

Innovamos para mejorar

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS EMPLEADOS DE LA CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL

VIGENCIA 2019

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GESTION DE TALENTO HUMANO

Innovamos para mejorar

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social de la Caja de previsión social municipal busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Subdirección administrativa, aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario.

La CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL se encuentra comprometida con el desarrollo de todos sus funcionarios, y para la vigencia 2019 se implementará un plan de incentivos y bienestar enfocado en las necesidades propias de los funcionarios y dando cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar para la vigencia 2019.

Innovamos para mejorar

MARCO LEGAL

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

- **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público. En el título 10, Artículo 2.2.10.1 indica: “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. En el Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. “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 (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).

En los Artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones alineados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- **Decreto 1567 de 1998** (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

- **Ley 734 de 2002** (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos: 4. 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. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

- **Ley 1857 del 2017**, El párrafo del artículo 3 de la señala que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir 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.

- **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”.

- **Decreto 1083 de 2015** (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

- **Decreto 1227 de 2005** (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Innovamos para mejorar

JUSTIFICACIÓN

El Plan de Incentivos y Bienestar busca mantener motivado a las personas y lograr un ambiente de trabajo sano. La mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el entorno laboral y es por esto que cada vez es más importante desarrollar programas que beneficien a las personas y a sus familias.

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 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.

Los empleados satisfechos son un elemento fundamental para alcanzar el éxito institucional. Es importante orientar el programa al buen manejo del tiempo y que brinde un espacio para realizar actividades recreo-deportivas, culturales, de celebración y reconocimiento, para así desarrollar un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación que los lleve a ofrecer un mejor servicio y mejore su calidad de vida.

Finalmente 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.

Innovamos para mejorar

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.

4º. 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.

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

6º. 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.

7º. 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.

8º. 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.

9º. 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.

10º. 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.

Innovamos para mejorar

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

Innovamos para mejorar

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.

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.
- 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, al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad. 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.
- Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

Innovamos para mejorar

DIAGNÓSTICO

Desde la Subdirección Administrativa, se gestiona el recurso humano de la entidad y se apoya en dos bases fundamentales para ejecutar el plan de bienestar e incentivos, con 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.

Con el fin de conocer las preferencias de las actividades de Bienestar social de los servidores públicos de la CAJA, La Subdirección administrativa, en el mes de diciembre de 2018 aplicó una encuesta de opinión para identificar las necesidades, para promover los planes y proyectos de mejoramiento de bienestar institucional del año 2019.

La encuesta fue aplicada a los seis (06) servidores públicos de la entidad, dando cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad vigente y teniendo como fundamento las hojas de vida.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 (ley de protección de datos personales) se solicitó el diligenciamiento de dicho formulario.

- 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.
- El 50% tiene de 1 a 5 años de antigüedad, el 33.3% tiene de 11 a 15 años y el 16.7% tiene de 6 a 10 años.
- El 83.3% posee vivienda propia o tiene credito vigente y el 16.7% no la tiene.

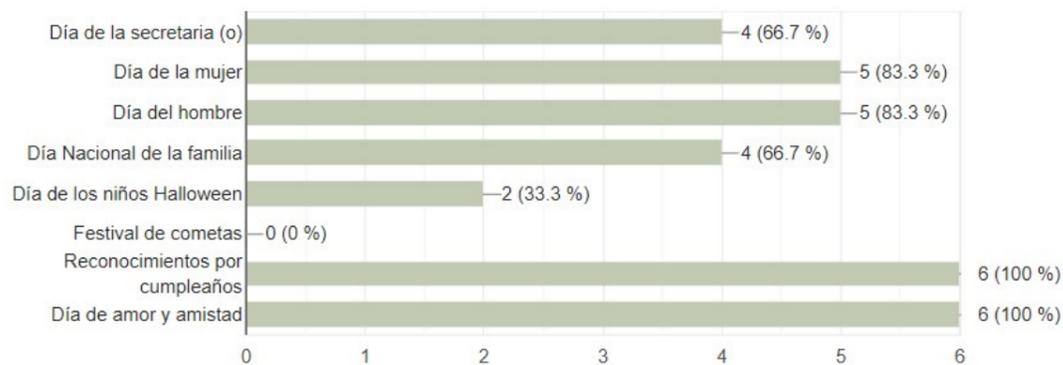
PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES

Actividades Deportivas: a nivel individual el 50% prefiere natación.
a nivel colectivo el 50% prefiere bolos.
a nivel autoctono el 83.3% prefiere minitejo.

Actividades Recreativas: Dia de amor y amistad: 100%
Reconocimiento por cumpleaños:100%
Dia de la mujer:83.3%
Dia del Hombre:83.3%

Innovamos para mejorar

Día nacional de la familia: 66.7%
 Día de la secretaria: 66.7%
 Día de los niños halloween: 33.3%

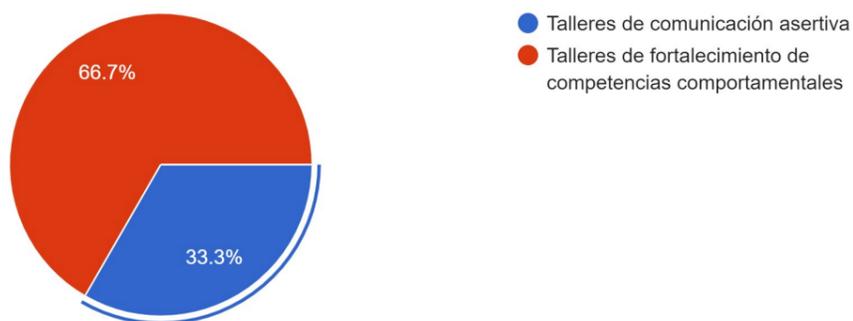


Actividades Culturales: Taller de manualidades: 100%
 Cine: 16.7%

Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura organizacional:

- Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales: 66.7%
- Talleres de comunicación asertiva: 33.3%

6 respuestas



AMBIENTE LABORAL

1. Sentido de pertenencia con la entidad: El 33.3% Excelente y el 66.7% sobresaliente
2. Relaciones interpersonales optimas (compañero, solidaridad, respeto y tolerancia): El 50% Excelente y el 50% sobresaliente
3. Cercanía con el jefe o directivos: El 50% Excelente y el 50% sobresaliente

Innovamos para mejorar

4. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo: El 16.7% es malo, el 33.3% Regular, 33.3% excelente y el 16.7% sobresaliente
5. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones): El 33.3% es malo, el 33.3% Regular y el 33.3% excelente.
6. Comprensión del otro como jefe central para una relación laboral optima (comprensión de diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad): El 33.3% es bueno, el 33.3% excelente y el 33.3% sobresaliente.

FLEXIBILIDAD LABORAL

- Le gustaría que se implementarán en la entidad horarios flexibles?: El 33.3% es regular, el 33.3% bueno y el 33.3% sobresaliente.
- Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?: El 50% es excelente y el 50% sobresaliente.
- Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?: El 33.3% es excelente y el 66.7% sobresaliente.
- Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?: El 33.3% es malo, el 50% regular y el 16.7% bueno.

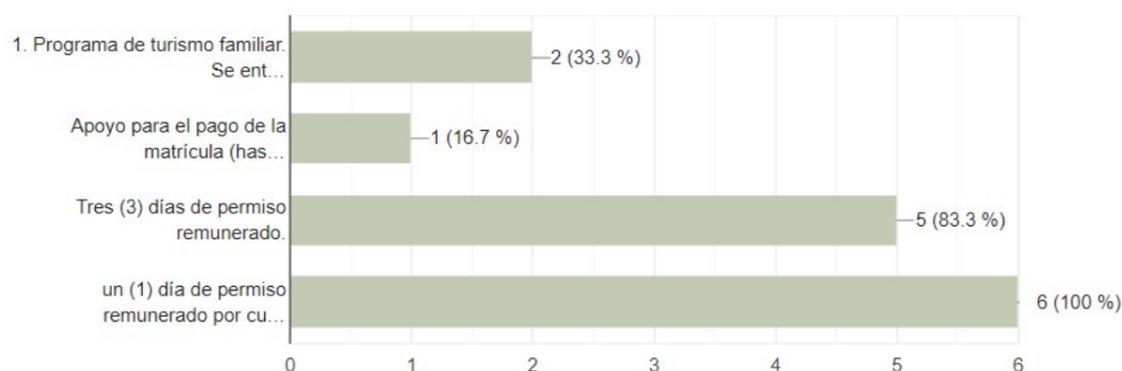
EDUCACION Y/O PROFESIONALIZACION

- Es de su interés tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales?: El 50% respondió que si y el 50% que no.
- De los siguientes temas, cuál considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público: el 100% gestión documental, 66.7% servicio al ciudadano.
- Fortalecimiento de competencias del ser (inteligencia emocional, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales, etc.): 50%

SISTEMA DE ESTIMULOS:

- Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿qué incentivo le gustaría recibir?:
- Un (1) día de permiso remunerado por cumplir un año mas de vida dentro de la vigencia: 100%
- Tres (3) días de permiso remunerado: 83.3%
- 1. Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos: 33%

Innovamos para mejorar



Actividades Deportivas: Que actividades le gustaría realizar?: 66.7% Rumba terapia

Actividades de Promoción y Prevención:

- Jornada de vacunación: 66.6% si
- Jornada de tamizaje: 83.3% si
- Semana de salud: 100% si
- Higiene oral: 83.3% si
- Donación de sangre: 100% si
- Salud visual y auditiva: 100% si
- Prevención de enfermedades: 66.7% si
- Cardiovasculares y respiratorias: 100%
- Apoyo psicologico y manejo del stress: 83.3%
- Fortalecimiento psicosocial: 83.3%

ACTIVIDADES DE CONFERENCIAS Y CHARLAS MOTIVACIONALES:

- Taller de sensibilización, autoestima y motivación: 100%

ACTIVIDADES DE PRE- PENSIONADOS – PREPARACIÓN PARA LA PENSIÓN:

- Brindar información legal para iniciar el proceso por medio de COLPENSIONES o FONDOS PRIVADOS DE PENSION: 66.7%

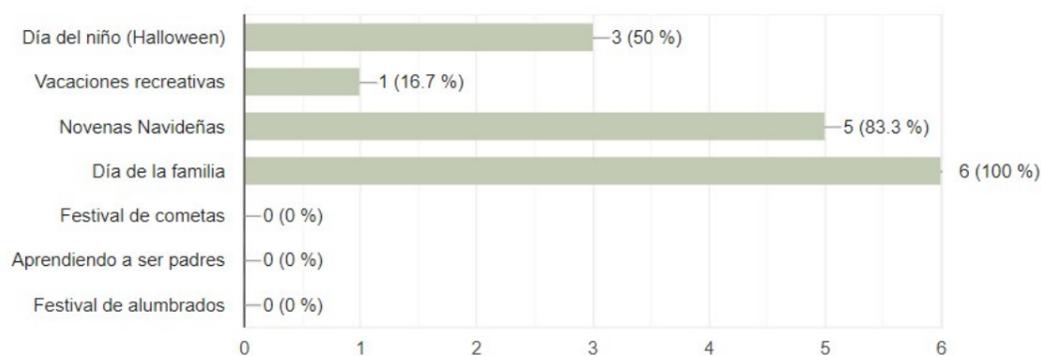
ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR:

Actividades Deportivas: a nivel colectivo el 66.7% prefiere bolos.

Actividades Recreativas:

- Día de la familia: 100%
- Novenas navideñas: 83.3%
- Día del niño halloween: 50%
- Vacaciones recreativas : 16.7%

Innovamos para mejorar



Actividades Culturales: Talleres manuales: 83.3%
Cine: 66.7%

Como sugerencias estan:

- Se debería dar nuevamente los viajes a un lugar relacional para que los funcionarios desarrollen la parte psicosocial.
- Sería muy bueno volver a incluir en el plan las actividades recreativas con la familia para mejorar el vinculo familiar, teniendo en cuenta que la mayor parte del tiempo se comparte del día en la entidad con los compañeros de trabajo.
- Que se retome las integraciones de la familia en sitios recreativos

De acuerdo a los resultados de las encuestas se puede concluir que los servidores de la entidad consideran que, dentro del plan de bienestar social, se lleve a cabo preferencialmente las actividades contenidas en el presente plan.

BENEFICIARIOS DEL PLAN

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan son los funcionarios de planta de la CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL y su núcleo familiar primario.

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.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de planta de la CAJA, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Innovamos para mejorar

INTERVENCION DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar Social de la CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL, para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

COMPONENTE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

Las acciones realizadas en este 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.

Los programas relacionados con este componente son:

- a) Actividades deportivas, recreativas y culturales
- b) Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)
- c) Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud
- d) Conferencias y charlas motivacionales
- e) Pre - pensionados - preparación para la pensión
- f) Ferias de vivienda
- g) Actividades de integración familiar

A continuación, se expone el objetivo de cada área con sus respectivas actividades:

SALUD

Realizar actividades para el funcionario enfocadas a mejorar la calidad de su salud física y mental tales como actividades de relajación y autocuidado, semana de la salud y visita de servicios complementarios de salud. Así como actividades de recreación y deporte que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo, y mejorar la salud de los trabajadores.

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

Cabe resaltar que se vienen realizando los exámenes médicos ocupacionales y complementarios de acuerdo al profesiograma (ingreso, periódicos y egresos); Además

Innovamos para mejorar

se están entregando los elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los riesgos que se exponen en su labor.

La CAJA hace parte fundamental para el desarrollo de las actividades a desarrollar en esta 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.

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.

PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD

Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los funcionarios.

Se realizarán actividades de relajación, rumba terapia, jornada de salud y actividades psicosociales.

PROMOCION DE VIVIENDA

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.

Se realizarán actividad de asesoría, a fin de brindar un espacio único donde los funcionarios, puedan conocer todas las ofertas por medio de asesoría especializada, información de tipos de créditos y financiación y mejores tasas de interés del mercado. Ley 909 de 2007

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Innovamos para mejorar

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.

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.

Se realizarán: empoderamiento ecológico a fin de desarrollar actividades ecológicas que permitan contribuir a mejorar la calidad de vida, contribución social al medio ambiente y bienestar de los funcionarios de la CAJA, bolos, natación y mini tejo.

ACTIVIDADES RECREATIVAS

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

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.

Dentro de las actividades a realizar están: integración del día de amor y la amistad, día de la mujer, día del hombre, día nacional de la familia, día de la secretaría (o), Jornadas de integración de los funcionarios y día de Halloween (niños), Novenas Familia CAJA DE PREVISION e integración Cierre de Gestión.

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, 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.

Se realizarán talleres manuales.

FORMACION EN ARTES Y ARTESANIAS

Innovamos para mejorar

Ofreciendo espacios de entretenimiento y diversión en donde por medio de cursos de artes, los funcionarios puedan desarrollar habilidades manuales y promover la creatividad.

Se realizarán talleres manuales.

COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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 la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado;

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Realizar encuesta de clima con el propósito de conocer la percepción y sentimiento de los servidores públicos de la CAJA, respecto a su entorno laboral. La encuesta se realizara a finales del mes de diciembre del presente año y los resultados que arroje dicha medición servirán de insumo para establecer estrategias de intervención para aumentar los niveles de satisfacción de los servidores públicos, las cuales estarán plasmadas en el Plan de bienestar e incentivos del año 2019 y contribuirá para mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor, y a contribuir con los objetivos institucionales. (Artículo 24 del Decreto 1567 de 1998 y artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015)

Se realizará: Taller de fortalecimiento de competencias comportamentales, divulgación del clima organizacional.

PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS

Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

Se realizará: asesoría de personal con conocimientos en el tema, a fin de brindar información legal para iniciar el proceso por medio de COLPENSIONES o FONDOS

Innovamos para mejorar

PRIVADOS DE PENSION.

FORTALECIMIENTO TRABAJO EN EQUIPO

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.

Reconocer las acciones programadas y desarrolladas por equipos de trabajo, conformados por los servidores públicos de la CAJA DE PREVISION, que resolverán algunas necesidades de capacitación en el contexto laboral, favoreciendo el fortalecimiento de las competencias necesarias para el desempeño de los empleados de la Entidad, y de esta manera contribuir a la solución de los problemas en el trabajo y al proceso de modernización de la entidad.

Se realizará: Taller de trabajo en equipo y resolución de conflictos.

RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

RECONOCIMIENTOS

El propósito principal, es resaltar el esfuerzo, dedicación, desempeño y fechas importantes para los funcionarios en los ámbitos laboral, deportivo y personal. Se realizarán reconocimientos públicos por Fechas especiales y Funcionarios con mayor número de años al servicio de la entidad.

Se realizará envío de mensaje por fechas especiales.

INCENTIVOS

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 funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados.

Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

- 🗓️ **Tiempo Flexible por Maternidad:** Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

Innovamos para mejorar

- ✚ **Tiempo Flexible por Paternidad:** conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.
- ✚ **Cumpleaños:** Conceder día de descanso remunerado y compartir en la fecha de cumpleaños.
- ✚ **Traslados:** Cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. (Decreto No. 0648 de 2017)
- ✚ **Comisiones:** Cuando el empleado cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior. (Decreto No. 0648 de 2017).

ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y la Administradora de Riesgos Profesionales.

COMUNICACIÓN

Para todas las actividades se contará con el apoyo de la subdirección administrativa y secretaria ejecutiva, encargada de tramitar las comunicaciones, mediante un dialogo oportuno se elaborarán las estrategias y piezas respectivas, en caso que se requieran para lograr una oportuna y exitosa comunicación y participación de los funcionarios y sus familias en las diversas actividades que componen el programa.

PRESUPUESTO

La Caja de Previsión Social Municipal, ha previsto en el presupuesto de vigencia 2019, los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Bienestar Social capacitación e Incentivos a los Empleados.

Recursos disponibles:

CODIGO	NUMERAL	DISPONIBLE
93141503	Programa de Bienestar Social e Incentivo a los Empleados	13.000.000

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

Innovamos para mejorar

anualmente, de acuerdo al decreto 1567 de 1998. Incluye los gastos relacionados con la educación formal.

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por La Subdirección administrativa, quien tiene a cargo el manejo del Talento Humano de la entidad.

Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por la CAJA.

Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

A continuación, se describe detalladamente las diferentes actividades del Programa de Bienestar e Incentivos y se adjunta el cronograma de actividades:

Nº	ACTIVIDAD	OBJETO DE LA ACTIVIDAD	SEMESTRE
1	Sesión de Relajación	Fortalecer y potencializar las sanas relaciones interpersonales, disminuyendo los niveles de ansiedad, tensión, stress y relajación muscular. Así mismo, proveer herramientas terapéuticas para el control del dolor y ejercicio de respiración que faciliten la concentración y el rendimiento laboral.	PRIMER SEMESTRE
2	Reconocimiento de Cumpleaños de los Servidores Públicos	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos de la CAJA que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un compartir, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral. Además de otorgar un día de descanso remunerado en la misma vigencia de cumpleaños como incentivo.	
3	Sesión de Rumba Terapia	Promover un buen estado físico, integrar a compañeros de trabajo y disminuir niveles de estrés, por medio de ritmos musicales dirigidos.	
4	Día de la secretaria (o)	Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante de nuestras secretarías (os).	
5	Feria de Vivienda	Brindar un espacio único donde los funcionarios, puedan conocer todas las ofertas por medio de asesoría especializada, información de tipos de créditos y financiación y mejores tasas de interés del mercado. Ley 909 de 2007	
6	Día de la Mujer	Conmemorar la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo integro como persona..	
7	Día del Servidor Público (Decreto 1083 de 2015)	Fortalecer en los servidores el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público. Decreto 2865 de 2013 (26 de junio), Decreto 648 de 2.017.	

Innovamos para mejorar

8	Día Nacional de la Familia	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la Entidad, generando espacios de recreación, diversión e integración. Ley 1857 del 2017.	
9	Taller de Artes y manualidades:	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y mejore las relaciones interpersonales. Clima organizacional, trabajo en equipo y comunicación asertiva, para ambientes de trabajo saludables.	
10	Nuestro Valores CAJA DE PREVISION_Código de Integridad y Decálogo de principios y valores éticos para la función pública.	Recordación y sensibilización a los funcionarios de la CAJA DE PREVISION, sobre el código de Integridad, como parte del Sistema de Gestión_MIPG.	
11	Día del hombre	Reconocer el papel que desempeña el hombre en la sociedad tanto en su vida familiar y laboral.	
12	Encuesta de clima Organizacional	Conocer, evaluar y diagnosticar la calidad de vida de cada uno de los servidores públicos encuestados en la entidad para implantar medidas de mejora.	
13	Empoderamiento Ecológico	Organizar y desarrollar actividades ecológicas que permitan contribuir a mejorar la calidad de vida, contribución social al medio ambiente y bienestar de los funcionarios de la CAJA.	
14	Sesión de Relajación	Fortalecer y potencializar las sanas relaciones interpersonales, disminuyendo los niveles de ansiedad, tensión, stress y relajación muscular. Así mismo, proveer herramientas terapéuticas para el control del dolor y ejercicio de respiración que faciliten la concentración y el rendimiento laboral.	
15	Actividad deportiva	Brindar a los servidores un espacio recreo deportivo, que permita crear un ambiente de laboral sano y de trabajo en equipo.	
16	Programa de prepensionados	Dar herramientas que permitan la transición de los servidores que se encuentran próximos a su retiro laboral, atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998.	
17	Reconocimiento de Cumpleaños de los Servidores Públicos de la CAJA DE PREVISION	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos de la CAJA que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un compartir, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral. Además de otorgar un día de descanso remunerado en la misma vigencia de cumpleaños como incentivo.	
18	Fortalecimiento psicosocial para los funcionarios	Visitar y conocer las instalaciones recreativas de la Caja de Compensación Familiar para que los servidores se enteren de los beneficios y derechos que tiene como afiliados.	
19	Nuestro Valores CAJA DE PREVISION_Código de Integridad y Decálogo de principios y valores éticos para la función pública.	Recordación y sensibilización a los funcionarios de la CAJA DE PREVISION, sobre el código de Integridad, como parte del Sistema de Gestión_MIPG.	
20	Día Nacional de la	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la	

Innovamos para mejorar

	Familia	Entidad, generando espacios de recreación, diversión e integración. Ley 1857 del 2017.	
21	Reconocimiento Día del Amor y la Amistad	Reconocer y resaltar la importancia del amor y la amistad entre compañeros, para fortalecimiento de los lazos del compañerismo y del trabajo en equipo.	
22	Día de los niños (Halloween)	Incluir al núcleo familiar de los servidores de la Entidad, generando espacios de recreación, diversión, deporte e integración.	
23	Taller de Artes y manualidades	Fortalecimiento de destrezas finas, concentración y enfoque para el cumplimiento de objetivos comunes.	
24	Gestión organizacional para el bienestar social y la cohesión de los funcionarios	Identificación de los riesgos psicosociales, a través de la GTC 45, "identificación riesgos" y aplicación de las medidas de intervención en el marco de las actividades navideñas.	
25	Sesión de Rumba Terapia	Promover un buen estado físico, integrar a compañeros de trabajo y disminuir niveles de estrés, por medio de ritmos musicales dirigidos.	
26	Reunión Integración Cierre de Año	Generar un espacio de integración, reflexión y buenos deseos para el nuevo año.	
27	Informe de Gestión del Plan de Bienestar	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar.	

EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.

Registro de evaluación de la actividad: Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

Registros Fotográficos

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Con el propósito de efectuar la evaluación, seguimiento y control al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 se establecen los siguientes indicadores, para evaluar el plan vigencia 2019:

INDICADORES:

1. **Indicador:** Cumplimiento plan de bienestar social e incentivos
Meta programada: Diseñar y ejecutar actividades que permitan el cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de bienestar social e incentivos de la vigencia.

Innovamos para mejorar

Formula: Número de actividades ejecutadas/ número de actividades programadas) *100
Valor esperado del indicador: 100%

2. **Indicador:** Satisfacción de las actividades del plan de bienestar

Meta programada: base para implementar y mejorar las actividades desarrolladas, y que son insumo para el plan de la próxima vigencia.

Formula: (Satisfacción de actividades/ total de actividades ejecutadas en el periodo) *100
Valor esperado del indicador: 100%

Eficacia, ¿Que mide?: Refleja el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado; permite valorar el cumplimiento de las actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan.

A través de los indicadores de eficiencia, se hace seguimiento a la formulación del plan de bienestar social.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: La evaluación de satisfacción, se realiza en formulario web, establecida por la entidad, denominada "ENCUESTA EVALUACIÓN ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR", el cual es diligenciado por los participantes en cada una de las actividades del plan de bienestar, una vez se haya finalizado.

La finalidad de los resultados arrojados, son tenidos en cuenta para implementar y mejorar las actividades desarrolladas, y que son insumo para el plan de la siguiente vigencia.

AJUSTES AL PROGRAMA

El Plan de Incentivos y Bienestar podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia. De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse por sugerencias o necesidades de la Subdirección Administrativa, la Dirección General o de los funcionarios de la CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL.

**Subdirección Administrativa
CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL**

Innovamos para mejorar

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2019														
Ciudad:	BUCARAMANGA	Programada	1	Fechas actualización	01 abril de 2019									
Coordinación:	Subdirección Administrativa, Gestor de Talento Humano	Aplazada	2											
		Ejecutada	3											
REQUISITO GENERAL	ACTIVIDAD	DIRIGIDO A:	Responsable	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Obsevaciones	
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	ACTIVIDADES DEPORTIVAS													
	Bolos, Natación, mini- tenis, otros	Todo el personal	Talento Humano									1		
	Empoderamiento ecológico	Todo el personal	Talento Humano					1						
	ACTIVIDADES RECREATIVAS													
	Día de la secretaria (o)	Todo el personal	Talento Humano	1										
	Día de la mujer	Todo el personal	Talento Humano		1									
	Día del hombre	Todo el personal	Talento Humano			1								
	Día del niño (Halloween)	Todo el personal	Talento Humano							1				
	Reconocimiento por cumpleaños	Todo el personal	Talento Humano		1						1			
	Integración Día de Amor y Amistad	Todo el personal	Talento Humano						1					
	Integración Cierre de gestión	Todo el personal	Talento Humano										1	
	ACTIVIDADES CULTURALES													
	Talleres de manualidades	Todo el personal	Talento Humano				1					1		
	FORTELECIMIENTO DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL:													
	Taller de trabajo en equipo y resolución de conflictos	Todo el personal	Talento Humano						1					
	Taller de fortalecimiento de competencias comportamentales	Todo el personal	Talento Humano									1		
	PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN													
	SPA (Sesión de relajación)	Todo el personal	Talento Humano	3						1				
	Sesión de Rumba	Todo el personal	Talento Humano			1					1			
	Jornada de salud	Todo el personal	Talento Humano							1				
	Fortalecimiento psicosocial (Actividad fin de año)	Todo el personal	Talento Humano										1	
	Día Nacional de la familia (Ley 1857 de 2017)	Todo el personal	TALENTO HUMANO	1									1	
	Gestión organizacional (Novenas Navideñas)	Todo el personal	TALENTO HUMANO										1	
	ACTIVIDADES DE CONFERENCIAS Y CHARLAS MOTIVACIONALES													
	Taller de sensibilización, autoestima y motivación	Todo el personal	Talento Humano								1			
	ACTIVIDADES DE PREPENSIONADOS													
	Brindar información legal para iniciar el proceso por medio de COLPENSIONES o FONDOS PRIVADOS DE PENSION.	Todo el personal	Talento Humano						1					
	ACTIVIDAD DE FERIA DE VIVIENDA													
	Visita de asesores especializado en el tema (ley 909 de 2007)	Todo el personal	Talento Humano			1								
	TALENTO HUMANO													
	Situaciones administrativas - Decreto 648 de 2017 (Día del servidor público)	Todo el personal	TALENTO HUMANO				1							
	Código de integridad y decálogo FP (mng)	Todo el personal	TALENTO HUMANO		1						1			
Informe gestión del Plan de Bienestar	Sub Administrativa	TALENTO HUMANO										1		
Total Actividades Programadas Mes				3	3	4	2	4	3	4	4	5	32	
Aplazadas				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ejecutadas				1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Porcentaje Cumplimiento Mensual (%):				33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	TOTAL	
Porcentaje Cumplimiento Trimestral (%):						10.0%				0.0%			0.0%	
Porcentaje Cumplimiento Anual (%):						3.13%				3.13%			9.4%	