

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS-CPSM**

VIGENCIA 2023

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Innovamos para mejorar

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVO ESPECIFICOS	4
NORMATIVIDAD	5
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	12
ENCUESTA DE NECESIDADES E INTERESES	12
EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	¡Error! Marcador no definido.
MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL	19
BENEFICIARIOS	19
RESPONSABLES	20
INTERVENCIÓN	20
PROTECCIÓN SERVICIOS SOCIALES	¡Error! Marcador no definido.
SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	¡Error! Marcador no definido.
CALIDAD DE VIDA LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
CLIMA LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
PREPARACION PREPENSIONADOS	22
CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	22
INTERVENSIÓN RIESGO PSICOSOCIAL	22
PLAN DE SEGUROS	23
SALARIO EMOCIONAL	23
PROMOCIÓN DE VIVIENDA	¡Error! Marcador no definido.
ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	23
RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	25
COMUNICACIÓN	26
PRESUPUESTO	26
OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS	26
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	27
INDICADORES	27
AJUSTES AL PROGRAMA	28

Innovamos para mejorar

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, 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 **9** 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.

OBJETIVOS

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.

OBJETIVO ESPECIFICOS

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.

Innovamos para mejorar

NORMATIVIDAD

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

- **CONSTITUCION POLITICA**

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

- **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.

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:

Innovamos para mejorar

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...

• 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 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 párrafo 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.”

• DECRETO 1227 DE 2005

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

Innovamos para mejorar

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.

• 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.

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

Innovamos para mejorar

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.

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:

Innovamos para mejorar

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 pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

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 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.

Innovamos para mejorar

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.

(...)"

- **LEY 1857 DEL 2017**

ARTÍCULO 3°. 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."

- **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."

- **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...”

- **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...”

- **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.

Innovamos para mejorar

• 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.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

ENCUESTA DE NECESIDADES E INTERESES

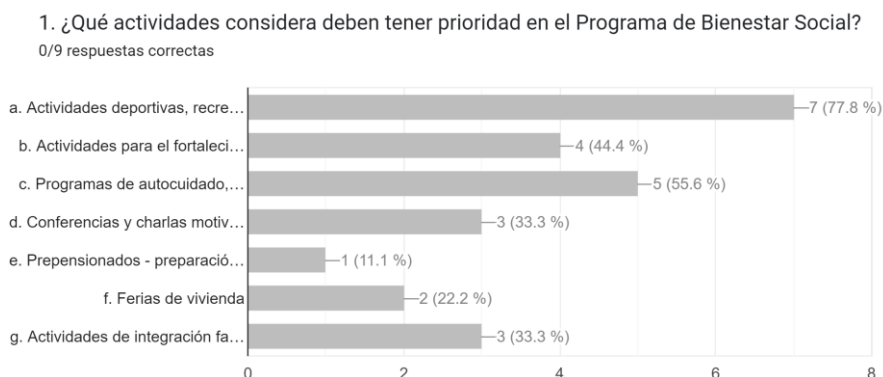
El Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2023 de la *Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga*, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la encuesta para detectar necesidades de Bienestar para los funcionarios, así como la medición de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y clima laboral, los cuales permitieron establecer el cronograma de actividades.

La encuesta se aplicó en los diferentes niveles de la entidad; los **(9)** funcionarios que diligenciaron la encuesta mostraron una actitud positiva de colaboración y participación.

Los resultados obtenidos fueron socializados a todos los funcionarios mediante correo electrónico.

Anexo 1. Encuesta para establecer Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023.-**RESULTADOS**

NIVEL ORGANIZACIONAL

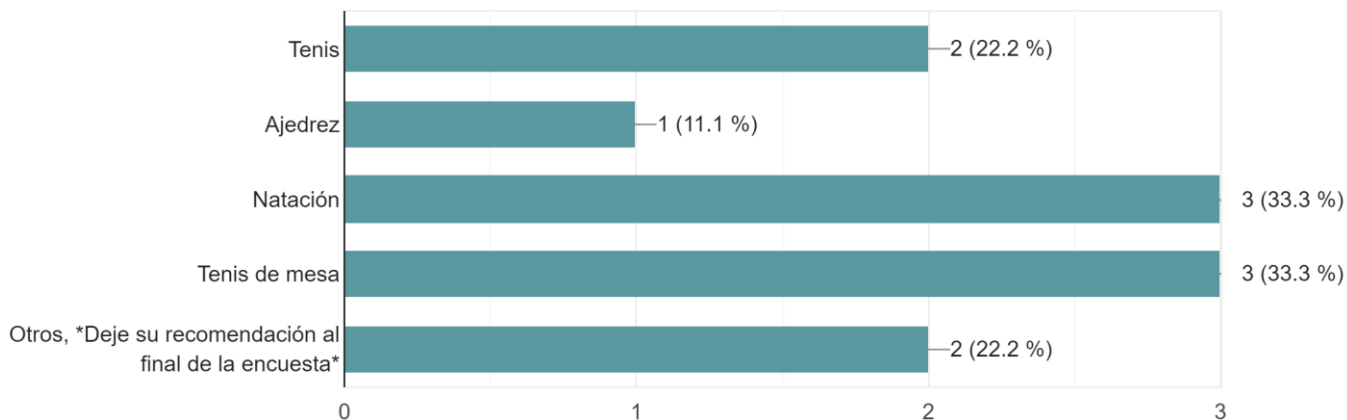


NIVEL PERSONAL

Innovamos para mejorar

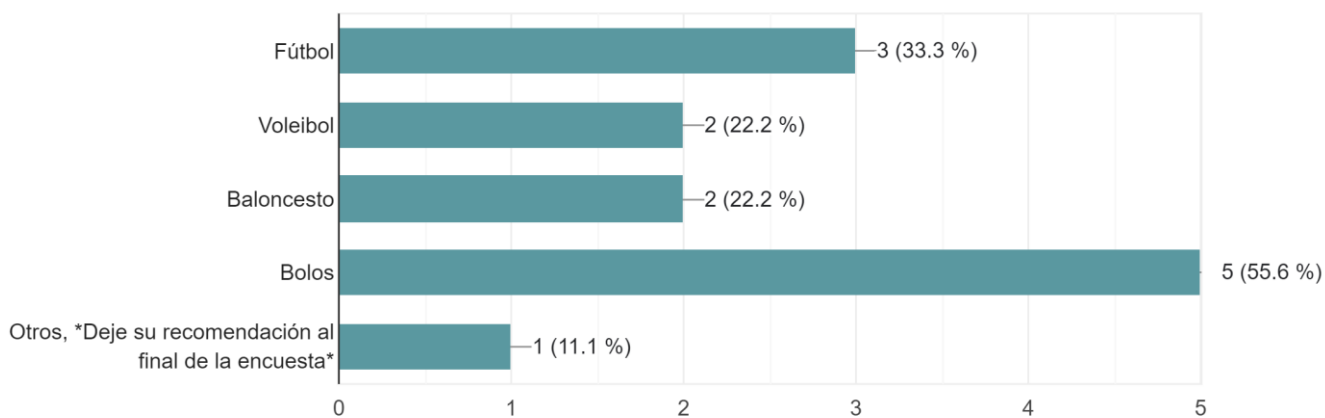
2. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades Deportivas de manera Individual?

9 respuestas



2.1 ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades Deportivas de manera Colectiva?

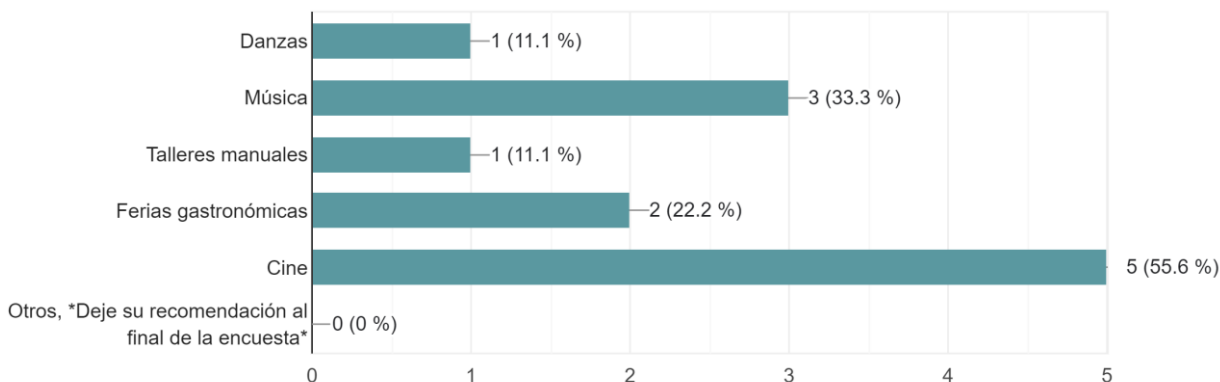
9 respuestas



Innovamos para mejorar

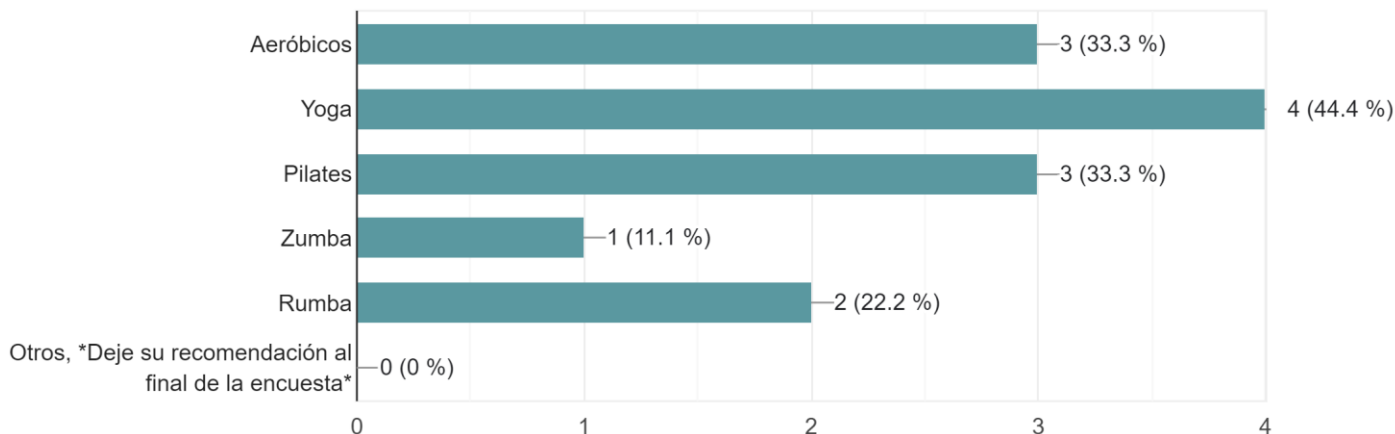
3. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades Culturales?

9 respuestas



4. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades de Autocuidado?

9 respuestas

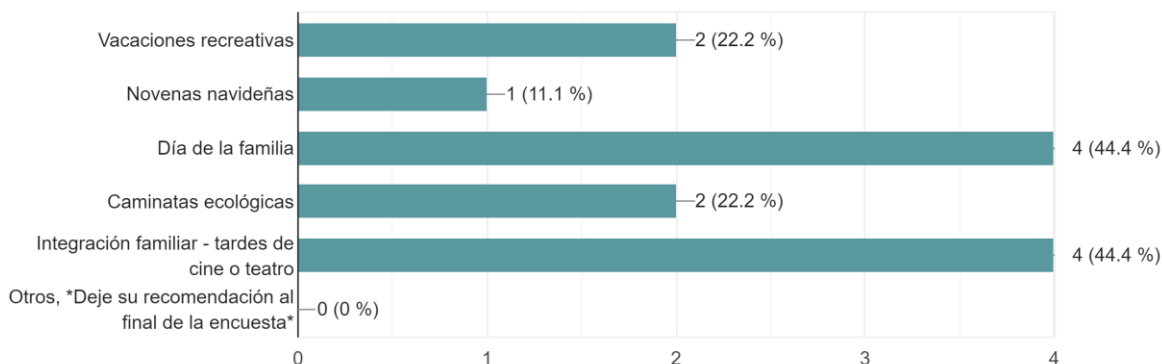


NIVEL FAMILIAR

Innovamos para mejorar

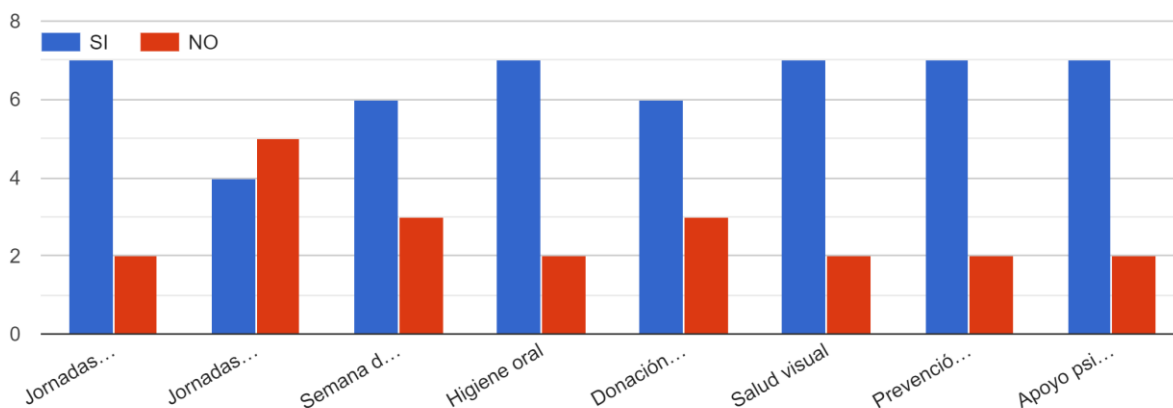
5. ¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?

9 respuestas



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

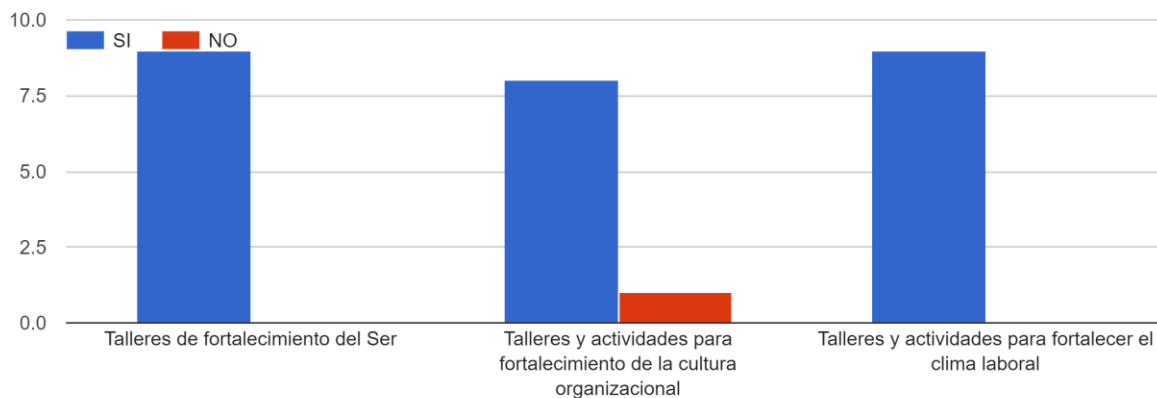
6. ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?



CLIMA LABORAL – CULTURA ORGANIZACIONAL

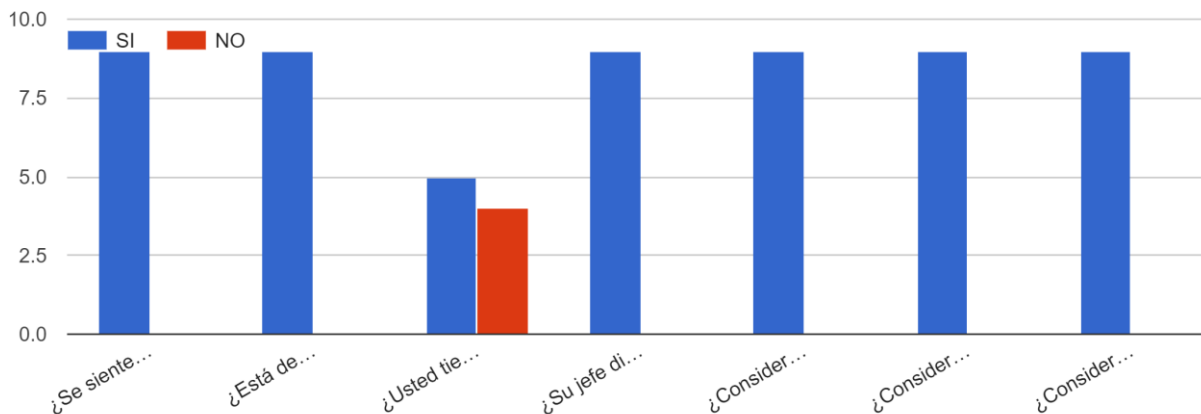
Innovamos para mejorar

7. ¿Participaría en las siguientes actividades?



FLEXIBILIDAD LABORAL

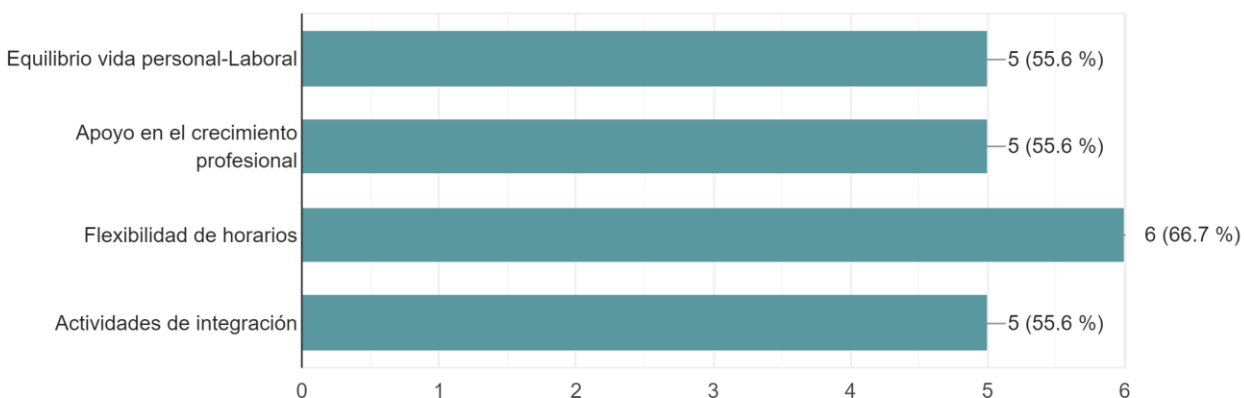
8. Su opinión acerca de los horarios flexibles



Innovamos para mejorar

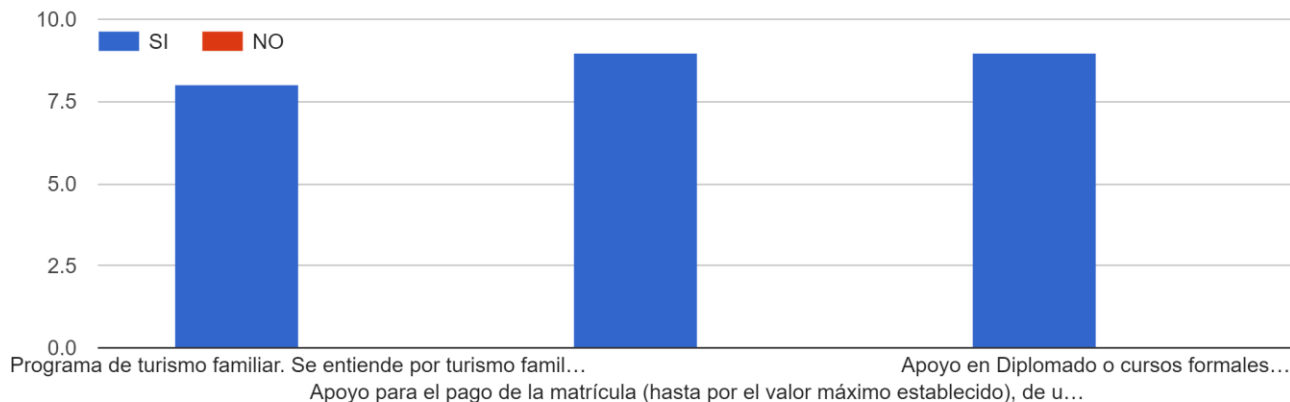
8.1 ¿Cuáles de los siguientes factores cree usted que podrían llegar a generar un aumento en sus niveles de motivación?

9 respuestas



PLAN DE INCENTIVOS (SERVIDORES C.A)

9. Estaría de acuerdo con estos Incentivos por desempeño Laboral

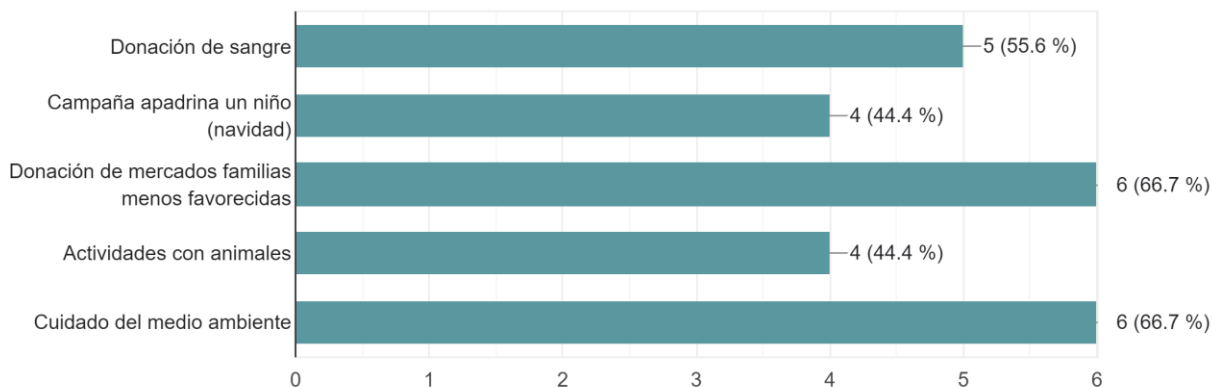


GENERALES

Innovamos para mejorar

10. ¿Qué tipo de actividades de voluntariado le gustaría incentivar?

9 respuestas



11. Por favor comparta alguna actividad que no se menciono anteriormente y que usted desea sugerir que se incluya en el plan de bienestar para la Vigencia 2023

9 respuestas

Caminatas Ecologicas

Un incentivo (un diploma) al funcionario más antiguo y otros incentivos (diplomas) a los funcionarios con mejores calificaciones en desempleo

No aplica

NA

Convenios de gimnasio y clubes deportivos

Juego de Parqués.

Viaje colectivo fin de año

Están bien planteadas las actividades

VIAJE CON EL EQUIPO DE TRABAJO

Innovamos para mejorar

12. Sugencias y recomendaciones generales.

9 respuestas

Ninguna

Tabular y socializar resultados de la encuesta.

Ninguna, gracias

Resaltar la importancia en el incentivo y apoyo económico para educación formal de los funcionarios de la entidad

Destinación de presupuesto

Ninguna sugerencia.

Sin sugerencias

NINGUNA

MEDICIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Esta medición fue realizada en el mes de septiembre del año 2022 a través de encuesta online en la cual se puede concluir que la cultura y el clima organizacional de la Entidad es **SATISFACTORIO**.

Anexo 2. Encuesta Cultura y Clima Organizacional publicada en página web- **RESULTADOS**

<https://www.portalgov.cpsmbga.gov.co/wp-content/uploads/2022/12/ENCUESTADECULTURAYCLIMAORGANIZACIONAL.pdf>

BENEFICIARIOS

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, periodo fijo 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.

Innovamos para mejorar

RESPONSABLES

Dentro de las funciones que tienen la Subdirección Administrativa(d) a través de Gestión de Talento Humano, está la de ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral, con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

Entidades de Apoyo: Para orientar el cumplimiento del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

INTERVENCIÓN

Para promover una atención integral del Servidor Público y propiciar un desempeño productivo que conlleve a mejores resultados y niveles de satisfacción laboral, el Plan de Bienestar Social será enmarcado dentro de dos (2) áreas: Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral. En ellas se podrá integrar el núcleo familiar de los servidores público.

Estas dos áreas contemplan los siguientes aspectos:

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.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998, Artículo 23).

Dentro de este componente, se incluyen programas:

- ☐ Deportivos, recreativos y vacacionales.
- ☐ Artísticos y culturales.
- ☐ Promoción prevención de la salud.
- ☐ Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades.
- ☐ Promoción de programas de vivienda.

Innovamos para mejorar

Los principales aspectos a tener en cuenta en estas áreas son:

1. Área deportiva, recreativa y vacacional: El desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento para fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los Servidores Públicos y promover actividades en su tiempo libre.

Se organizarán cursos, talleres, actividades dentro de los cuales se brinde posibilidades del desarrollo de destrezas y talentos según las preferencias de los Servidores Públicos. Se podrán realizar actividades como:

- Promover la actividad física y deportiva de los Servidores Públicos.
- Promocionar actividades recreativas y deportivas con organismos públicos y privados.
- Acceso a escenarios deportivos y recreativos
- Gestionar, patrocinar y/o promover programas vacacionales en los cuales pueda participar el servidor público, a través de un descanso efectivo que le permitan recuperarse física y mentalmente, apartándose de sus labores habituales de trabajo.

2. Eventos artísticos y culturales: A través de estas actividades se busca que el servidor público tenga algunas actividades de ocio y esparcimiento y así mismo realice otras actividades que le permitan desarrollarse como persona y que le permitan una mayor integración con sus compañeros de trabajo.

- Fomento para el desarrollo de grupos artísticos y culturales.
- Promoción de Encuentro culturales.
- Concursos institucionales para el fomento y desarrollo de habilidades manuales.
- Patrocinio en programas y actividades culturales y sociales.
- Acceso a eventos artísticos y culturales.
- Celebración de fechas y eventos especiales.

3. Promoción y prevención de la salud: Estas actividades se desarrollarán desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales buscan promover entre los servidores públicos hábitos y estilos de vida saludables, con el fin de prevenir, controlar y/o hacer seguimiento de enfermedades comunes y/o laborales y contrarrestar el ausentismo laboral por estos efectos. Desde esta área se podrán realizar actividades como:

- Promoción de hábitos y estilos de vida saludable.
- Jornadas de promoción de pausas activas.
- Promoción de actividades de higiene postural y levantamiento de cargas, tamizaje visual, entre otros.
- Jornadas de prevención de riesgo psicosocial.
- Jornadas de promoción de la salud mental.
- Jornadas de crecimiento personal, que promuevan el fortalecimiento de principios y valores y que contribuyan al rendimiento laboral.

Innovamos para mejorar

- Exámenes periódicos, de ingreso y retiro.
- Jornadas saludables, donde se promocióne todo tipo de actividades que influyen en la salud y el bienestar físico y mental.
- Cubrimiento de servicios médicos diferentes a los de la EPS.
- Cubrimiento de pólizas de seguros de vida u otros.

4. Capacitación formal en artes y artesanías, u otras modalidades, que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que pueden ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Se incluyen en este ítem diferentes cursos de educación no formal, es decir aquellos que no conducen a ningún título académico, pero que contribuyen al desarrollo y afianzamiento de habilidades manuales.

PREPARACION PREPENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 Literal C de la Ley 100 de 1993. Y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005. Artículo 75 numeral 3.

CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios

INTERVENSIÓN RIESGO PSICOSOCIAL

Una vez realizada la valoración de riesgo psicosocial y realizado el análisis de los resultados se establece la necesidad de trabajar las siguientes estrategias como acciones de mejora para la vigencia 2022.

Acciones de mejora:

- Disminuir el estrés causado por actividades laborales
- Velar por la salud mental de los colaboradores.
- Permitir el manejo adecuado de situaciones críticas.

Innovamos para mejorar

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.

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)
- **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).

ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social e Incentivos establecido para la **CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA** se lleva a cabo con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y comprenderá las siguientes actividades teniendo en cuenta los resultados de la encuesta

Innovamos para mejorar

realizada, en la cual se concluye se le dará prioridad a las *actividades deportivas y recreativas, actividades para el fortalecimiento y programas de autocuidado:*

1. Actividades deportivas y recreativas

- Yoga, aerobicos, pilates, rumba- (de autocuidado)
- Salidas de campo -Ecoturismo -viaje integración
- Juegos criollos
- Natación
- Tenis de mesa
- Fútbol
- Bolos

2. Actividades artísticas y culturales.

- Día nacional de la familia
- Día de amor y amistad
- Reconocimiento por cumpleaños
- Música
- Tardes de cine
- Ferias Gastronomicas

3. Actividades de fortalecimiento del Clima laboral

Talles y charlas sobre:

- Talleres para el fortalecimiento del ser
- Talleres y actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional
- Talleres y actividades para el fortalecimiento del clima laboral

4. Actividades de Promoción y prevención de la salud.

- Jornadas de vacunación
- Donación de sangre
- Salud visual
- Prevención de enfermedades cardiovasculares
- Apoyo psicologico ocupacional
- Promoción de la salud y el bienestar físico y mental

Innovamos para mejorar

5. Actividades de integración familiar

- -Día de la familia
- -Cine familiar
- -Caminatas ecologicas (ecoturismo)

6. Capacitación informal.

- -Talleres para el fortalecimiento del ser
- -Talleres y actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional
- -Talleres y actividades para el fortalecimiento del clima laboral
- ARL Positiva-otras capacitaciones acordes a las necesidades de la Entidad

7. Intervención a la Medición del clima laboral-organizacional.

- Medición del Clima Laboral-organizacional para la vigencia 2023

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos están encaminadas a velar por la sana convivencia y a mejorar el clima organizacional en la entidad.

RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS

RECONOCIMIENTO:

El propósito es brindar un reconocimiento especial a los funcionarios que cumplan años y a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación.

- 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.

COMUNICACIÓN

Para todas las actividades se contará con el apoyo de la subdirección administrativa, auxiliar administrativa y Ing. Sistemas, quienes mediante un dialogo oportuno, elaborarán las estrategias y piezas respectivas de comunicación, (Banners, infografías, publicidad en los canales de comunicación, publicación en la página web) 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 2023, los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Bienestar Social capacitación e Incentivos a los Empleados.

Recursos disponibles:

CÓDIGO	NUMERAL	DISPONIBLE
2.1.2.02.02.009.96590	Plan de Bienestar	20.000.000

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.

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

1. 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.
2. Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por la CAJA.
3. Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

Innovamos para mejorar

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

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

Las actividades que se lleven de a cabo de manera presencial, se deberá tener en cuenta las disposiciones que en referencia a la emergencia sanitaria se encuentren vigentes, (carnet de vacunación, tapabocas y distanciamiento social)

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

Con el propósito de efectuar la evaluación, seguimiento y control al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 se establecen los siguientes indicadores, para evaluar el plan vigencia:

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.

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%

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

Innovamos para mejorar

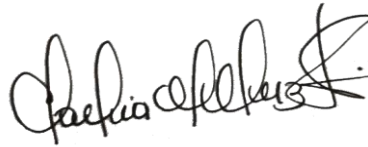
diligenciado por los participantes en cada una de las actividades del plan de bienestar, una vez se haya finalizado.

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

Se establece a los (30) treinta días del mes de diciembre de 2022



CLAUDIA MILENA MARTINEZ HERNANDEZ
Subdirectora Administrativa (D)
Res No. 058 del 24 de febrero de 2021