa de fin de año. Así mismo y como es acostumbrado y celebración de la novena de aguinaldos.

6.1.6. ÁREA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Teniendo como antecedente el resultado de las encuestas en las que el 100% de los servidores de la organización pretenden la celebración de la despedida de año, la cual se ha instituido por la gran acogida, motivación, integración de la familia CAJA DE PREVISION con sus núcleos familiares y en la que se fortalecen los aspectos arriba mencionados, es conveniente fijar que para el presente año igualmente se lleve a cabo con sus diferentes componentes culturales, recreativos, sociales, de motivación y en fin aspectos que ayudan a mejorar el clima organizacional.

6.1.7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Innovamos para mejorar

Se tomarán acciones correctivas y se realizarán programas para promover la seguridad, la salud y la prevención de riesgos laborales, así como evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

7. PRESUPUESTO

La Caja de Previsión Social Municipal, ha previsto en el presupuesto de vigencia 2018, los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Bienestar Social capacitación e Incentivos a los Empleados.

Recursos disponibles:

CODIGO	NUMERAL	DISPONIBLE
2.1.3.3.1	Capacitación	5.000.000
2.1.3.3.2	Programa de Bienestar Social e Incentivo a los Empleados	30.000.000
2.1.3.3.3	Salud Ocupacional	5.000.000
TOTAL		40.000.000

De conformidad a las definiciones de ingresos y egresos contempladas en el acuerdo de presupuesto para la vigencia 2018, la Caja de Previsión Social Municipal, puede disponer recursos para los siguientes conceptos:

Capacitación. Recursos destinados a la educación para el desarrollo humano de los servidores públicos de la entidad, con el objeto de hacer más eficiente la prestación de los servicios a cargo de la CPSM.

Programa de Bienestar Social e Incentivos a Los Empleados. Comprende los gastos destinados al desarrollo de los diferentes programas de bienestar social e incentivos establecidos por la entidad para sus servidores públicos y que debe realizar anualmente, de acuerdo al decreto 1567 de 1998. Incluye los gastos relacionados con la educación formal.

Salud Ocupacional. Comprende los gastos destinados al desarrollo de las diferentes actividades relacionadas con los programas de Salud Ocupacional establecidos en la

Innovamos para mejorar

entidad para sus servidores públicos, de acuerdo a lo dispuesto por la normatividad legal vigente.

Subdirección Administrativa
CPSM