

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2021



DICIEMBRE 2020

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE
BUCARAMANGA

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA (D)
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO





NIT 890.204.851-7

Innovamos para mejorar

Página 2 de 50

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
PARA LOS EMPLEADOS**

VIGENCIA 2021

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA (D)
GESTION DE TALENTO HUMANO**

BUCARAMANGA – Plaza Mayor Ciudadela Real de Minas
Entrada 8, Local 106 _ Tel.3212173937 - 6441625
Correo. Contactenos@cpism.gov.co



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA
Municipio de Bucaramanga

**GOBERNAR
ES HACER**

Innovamos para mejorar

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. MARCO NORMATIVO	6
1.1 CONSTITUCION POLITICA	6
1.2 DECRETO LEY 1567 DE 1998.....	6
1.3 LEY 909 DE 2004.....	7
1.4 DECRETO 1227 DE 2005.....	8
1.5 DECRETO 1083 DE 2015.....	8
1.6 LEY 1857 DEL 2017	11
1.7 DECRETO 612 DE 2018.....	11
1.8 LEY 734 DE 2002 - LEY 1952 DE 2019.....	11
1.9 RESOLUCIÓN 312 DE 2013	12
1.10 MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTIÓN MIPG	12
1.11 GUÍA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS	12
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	13
3. OBJETIVOS.....	39
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	39

Innovamos para mejorar

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	39
4. PLAN DE BIENESTAR	39
4.1 PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES _ NIVEL ORGANIZACIONAL	39
4.2 ACTIVIDADES RECREATIVAS, ARTÍSTICAS Y CULTURALES:	40
4.3 ACTIVIDADES RELACIONADAS CON FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL:	41
4.4 ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO:	41
4.5 ACTIVIDADES DE PRE- PENSIONADOS – PREPARACIÓN PARA LA PENSIÓN:	42
4.6 RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	42
5. BENEFICIARIOS DEL PLAN	43
5.1 AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA	43
5.2 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	43
5.3 PLAN DE SEGUROS	44
5.4 SALARIO EMOCIONAL	44
5.5 ENTIDADES DE APOYO	45
6. COMUNICACIÓN	45
7. PRESUPUESTO	45
8. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS	46
9. CRONOGRAMA	46
10. EVIDENCIAS DEL PLAN	49
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	49

Innovamos para mejorar

11.1 INDICADORES:	49
11.2 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN:	50
12. AJUSTES AL PROGRAMA	50

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo determinado en la normativa Nacional que rige la Administración Pública en lo relacionado con la gestión del talento humano, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, se constituye como la forma de generar respuesta al desarrollo integral del Servidor Público y de su familia, buscando el mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias y programas de protección de servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos; con lo cual se propende el incremento de los niveles de satisfacción del individuo, eficacia y efectividad, de igual forma el arraigo de sentido de pertenencia hacia el ente territorial.

Se determinó en el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 19, la obligatoriedad de creación y actualización anual de los programas de Bienestar Social e Incentivos para sus funcionarios. Con este Plan se busca el desarrollo integral del Servidor Público en los espacios laboral, familiar y social, propendiendo su satisfacción individual y colectiva; lo cual conlleve a mejorar la respuesta institucional de los servicios públicos estatales que ofrece la Administración Municipal a sus administrados.

El Decreto 1227 de 2005 en su artículo 65 determinó la competencia en las unidades de Personal o quien haga sus veces para realizar los estudios técnicos para identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los funcionarios, para diseñar, implementar y desarrollar el Plan Institucional.

Es por ello que el Plan de Bienestar e Incentivos de la Caja de Previsión Social Municipal es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano 2021, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares y para ello, la Subdirección Administrativa ha diseñado,

Innovamos para mejorar

estructurado, implementado y ejecutará una serie de programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Este plan, permitirá facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios y su grupo familiar, además de contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales para continuar con el buen desempeño de cada uno de ellos, que se reduce en eficiencia de la Entidad.

El programa está soportado en el diagnóstico de necesidades obtenido de las mediciones de clima laboral, recopilado con las encuestas realizadas a los 8 funcionarios de la Caja, en donde se conocieron las inquietudes y las expectativas que tiene cada uno de ellos frente a las necesidades existentes en cada persona y las posibles soluciones a las mismas, esto con el fin de continuar manteniendo el buen ambiente laboral en la Entidad, coadyuvando a la buena relación familiar, laboral y social.

1. MARCO NORMATIVO

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

1.1 CONSTITUCION POLITICA

Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

1.2 DECRETO LEY 1567 DE 1998

“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.”; (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos para los empleados del estado.

*“... **Artículo 13.** Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

Innovamos para mejorar

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.”

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. 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.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Bienestar Social. Es un proceso permanente orientado 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.

Áreas de Intervención. Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral...”

1.2 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”.

Artículo 3. Determina que: “se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del

Innovamos para mejorar

Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.”

El Artículo 36 en su parágrafo dispone que:

“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 vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

1.3 DECRETO 1227 DE 2005

“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

Artículo 69. Dispone que las entidades, deben 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. Determina que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, Recreativos y Vacacionales.
- Artísticos y Culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a 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.

1.4 DECRETO 1083 DE 2015

Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público.

“(…)

ARTÍCULO 2.2.10.1 *Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

Innovamos para mejorar

ARTÍCULO 2.2.10.2 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 y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO: Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Innovamos para mejorar

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ARTÍCULO 2.2.10.6 *Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.*

ARTÍCULO 2.2.10.7 *Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6. Adelantar programas de incentivos.*

ARTÍCULO 2.2.10.8 *Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.*

ARTÍCULO 2.2.10.9 *Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. *Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.*

ARTÍCULO 2.2.10.10 *Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del*

Innovamos para mejorar

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO: El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- (...)"

1.5 LEY 1857 DEL 2017

ARTÍCULO 3º. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

(...)

PARÁGRAFO. 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."

1.6 DECRETO 612 DE 2018

" Por medio del cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción."

1.7 LEY 734 DE 2002 - LEY 1952 DE 2019

"Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".

Innovamos para mejorar

“... **Artículo 37.** Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la Ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

Numerales 4. Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. y

Numeral 5. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”

1.8 RESOLUCIÓN 312 DE 2013

Emitida por el DAFP.

“... **Artículo 35.** 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 y reconocer o premiar los resultados de 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 de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos...”

1.9 MANUAL OPERATIVO SISTEMA DE GESTIÓN MIPG

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

1.10 GUÍA DE ESTÍMULOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Innovamos para mejorar

2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Desde la Subdirección Administrativa (d), 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 2020 aplicó una encuesta de clima organizacional y programa de bienestar para identificar las necesidades, para promover los planes y proyectos de mejoramiento de bienestar institucional del año 2021.

La encuesta fue aplicada a los SIETE (07) funcionarios activos de la Entidad, dando cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad vigente y teniendo como fundamento las hojas de vida aplicando los siguientes ítems:



Innovamos para mejorar

(New)-ENCUESTA PARA ESTABLECER EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E I



La subdirección administrativa (d) , los invita a contestar la siguiente encuesta con el fin de establecer actividades del Plan de Bienestar Institucional

Siguiente

Innovamos para mejorar

* En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 (ley de protección de datos personales) y en el capítulo 25 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1074 de 2015, le informamos que los datos solicitados para el diligenciamiento del formulario tienen como finalidad llevar control, garantizando su confidencialidad, privacidad, seguridad y circulación restringida. ¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales.

SI

NO

* 1. DATOS PERSONALES (NOMBRES-APELLIDOS)

* 2. CARGO DESEMPEÑADO

* 3. GENERO (F-M)

* 4. ¿EN QUE NIVEL JERÀRQUICO SE ENCUENTRA DENTRO DE LA ENTIDAD?

Asesor

Director

Profesional

Técnico

Asistencial

* 5. ESTADO CIVIL

Soltero

Casado

Viudo(a)

Separado(a)

Unión Libre

Innovamos para mejorar

*** 6. ¿TIENE HIJOS?**

- SÍ
- NO

*** 7. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE AFIRMATIVA, ¿EN QUÉ RANGO DE EDAD SE ENCUENTRAN?:**

- 1 a 12 años 13 a 18 años 18 a 25 años > de 25 años
- Otra

*** 8. ANTIGÜEDAD EN LA CAJA DE PREVISIÓN:**

- Menos de 1 año 1 a 5 años 6 a 10 años 11 a 15 años
- 16 a 25 años Más de 20 años

Innovamos para mejorar

*9. ¿TIENE VIVIENDA PROPIA? (SI TIENE CRÉDITO ENTIÉNDASE COMO PROPIA).

FINALIDAD REALIZAR FERIAS DE VIVIENDA

- SI
 NO

*10. ¿POR CUÁL DE ESTOS MOTIVOS PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?

- Utilizar el tiempo Libre Fortalecer vínculos de amistad
 Desafío y competición Práctica de deporte Prácticas de autocuidado
 Disminución de estrés Laboral Compartir con la familia
 Fortalecer el clima Laboral Felicidad laboral y personal

*11. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE DEPORTE INDIVIDUAL LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

- Tenis Ajedrez Natación Tenis de mesa Parques
 Otro

*12. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.

*13. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE DEPORTE COLECTIVO LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

- Baloncesto Caminatas ecológicas Voleibol Fútbol
 Otro

Innovamos para mejorar

* 14. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.

* 15. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES CULTURALES LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

- Danzas Música Manualidades Cine Otro

16. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.

* 17. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DEL CLIMA LABORAL LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

- Taller de clima organizacional y cultura organizacional
 Taller de motivación y liderazgo
 Taller de comunicación asertiva
 Resolución de conflictos
 Otro

* 18. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.

Innovamos para mejorar

* 19. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE RECREATIVAS-CULTURALES LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

- Rumba-terapia Yoga Meditación Pilates
 Manualidades Clases de cocina Otro

20. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.

* 21. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

- Higiene Oral
 Riesgo cardiovascular
 Apoyo psicológico (estrés-cansancio)
 Otro

* 22. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.

Innovamos para mejorar

*** 23. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES PARA PREPESIONADOS LE GUSTARÍA PARTICIPAR?-**

Pregunta opcional

- Capacitación y/o taller en el que se proporcionen herramientas para la creación de un proyecto de vida en donde se trabaje la ocupación del tiempo libre
- Capacitación y/o taller en el que se proporcionen herramientas para la creación de un proyecto de vida en donde se trabaje la ocupación del tiempo libre
- Brindar información legal para iniciar el proceso por medio de COLPENSIONES o FONDOS PRIVADOS DE PENSION.
- Otro

*** 24. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.**

*** 25. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR LE GUSTARÍA PARTICIPAR?**

- Fútbol
- Caminatas Ecológicas
- Voleibol
- Cine Familiar
- Otro

*** 26. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.**

Innovamos para mejorar

* 27 ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES RECREATIVAS CON LOS NIÑOS DE LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

- Día del niño (Halloween) Vacaciones recreativas Novenas Navideñas
 Día de la familia Festival de cometas Otro

* 28. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN.

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



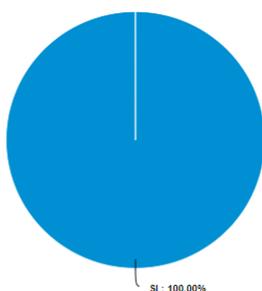
Finalizar

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 (ley de protección de datos personales) se solicitó el diligenciamiento de dicho formulario consolidando las respuestas así:

Innovamos para mejorar

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 (ley de protección de datos personales) y en el capítulo 25 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1074 de 2015, le informamos que los datos solicitados para el diligenciamiento del formulario tienen como finalidad llevar control, garantizando su confidencialidad, privacidad, seguridad y circulación restringida. ¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales.



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
SI	7	100%	<div style="width: 100%;"></div>				
NO	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	7	100%					

El 100% de los encuestados aceptaron el tratamiento de sus datos personales.

1. DATOS PERSONALES (NOMBRES-APELLIDOS)

01/13/2021	38726721	Margarita Monsalve de Salaxar
01/12/2021	38692475	EDITH VIVIANA RODRIGUEZ SOLANO
01/12/2021	38690390	SERGIO ANTONIO PLATA GONZALEZ
01/12/2021	38690288	LILIANA MARCELA DELGADO CASTELLANOS
01/12/2021	38688984	MARIA DE LOS ANGELESS ALQUICHIRE FUENTES
01/12/2021	38688359	José David Velásquez Mayorga
01/12/2021	38688029	Dairon Enrique Gordon Mendoza

Nombres y apellidos de los 7 funcionarios de la Entidad.

Innovamos para mejorar

2. CARGO DESEMPEÑADO

01/13/2021	38726721	Jefe Oficina Control Interno
01/12/2021	38692475	SUBDIRECTORA FINANCIERA
01/12/2021	38690390	DIRECTOR GENERAL CPSM
01/12/2021	38690288	AUXILIAR ADMINISTRATIVA
01/12/2021	38688984	SUBDIRECTOR JURIDICO y ADMINSITRATIVO (D)
01/12/2021	38688359	Profesional Universitario Código 19 Grado 24
01/12/2021	38688029	Técnico Administrativo

Cargos desempeñados de los 7 funcionarios de la Entidad en el mismo orden de los nombres y apellidos.

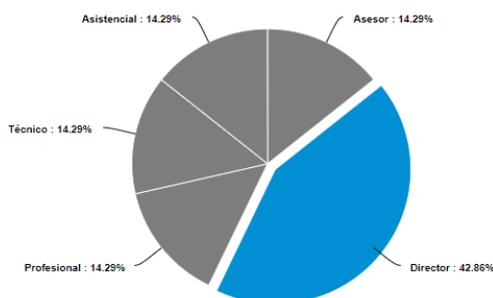
3. GENERO (F-M)

01/13/2021	38726721	f
01/12/2021	38692475	F
01/12/2021	38690390	MASCULINO
01/12/2021	38690288	FEMENINO
01/12/2021	38688984	FEMENINO
01/12/2021	38688359	M
01/12/2021	38688029	M

Genero (f-m) en el mismo orden de los nombres y apellidos.

Innovamos para mejorar

4. ¿EN QUE NIVEL JERÁRQUICO SE ENCUENTRA DENTRO DE LA ENTIDAD?

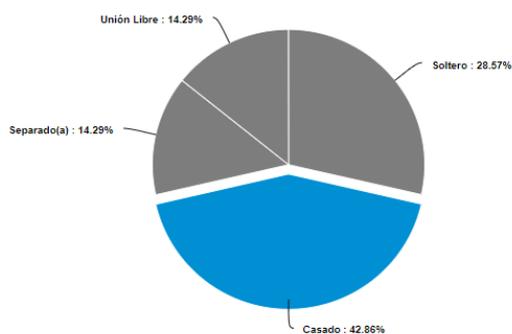


Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Asesor	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Director	3	42.86%	<div style="width: 42.86%;"></div>				
Profesional	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Técnico	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Asistencial	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Total	7	100%					

Cargos desempeñados por los funcionarios de la Entidad.: 14.29% Asistencial, 14.29% Técnico, 14.29% Profesional, 14.29% Asesor y 42.86% Directivo.

Innovamos para mejorar

5. ESTADO CIVIL

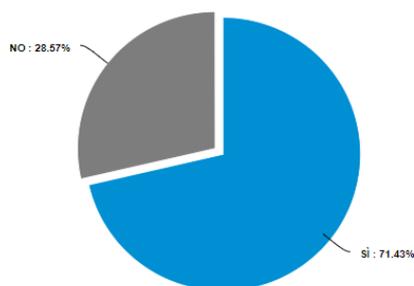


Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Soltero	2	28.57%	<div style="width: 28.57%;"></div>				
Casado	3	42.86%	<div style="width: 42.86%;"></div>				
Viudo(a)	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Separado(a)	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Unión Libre	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Total	7	100%					

Estado civil de los funcionarios de la Entidad: 14.29% Separado (a), 14.29% Unión Libre, 28.57% Soltero y 42.86% Casado(a).

Innovamos para mejorar

6. ¿TIENE HIJOS?

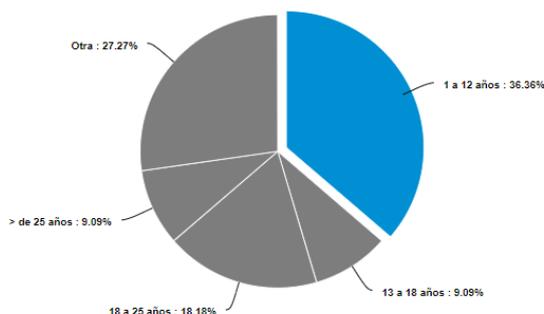


Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
SÍ	5	71.43%	<div style="width: 71.43%;"></div>				
NO	2	28.57%	<div style="width: 28.57%;"></div>				
Total	7	100%					

El 28.57% de los funcionarios No tienen hijos y el 71.43% Sí tienen hijos.

Innovamos para mejorar

7. SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE AFIRMATIVA, ¿EN QUÉ RANGO DE EDAD SE ENCUENTRAN?:

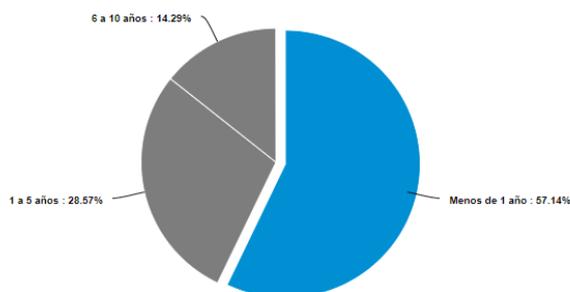


Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
1 a 12 años	4	36.36%	<div style="width: 36.36%;"></div>				
13 a 18 años	1	9.09%	<div style="width: 9.09%;"></div>				
18 a 25 años	2	18.18%	<div style="width: 18.18%;"></div>				
> de 25 años	1	9.09%	<div style="width: 9.09%;"></div>				
Otra	3	27.27%	<div style="width: 27.27%;"></div>				
Total	11	100%					

El 27.27% sin hijos, el 36.36% con hijos de 1 a 12 años, el 9.09% con hijos de 13 a 18 años, el 18.18% de 18 a 25 años y el 9.09% con hijos mayores de 25 años.

Innovamos para mejorar

8. ANTIGÜEDAD EN LA CAJA DE PREVISIÓN:

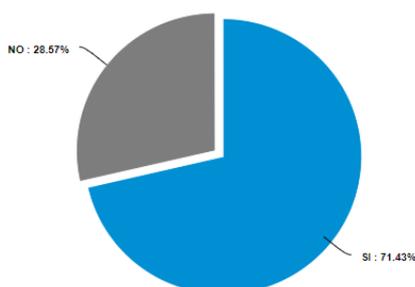


Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Menos de 1 año	4	57,14%	<div style="width: 57.14%;"></div>				
1 a 5 años	2	28,57%	<div style="width: 28.57%;"></div>				
6 a 10 años	1	14,29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
11 a 15 años	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
16 a 25 años	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Más de 20 años	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	7	100%					

Antigüedad en la CPSM: El 57.14% tienen menos de 1 año, el 28.57% tienen de 1 a 5 años, el 14.29% tienen de 6 a 10 años.

Innovamos para mejorar

9. ¿TIENE VIVIENDA PROPIA? (SI TIENE CRÉDITO ENTIÉNDASE COMO PROPIA). *FINALIDAD REALIZAR FERIAS DE VIVIENDA*

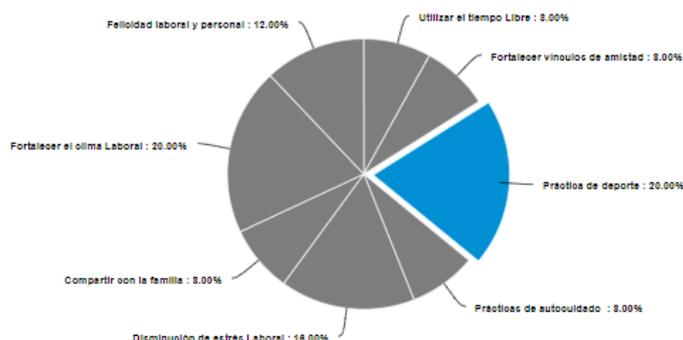


Responder	Cuento	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
SI	5	71.43%					
NO	2	28.57%					
Total	7	100%					

Vivienda propia: El 71.43% tiene casa propia y el 28.57% no tiene casa propia.

Innovamos para mejorar

10. ¿POR CUÁL DE ESTOS MOTIVOS PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?

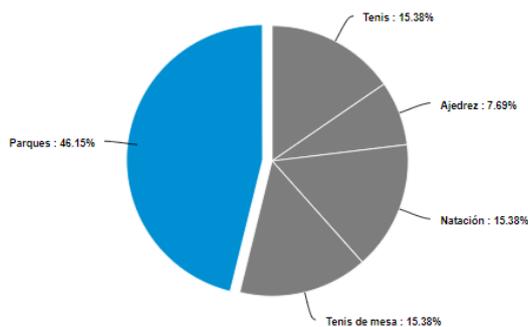


Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Utilizar el tiempo Libre	2	8%	[Progress bar]				
Fortalecer vínculos de amistad	2	8%	[Progress bar]				
Desafío y competición	0	0%	[Progress bar]				
Práctica de deporte	5	20%	[Progress bar]				
Prácticas de autocuidado	2	8%	[Progress bar]				
Disminución de estrés Laboral	4	16%	[Progress bar]				
Compartir con la familia	2	8%	[Progress bar]				
Fortalecer el clima Laboral	5	20%	[Progress bar]				
Felicidad laboral y personal	3	12%	[Progress bar]				
Total	25	100%					

Motivos de participar en las actividades del plan de bienestar: 20% práctica de deporte y fortalecer clima laboral, 16% disminuir estrés laboral, 12% felicidad laboral y personal, 8% utilizar el tiempo libre, fortalecer vínculos de amistad, compartir con la familia y prácticas de autocuidado.

Innovamos para mejorar

11. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE DEPORTE INDIVIDUAL LE GUSTARÍA PARTICIPAR?



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Tenis	2	15.38%	<div style="width: 15.38%;"></div>				
Ajedrez	1	7.69%	<div style="width: 7.69%;"></div>				
Natación	2	15.38%	<div style="width: 15.38%;"></div>				
Tenis de mesa	2	15.38%	<div style="width: 15.38%;"></div>				
Parques	6	46.15%	<div style="width: 46.15%;"></div>				
Otro	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	13	100%					

Actividades a participar: 45.15% juego de parques, 15.38% juego de tenis, natación, tenis de mesa y 7.69% ajedrez.

12. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica

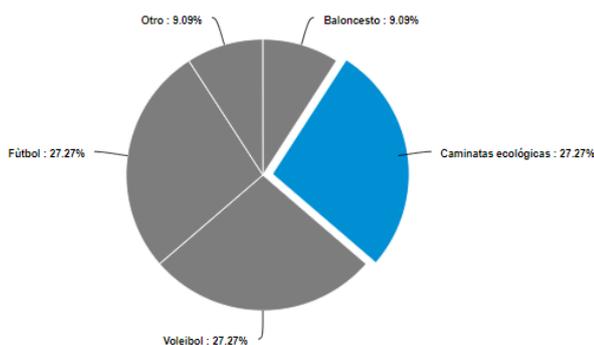


01/13/2021	38726721	no aplica
01/12/2021	38692475	NO APLICA
01/12/2021	38690390	NO APLICA
01/12/2021	38690288	PARQUES
01/12/2021	38688984	NO
01/12/2021	38688359	NA
01/12/2021	38688029	Parques

Recomendaciones a otras actividades.

Innovamos para mejorar

13. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE DEPORTE COLECTIVO LE GUSTARÍA PARTICIPAR?



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Baloncesto	1	9.09%	<div style="width: 9.09%;"></div>				
Caminatas ecológicas	3	27.27%	<div style="width: 27.27%; background-color: #0070C0;"></div>				
Voleibol	3	27.27%	<div style="width: 27.27%;"></div>				
Fútbol	3	27.27%	<div style="width: 27.27%;"></div>				
Otro	1	9.09%	<div style="width: 9.09%;"></div>				
Total	11	100%					

Actividades a practicar de manera colectiva: 27.27% caminatas ecológicas, voleibol y futbol, el 9.09% Baloncesto y el 9.09% recomienda otro.

14. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica

01/13/2021 38726721 no aplica

01/12/2021 38692475 NO APLICA

01/12/2021 38690390 NO APLICA

01/12/2021 38690288 N/A

01/12/2021 38688984 PARQUES

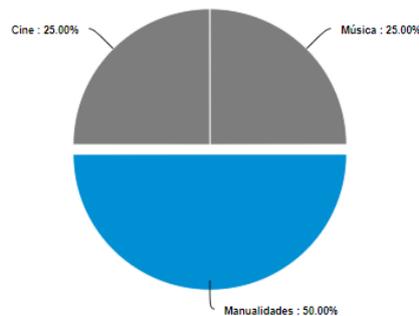
01/12/2021 38688359 NA

01/12/2021 38688029 Futbol

Recomendaciones a otras actividades.

Innovamos para mejorar

15. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES CULTURALES LE GUSTARÍA PARTICIPAR?



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Danzas	0	0%					
Música	2	25%	<div style="width: 25%;"></div>				
Manualidades	4	50%	<div style="width: 50%;"></div>				
Cine	2	25%	<div style="width: 25%;"></div>				
Otro	0	0%					
Total	8	100%					

Actividades culturales: 50% manualidades, 25% música y cine.

16. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica

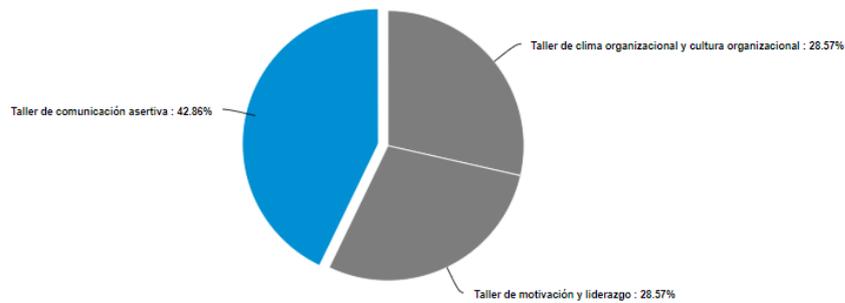
01/13/2021 38726721 no aplica

01/12/2021 38690288 N/A

Recomendaciones a otras actividades.

Innovamos para mejorar

17. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DEL CLIMA LABORAL LE GUSTARÍA PARTICIPAR?



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Taller de clima organizacional y cultura organizacional	2	28.57%	<div style="width: 28.57%;"></div>				
Taller de motivación y liderazgo	2	28.57%	<div style="width: 28.57%;"></div>				
Taller de comunicación asertiva	3	42.86%	<div style="width: 42.86%;"></div>				
Resolución de conflictos	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Otro	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	7	100%					

Actividades del Clima Laboral: 47.86% taller comunicación asertiva y el 28.57% clima organizacional y cultura organizacional.

18. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica



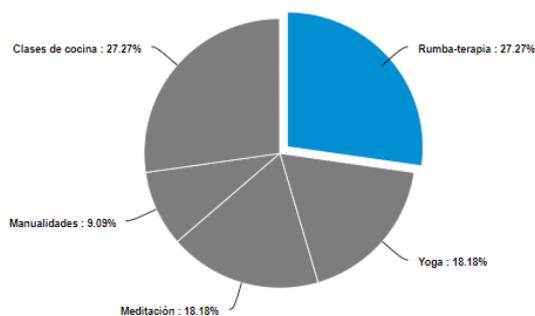
01/13/2021 38726721 no aplica

01/12/2021 38688029 Taller de clima organizacional y cultura organizacional

Recomendaciones a otras actividades.

Innovamos para mejorar

19. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE RECREATIVAS-CULTURALES LE GUSTARÍA PARTICIPAR?



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Rumba-terapia	3	27.27%	<div style="width: 27.27%;"></div>				
Yoga	2	18.18%	<div style="width: 18.18%;"></div>				
Meditación	2	18.18%	<div style="width: 18.18%;"></div>				
Pilates	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Manualidades	1	9.09%	<div style="width: 9.09%;"></div>				
Clases de cocina	3	27.27%	<div style="width: 27.27%;"></div>				
Otro	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	11	100%					

Actividades recreativas y culturales: 27.27% rumba-terapia y clases de cocina, 18.18% Yoga y meditación y 9.09% Manualidades.

20. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica

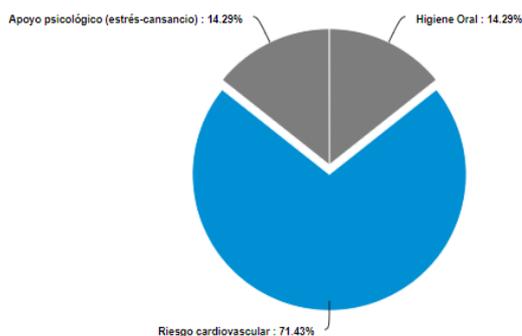


01/13/2021 38726721 no aplica

Recomendaciones a otras actividades.

Innovamos para mejorar

21. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN LE GUSTARÍA PARTICIPAR?



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Higiene Oral	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Riesgo cardiovascular	5	71.43%	<div style="width: 71.43%;"></div>				
Apoyo psicológico (estrés-cansancio)	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Otro	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	7	100%					

Actividades de promoción y prevención: 74.43% Riesgo cardiovascular, 14.29% apoyo psicológico y higiene oral.

22. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica



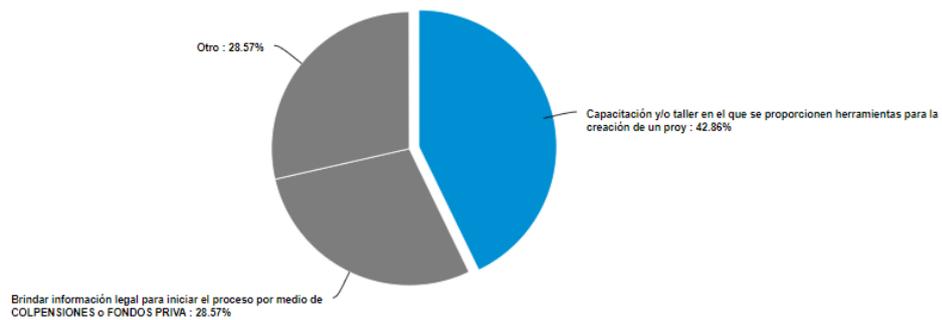
01/13/2021 38726721 no aplica

01/12/2021 38688029 Higiene Oral

Recomendaciones a otras actividades.

Innovamos para mejorar

23. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES PARA PREPENSIONADOS LE GUSTARÍA PARTICIPAR?- Pregunta opcional



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Capacitación y/o taller en el que se proporcionen herramientas para la creación de un proyecto de vida en donde se trabaje la ocupación del tiempo libre	0	0%					
Capacitación y/o taller en el que se proporcionen herramientas para la creación de un proyecto de vida en donde se trabaje la ocupación del tiempo libre	3	42.86%					
Brindar información legal para iniciar el proceso por medio de COLPENSIONES o FONDOS PRIVADOS DE PENSION.	2	28.57%					
Otro	2	28.57%					
Total	7	100%					

Actividades prepensionados: 42.88% Creación de proyecto de vida, 28.57% Información de fondos de pensiones sobre el proceso.

24. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica



01/13/2021 38726721 no aplica

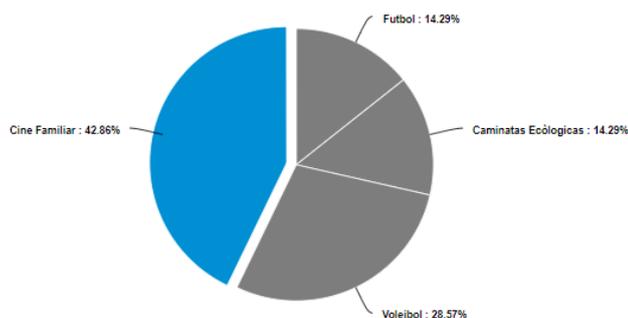
01/12/2021 38688359 NA

01/12/2021 38688029 Brindar información legal para iniciar el proceso por medio de COLPENSIONES o FONDOS PRIVADOS DE PENSION

Recomendaciones a otras actividades.

Innovamos para mejorar

25. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR LE GUSTARÍA PARTICIPAR?



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Futbol	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Caminatas Ecológicas	1	14.29%	<div style="width: 14.29%;"></div>				
Voleibol	2	28.57%	<div style="width: 28.57%;"></div>				
Cine Familiar	3	42.86%	<div style="width: 42.86%;"></div>				
Otro	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	7	100%					

Actividades de integración familiar: 42.86% cine familiar, 28.57% voleibol y 14.29% Futbol y caminatas ecológicas.

26. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica



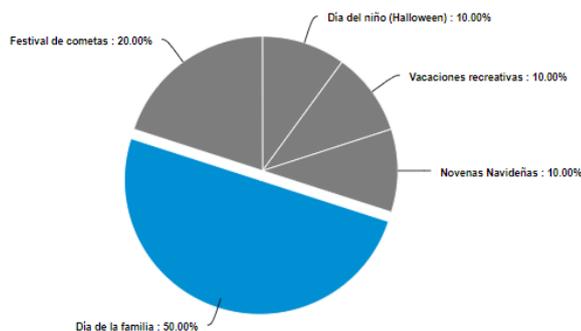
01/13/2021 38726721 no aplica

01/12/2021 38688029 Futbol

Recomendaciones a otras actividades.

Innovamos para mejorar

27. ¿EN CUAL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES RECREATIVAS CON LOS NIÑOS DE LE GUSTARÍA PARTICIPAR?



Responder	Conteo	Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Día del niño (Halloween)	1	10%	<div style="width: 10%;"></div>				
Vacaciones recreativas	1	10%	<div style="width: 10%;"></div>				
Novenas Navideñas	1	10%	<div style="width: 10%;"></div>				
Día de la familia	5	50%	<div style="width: 50%;"></div>				
Festival de cometas	2	20%	<div style="width: 20%;"></div>				
Otro	0	0%	<div style="width: 0%;"></div>				
Total	10	100%					

Actividades recreativas con los niños: 50% día de la familia, 20% festival de cometas, 10% día del niño, vacaciones recreativas y novenas navideñas.

28. SI CONTESTO "OTRO" EN LA ANTERIOR PREGUNTA. HAGA SU RECOMENDACIÓN o escriba No aplica



01/13/2021 38726721 no aplica

01/12/2021 38688029 festival de cometas

Recomendaciones a otras actividades.

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS



01/13/2021 38726721 ninguna

Ninguna comentario o sugerencias.

Innovamos para mejorar

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y condiciones del talento humano de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga para contribuir a su bienestar, motivación, desempeño y la calidad de vida laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomentan el desarrollo integral y actividades detectadas mediante las necesidades de los servidores.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los funcionarios y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
- Propiciar actividades que desarrollen la mente, el cuerpo y la emoción, que permitan a cada uno de los funcionarios disfrutar de todo aquello que desarrollen dentro de la Entidad y su entorno familiar.
- 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.
- 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.
- 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.

4. PLAN DE BIENESTAR

4.1 PROTECCION DE SERVICIOS SOCIALES _ NIVEL ORGANIZACIONAL

Innovamos para mejorar

Este programa tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga y sus familias; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

Para cumplir tal propósito se realizarán actividades recreativas y artístico-culturales; promoción y prevención de salud; capacitación informal en convenio con otras entidades; inicialmente desde el entorno virtual dada la pandemia generada por el COVID-19.

4.2 ACTIVIDADES RECREATIVAS, ARTÍSTICAS Y CULTURALES:

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.

Estas actividades serán desarrolladas en apoyo con la Caja de Compensación CAJASAN y tendrán los funcionarios entre otras participaciones:

ACTIVIDADES RECREATIVAS:

- Juego de parques
- Rumba terapia
- Clases de Yoga
- Clases de cocina
- Talleres de manualidades

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES:

- Cine familiar
- Conmemoración de los días de:*
- Día de la secretaria
 - Día de la mujer
 - Día de la Madre
 - Día del Hombre
 - Día nacional de la familia
 - Día de amor y amistad
 - Reconocimiento por cumpleaños
 - Halloween

Innovamos para mejorar

- Novenas navideñas por dependencias
- Actividad de cierre de año

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN

- Rumba terapia con el fin de prevenir el riesgo cardiovascular
- Talleres de alimentación saludable

4.3 ACTIVIDADES RELACIONADAS CON FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL Y CULTURA 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.

Estas actividades serán desarrolladas en apoyo de la ARL de la Entidad (POSITIVA) en coordinación con la responsable del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo-SG-SST y tendrán participación en:

Medición del Clima Laboral

Semana de la Seguridad y la Salud en el Trabajo: Medición del Clima Laboral a través de herramientas que permitan medir:

- El medio ambiente y el entorno general
- Los Recursos Humanos y su Gestión
- La Situación Psicológica del Funcionario
- Determinación de Planes de Acción de Mejoramiento del Clima Laboral

4.4 ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO:

-Generar espacios de mejoramiento de clima organizacional, dirigido a funcionarios de nivel asistencial, técnico, profesional y directivo.

-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.

Innovamos para mejorar

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Estas actividades se han de desarrollar con acompañamiento de la ARL y la Caja de Compensación de la Entidad, en coordinación con la persona responsable del SG-SST y serán:
- Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.
- Conferencias y/o talleres sobre Comunicación Asertiva
- Clima Organizacional – Relaciones Humanas Paz interior y calidad de vida
- Actividades que desarrollen el trabajo en equipo y su importancia en la Entidad
- Talleres sobre adaptación al Cambio y manejo de emociones

4.5 ACTIVIDADES DE PRE- PENSIONADOS – PREPARACIÓN PARA LA PENSIÓN:

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; el programa será basado en:

- Desvinculación Laboral Asistida y de Pre-Pensionados para el Retiro del Servicio
- Orientar y asesorar al funcionario próximo a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.
- Asesorar y asistir al funcionario pre-pensionado en la preparación documental y el proceso de solicitud de Reconocimiento de la Prestación Social Económica de Pensión.

4.6 RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS

RECONOCIMIENTO:

El propósito es brindar un reconocimiento especial a: funcionarios que cumplan años, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales; desarrollando las siguientes actividades:

- Envíos de tarjetas virtuales en las fechas especiales
- Efectuar el reconocimiento público en cada una de las fechas

INCENTIVO: Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Innovamos para mejorar

Los Planes de Incentivos para los Empleados de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, se orientarán a reconocer los desempeños individuales de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

5. BENEFICIARIOS DEL PLAN

Serán beneficiarios del Plan de bienestar e Incentivos de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga-CPSM en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos, con vinculación en provisionalidad, carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

5.1 AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar Social de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga-CPSM, para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

5.2 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Con base en lo establecido en el art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”; los programas de esta área son atendidos en la entidad a través de diferentes contratos y servicios desarrollados por operadores logísticos, cajas de compensación familiar, por personas naturales o jurídicas y los empleados, con el apoyo y la coordinación de la Unidad de Desarrollo Humano.

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.

Innovamos para mejorar

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:

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

5.3 PLAN DE SEGUROS

Como aporte psicosocial para el funcionario con el apoyo por parte de la entidad promoviendo la cultura de protección personal y familiar, protegiendo al funcionario y beneficiando a su familia ante una enfermedad o la muerte del funcionario (Seguro de vida), se ha establecido que la Entidad adquirirá una póliza de seguro de vida para el funcionario.

5.4 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.

-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)

Innovamos para mejorar

-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).

5.5 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.

6. 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.

7. PRESUPUESTO

La Caja de Previsión Social Municipal, ha previsto en el presupuesto de vigencia 2021, 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	15.000.000

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

Innovamos para mejorar

8. 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.

9. CRONOGRAMA

A continuación, se establece el cronograma para las diferentes actividades del Programa de Bienestar e Incentivos de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga:

PRIMER SEMESTRE 2021		
N	ACTIVIDAD	OBJETO DE LA ACTIVIDAD
1	Sesión de Rumba-terapia - Prevención riesgo cardiovascular	Promover un buen estado físico y la salud en general
2	Taller de Comunicación Asertiva	Fomentar la comunicación entre los interlocutores, fomentando el respeto por uno mismo y por los demás.
3	Celebrar el día de la Mujer (8 marzo)	Promover el empoderamiento de la mujer, el cierre de brechas y la generación de espacios de mayor igualdad.
4	Celebrar el día del hombre (19 marzo)	Promover los modelos masculinos positivos, celebrando las contribuciones positivas de los hombres a la sociedad.
5	Sesión de relajación Yoga	Disminuir los niveles de ansiedad, tensión y estrés. Así mismo, proveer herramientas terapéuticas para el control del dolor y ejercicio de respiración que faciliten la concentración y el rendimiento laboral.
6	Taller de 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.

Innovamos para mejorar

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

7	Celebrar el día de la secretaria (26 de abril)	Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante de nuestras secretarias(os)
8	Día de la Madre (9 de mayo)	Reconocer el valor de las madres en su día.
9	Taller de crecimiento personal	Identificar herramientas que le permitan el establecimiento y mantenimiento de mejores relaciones humanas y mejorar la calidad de vida.
10	Celebración del día del Servidor Público (27 junio)	Exaltar la labor del servidor Público
11	Clases de cocina- Alimentación saludable	Promover la alimentación saludable y el autocuidado
12	Brindar información legal para iniciar el proceso por medio de COLPENSIONES o FONDOS PRIVADOS DE PENSION.	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.
13	Día Nacional de la familia (Ley 1857 de 2017)	Otorgar día de descanso remunerado cada semestre.
14	Reconocimiento por cumpleaños	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.

SEGUNDO SEMESTRE 2021

N	ACTIVIDAD	OBJETO DE LA ACTIVIDAD
1	Taller de crecimiento personal	Identificar herramientas que le permitan el establecimiento y mantenimiento de mejores relaciones humanas y mejorar la calidad de vida.
3	Sesión de Rumba-terapia - Prevención riesgo cardiovascular	Promover un buen estado físico y la salud en general

Innovamos para mejorar

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

4	Día del amor y amistad (18 de septiembre)	Reconocer y resaltar la importancia del amor y la amistad entre compañeros, para fortalecimiento de los lazos del compañerismo y del trabajo en equipo.
5	Empoderamiento ecológico	Organizar y desarrollar actividades ecológicas que permitan contribuir a mejorar la calidad de vida del colaborador y sus familias desde el trabajo en casa
6	Sesión de relajación Yoga	Disminuir los niveles de ansiedad, tensión y estrés. Así mismo, proveer herramientas terapéuticas para el control del dolor y ejercicio de respiración que faciliten la concentración y el rendimiento laboral.
7	Celebración Halloween (29 octubre)	Promover un rato de esparcimiento entre el equipo de trabajo
8	Taller de crecimiento personal	Identificar herramientas que le permitan el establecimiento y mantenimiento de mejores relaciones humanas y mejorar la calidad de vida.
9	Clases de cocina- Alimentación saludable	Promover la alimentación saludable y el autocuidado
10	Encuesta 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.
11	Novenas navideñas por dependencias	Promover un rato de esparcimiento entre el equipo de trabajo
12	Taller de 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.
13	Actividad cierre de año	Generar un espacio de integración, reflexión y buenos deseos para el nuevo año.
14	Día Nacional de la familia (Ley 1857 de 2017)	Otorgar día de descanso remunerado cada semestre.
15	Reconocimiento por cumpleaños	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.

Innovamos para mejorar

		Además de otorgar un día de descanso remunerado en la misma vigencia de cumpleaños como incentivo.
16	Informe gestión del Plan de Bienestar	Informar el desarrollo y avance del programa de Bienestar.

10. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar y teniendo en cuenta la pandemia generada por el COVID-19 se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Teniendo en cuenta que inicialmente se llevaran a cabo mediante plataformas virtuales, este registro será llevado por la Subdirección Administrativa en donde mediante acta levantada en cada actividad, se informará la asistencia de los funcionarios.

Registro Fotográfico: Este registro quedará inmerso dentro del acta de asistencia que se elabore para cada actividad.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el propósito de efectuar la evaluación, seguimiento y control al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 se establecen los siguientes indicadores, para evaluar el plan vigencia:

11.1 INDICADORES:

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.

Formula: Número de actividades ejecutadas/ número de actividades programadas) *100

Valor esperado del indicador: 100%

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%

Innovamos para mejorar

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.

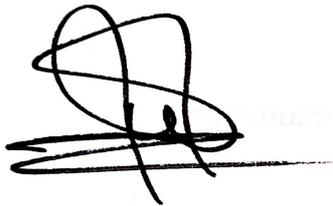
11.2 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN:

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.

12. 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 en su cronograma, incluirse, aplazarse y/o modificarse por sugerencias o necesidades de la Subdirección Administrativa, la Dirección General o de los funcionarios de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.

A los treinta días del mes de diciembre de 2020.



MARIA DE LOS ANGELES ALQUICHIRE FUENTES
Subdirectora Administrativa (d)
Res No. 092 de 17 de abril de 2020

Proyectó: LILIANA MARCELA DELGADO CASTELLANOS-Auxiliar Administrativo