



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN
DE INCENTIVOS**

**SANDRA PAOLA HURTADO PALACIO
GOBERNACION DEL QUINDIO**

**SECRETARIA ADMINISTRATIVA
OFICINA DE BIENESTAR SOCIAL**

VIGENCIA 2015

ARMENIA QUINDIO





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y LA POBLACIÓN
OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

JUSTIFICACIÓN

MARCO TEÓRICO

MARCO CONCEPTUAL

MARCO LEGAL

METODOLOGÍA

CONTROL Y SEGUIMIENTO

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS





INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el Talento Humano, es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social, es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, es por eso que se genera este Plan que satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales.

El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

Este documento ha sido estructurado primero, con la contextualización teórica y las normas que rigen el sistema de estímulos y en segundo lugar, se presentan los resultados del análisis de las encuestas aplicadas a los funcionarios de la Gobernación del Quindío.

CONTEXTUALIZACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

La Gobernación del Quindío, cuenta dentro de su estructura organizacional con 18 Secretarías de despacho, 328 funcionarios de planta (Carrera administrativa, Libre nombramiento, Provisionales).

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2015, tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias y podrán beneficiarse de los incentivos todos los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial de la Gobernación dichos planes son elaborados a partir de la identificación de necesidades detectadas tanto para el sistema de estímulos como para el programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos, se priorizaron las áreas de intervención y se diseñaron actividades para estos planes, tomando como referencia el documento modelo: Sistema de estímulos – orientaciones metodológicas 2012, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).





El Departamento del Quindío, en desarrollo a lo establecido en la normatividad vigente, expidió, la resolución Departamental 000223 del 7 de marzo de 2005, en ella estableció el sistema de estímulos para los empleados del Departamento del Quindío, el cual en el capítulo II – alusivo al programa de Bienestar Social, estableció en su artículo 13 numeral 1 literal d, como área de protección y servicios sociales, lo concerniente a educación formal.

El párrafo del artículo 13 de la resolución 000223 de 2005, establece que “se entiende por educación formal, aquella que se imparte en establecimientos educativos públicos o privados aprobados en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos correspondientes a la educación primaria, básica secundaria, media vocacional, superior de pregrado o posgrado y comprende reconocimiento económico para apoyar al empleado en gastos en que incurra por concepto de matrícula en programas de educación formal”.

Así mismo, la resolución No.0679 del 14 de julio de 2005, “por medio de la cual se reglamenta el aporte educativo para la educación formal de los empleados inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, perteneciente a la planta central de la Gobernación del Quindío”, estableciendo los requisitos y procedimientos que se deben surtir al interior de la administración para ser acreedores de dicho beneficio.

El artículo 73 del decreto 1227 de 2005, reglamentario de la ley 909 de 2004, estableció la posibilidad que las entidades estatales destinatarias de la ley 909/2004, financien la educación formal, la cual hace parte de los programas de Bienestar Social, dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y de carrera, estableciendo unos requisitos previos para su otorgamiento.

Así mismo la resolución No.000851 del 06 de junio de 2006, “Creo el Comité de Personal y el Comité de Incentivos de la Gobernación del Quindío”, la cual entre otras funciones tiene el compromiso de aprobar o no estos planes.





OBJETIVO GENERAL:

El objetivo del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Gobernación del Quindío, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral de sus funcionarios, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

*Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones públicas los programas de Bienestar, estímulos e incentivos, para los servidores públicos.

*Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad institucional y la participación de los funcionarios.

*Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos: educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

JUSTIFICACION

El sistema de Estímulos junto con su programa de Bienestar Social y el plan de Incentivos de la Gobernación del Quindío, pretende optimizar el clima organizacional y fortalecer el crecimiento personal, mediante la satisfacción de necesidades personales en cuanto a mejoramiento del clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual por cada uno de los funcionarios.

El establecimiento de un sistema de estímulos para los servidores públicos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento de las metas establecidas.





MARCO TEORICO

El Plan de Bienestar Social de la Gobernación del Quindío, se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Nacionales e Institucionales, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

Por lo anterior y con fundamento en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se establece el sistema de estímulos para los empleados del estado..” y la Ley 909 de 2004 “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 de los resultados institucionales..”, la Secretaría Administrativa de la Gobernación del Quindío, ha diseñado el Plan Institucional de Bienestar Social de la entidad, para la vigencia 2015.

La guía metodológica y el Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998, para la formulación del Plan de Bienestar Social y la guía temática para su desarrollo, en la que recomiendan pautas para la implementación de los planes en las entidades estatales, que busquen el fortalecimiento de áreas como Las siguientes:

MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.





En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las Necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los Satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

Finalmente, se encuentran los Bienes Económicos (artefactos, objetos, tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales.

El Plan de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, si no de los programas de Bienestar Social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos razón por la cual se incorpora en este Plan. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.





Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que el ser humano busca derivar de su trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección, además de los deseos de recibir, el servidor deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc., y a encontrar en ello un espacio de satisfacción. Por esta razón, el esfuerzo de la administración se orienta hacia el trabajo progresivo para fortalecer la motivación de los servidores, de tal modo que se puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

En materia de Salud Ocupacional, y como parte del Plan de Bienestar, la relevancia al interior de la entidad, refiere las normas que tienen como campo propio la protección de la salud del trabajador, inicialmente reconocida en el artículo 81 de la Ley 9 de 1979, cuando señala: “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participa el gobierno y los particulares”. Estas normas han mantenido un constante cambio con el fin de suplir las nuevas exigencias que surgen en materia laboral y es nueva en el lenguaje jurídico colombiano, aunque desde hace mucho tiempo se ha reglamentado lo referente a la salud de los trabajadores.

Atendiendo las nuevas disposiciones señaladas en la Ley 1562 se define el Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Por su parte la Salud Ocupacional se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo,





que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. La Salud Ocupacional, se entiende como el conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo, a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores de todas las profesiones, previniendo alteraciones de la salud por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional,





determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Así mismo se trae a colación las algunas de las definiciones contenidas en la Resolución 1401 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social:

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. **Investigación de accidente o incidente:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Otros conceptos a tener en cuenta son: Condiciones de trabajo y salud, corresponden a componentes materiales y no materiales que pueden ser generados por el ambiente, la organización o las personas y que contribuyen a determinar el estado de salud o enfermedad. **Panorama de Riesgo,** consiste en la metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos. **Comité Paritario,** corresponde a un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa. **Factor de Riesgo,** es todo aquello que provocar algún daño a la salud o a los bienes. **El Riesgo,** es la probabilidad de que ocurra un daño a los bienes o a la salud de las personas. **Priorización de Factores de Riesgos,** es la valoración objetiva de los factores de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario. **Plan de Emergencia,** es el conjunto de medidas a aplicar antes, durante y después de presentarse un desastre como respuesta al impacto del mismo.

Dada la importancia en materia de Salud Mental se trae a colación la definición desde la Ley 1616 del 21 de enero de 2013 y que se correlaciona con el riesgo psicosocial así: “La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de





manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Este debe ser entendido como aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia, comprende acciones de: Protección y servicios sociales y de Calidad de vida laboral.

1.1. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL (Decreto 1227 de 2005, art.75), a través de las siguientes acciones:

- 1.1.1. Medición del Clima Laboral.
- 1.1.2. Evaluación de la adaptación al cambio organizacional.
- 1.1.3. Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- 1.1.4. Desvinculación asistida
- 1.1.5. Identificación de la cultura organizacional.
- 1.1.6. Fortalecimiento del trabajo en equipo.

1.2. PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES, (Decreto 1227 de 2005) a través de las siguientes acciones:

- 1.2.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- 1.2.2. Artísticos y culturales.
- 1.2.3. Promoción y prevención de la salud.
- 1.2.4. 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.





- 1.2.5. 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.
- 1.2.6. De educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.

1.1. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS:

1.1.1. CLIMA LABORAL (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.1)

Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”, entre las variables a medir, están: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional, Medio ambiente físico.

Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

1.1.2. ADAPTACION AL CAMBIO (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.2)

El cambio organizacional es la transición entre una situación presente a otra deseada y percibida como mejor que la actual.

1.1.3. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA (Decreto 1227 de 2005, numeral 75.2; Decreto 717 de 1999).

Consiste en “Ayudar a las personas que se desvinculan de la entidad, a superar el golpe producido por la pérdida del empleo, a mantener las riendas de su vida, a reubicarse en el menor tiempo posible y a favorecer el clima organizacional”.





1.1.4. PREPARACION A LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO (Decreto 1227 de 2005, Numeral 75.3)

Son las diferentes actividades orientadas a preparar a la población de pre-pensionados, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

Fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

1.1.5. IDENTIFICACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL (Decreto 1227 de 2005, Numeral 75.4)

Se define como un conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento. Cada entidad tiene un “algo” especial que la diferencia de otras, algo que hace fácil o difícil la puesta en practica de determinadas políticas o la adaptación de algunas personas.

El manejo del Código de ética y del buen gobierno, necesarios para el servidor público.

1.1.6. FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO DE EQUIPO (Decreto 1227 de 2005, Numeral 75.5)

El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que mas influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.

1.2. AREAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área se atienden necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, a través de los siguientes programas:





1.2.1. PROGRAMAS DE RECREATIVO - DEPORTIVO

Debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el reconocimiento de unas capacidades de expresión, imaginación y recreación, conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

1.2.2. PROGRAMA ARTISTICO Y CULTURAL

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias, tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse.

1.2.3. PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL (Promoción y Prevención de la salud).

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes, buscando un bienestar individual y la integración de una comunidad.

1.2.4. CAPACITACION NO FORMAL EN CONVENIO CON OTRAS ENTIDADES

Los programas buscan apoyar a los empleados mediante capacitación orientada por los establecimientos educativos aprobados en una frecuencia regular de ciclos lectivos, guiados por pautas curriculares progresivos o conducentes a grados y títulos. Los programas de educación formal e informal, estarán dirigidos a los empleados públicos y a sus familias, si existen recursos dentro del presupuesto. (Decreto 1227, art.70 modificado por el decreto 4661 de 2005).

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. (Decreto 1227, parágrafo del art.73).





Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

1.2.5. PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

Los programas buscan apoyar a los empleados mediante la socialización de planes de vivienda ofrecidos por el estado a nivel Nacional, Regional o Local.

1.2.6. DE EDUCACION FORMAL BASICA Y UNIVERSITARIA

La financiación de la educación formal, hará parte de los programas de Bienestar Social, dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción, a los de periodo y a los de carrera administrativa, cuyas condiciones son las siguientes: Primero: llevar por lo menos 1 año de servicios continuos en la Gobernación y segundo: Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño.

****SALUD OCUPACIONAL**

Pretende proteger y mantener la salud física y mental de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes. (ver Plan de Salud Ocupacional 2015)





2. PLANES DE INCENTIVOS

Estos planes están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados en el nivel de excelencia, son: Pecuniarios y no pecuniarios.

Incentivo es 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.

El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia:

<u>CLASE DE INCENTIVO</u>	<u>CATEGORIAS</u>	<u>CRITERIOS</u> (Nivel de Excelencia).	<u>TIPOS</u>
<u>2.1.INCENTIVOS PECUNARIOS</u>	Equipo de trabajo que ocupe el primer lugar	Evaluación de resultados del trabajo realizado, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio...	económico hasta por 40 SMLMV para equipos de trabajo.





<p><u>2.2.INCENTIVOS NO PECUNARIOS</u></p>	<p>**Mejor Empleado de carrera de la entidad. **Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico. **Mejor empleado de libre nombramiento y remoción. **Equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar.</p>	<p>Calificación definitiva de la evaluación del desempeño y para los equipos evaluación de resultados del trabajo realizado, 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.</p>	<p>°Traslados, °Encargos, °Comisiones, °Becas, °Proyectos especiales, °Publicaciones, °Reconocimientos públicos, °Programas de turismo.</p>
---	--	---	--

Decreto 1567 de 1998

REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES (Decreto 1227 de 2005, art.80 y 81).

DE LOS EMPLEADOS:

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.

DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.





De lo anterior se concluye que para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, estos deberán reunir los siguientes requisitos, para competir por los incentivos institucionales:

- a. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- b. Se conformara un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- c. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de merito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- d. La Gobernadora del Departamento, de acuerdo con lo establecido en el plan y con el concepto del equipo evaluador, asignara, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la Gobernación.
- e. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar, se les asignaran los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
- f. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

MARCO LEGAL - NORMATIVO

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998. Artículos 13 a 38
- ✓ Ley 734 de 2002. Artículo 33 numerales 4 y 5 (Derecho a participar de los programas de Bienestar e Incentivos-empleados y sus familias de acuerdo a la ley).
- ✓ Ley 909 de 2004. Artículo 36
- ✓ Decreto 1227 de 2005. Artículo 69 a 85
- ✓ Decreto 4661 de 2005. Artículo 1 al 3 (Beneficio Educación Formal y no Formal para las familias del empleado).

Entre las normas que se encuentran vigentes y que reglamentan y dan orientaciones respecto al Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de la Gobernación del Quindío, están: La Constitución Política artículos 48,51,52,53 y 57; la ley 100 de 1993 que





trata el tema de la seguridad social integral y sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto-Ley 1567 de 1998, cual es el área de protección y servicios sociales, regula el sistema de estímulos y los programas de incentivos y los programas de bienestar social, ley 489 de 1998 artículo 26, la Ley 909 de 2004 artículo 36, el Decreto 4661 de 2005 modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998, así mismo expone los planes de incentivos pecunarios y no pecunarios de los que trata el decreto 1572 y 2504 de 1998. Finalmente, la Ley 734 de 2002 artículo 33.

Anexo No. 1
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2015
INFORME DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR

De acuerdo al diagnóstico realizado en el Centro Administrativo Departamental y con el fin de propiciar el desempeño productivo de los funcionarios de la Gobernación del Quindío a través del programa de Bienestar Social 2015, utilizando como instrumento las encuestas aplicadas a los funcionarios de planta de la gobernación del Quindío obteniendo los siguientes resultados:

Cuadro # 1

Total Funcionarios de Planta Gobernación del Quindío	# de personas encuestas diligenciadas
328	113

Análisis

Tenemos en la administración departamental 328 funcionarios de planta entre funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad, se entregaron 200 encuestas a distintos funcionarios y fueron recibidas en la oficina de bienestar social 113 representando así el 34% población encuestada.





Cuadro # 2

Rango de Edad		%
Menor de 30	17	15.04%
Entre 31 - 40	34	30.09%
Entre 41 - 50	35	30.97%
Entre 51 - 60	23	20.35%
Mayor de 60	4	3.54%

Análisis

Se establecen los porcentajes del rango de edad con relación al total de encuestas recibidas donde los porcentajes más altos están entre los rangos de edades de 31 a 40 y 41 a 50 la suma de estos dos rangos de edades da un porcentaje del 61.06% del total de la población encuestada.

Cuadro # 3

Genero		%
Masculino	44	38.94%
Femenino	69	61.06%

Análisis

El porcentaje por género en la Gobernación del Quindío lo ocupan las mujeres para un total de 60.18% de la población encuestada.





Cuadro # 4

Cargo		%
Libre Nombramiento	26	23.01%
Carrera Administrativa	44	38.94%
Provisional	43	38.05%

Análisis

De las encuestas recibidas el porcentaje de mayor participación lo ocupan los de carrera administrativa con un 38.94% seguida de los provisionales por un porcentaje similar.

Cuadro # 5

Nivel del Cargo		%
Técnico	20	17.70%
Asesor	1	0.88%
Director de Oficina	10	8.85%
Profesional Universitario	47	41.59%
Auxiliar	21	18.58%
Jefe de Oficina	7	6.19%
Secretario de Despacho	2	1.77%

Análisis

El porcentaje más alto en cuanto al nivel del cargo lo ocupa el profesional universitario con un porcentaje del 41% del total de la población encuestada.





Cuadro # 6

Antigüedad En La Gobernación		%
Menos de 1 año	10	8.85%
Entre 1 - 5	59	52.21%
Entre 6 - 10	3	2.65%
Entre 11 - 15	3	2.65%
Entre 16 - 20	7	6.19%
Mayor de 20	24	21.24%

Análisis

Con la anterior información podemos decir que la mayoría de los funcionarios de la Gobernación Quindío tienen muy poco tiempo de estar vinculados con la la organización, el periodo de tiempo con el porcentaje más alto es de 1 a 5 años siendo este de un 52.21%

Cuadro # 7

La siguiente lista señale la actividad que más le gusta:				% la actividad que más le gusta:			
Caminatas	47	Aeróbicos	20	Caminatas	42%	Aeróbicos	18%
Danzas	24	Ajedrez	6	Danzas	21%	Ajedrez	5%
Yoga	31	Atletismo	2	Yoga	27%	Atletismo	2%
Baloncesto	18	Voleibol	8	Baloncesto	16%	Voleibol	7%
Bolos	9	Sapo	7	Bolos	8%	Sapo	6%
Fútbol	20	Otro	4	Fútbol	18%	Otro	4%

Análisis

Las tres actividades que más les gustan a nuestros funcionarios son:

- Caminatas con un 42% de la población encuestada.
- Yoga con un 27% de la población encuestada.
- Danzas con un 21% de la población encuestada.





Cuadro # 8

Le gustaría que sus hijos participaran en:		
Actividades Recreativas	42	37%
Actividades Culturales	39	35%
Actividades para hijos(as) entre los 0 – 10 años	26	23%
Actividades para hijos(as) entre los 11 – 16 años	20	18%
No tengo hijos	20	18%
Otras actividades, cuáles?		0%

Análisis

A los funcionarios de la gobernación del Quindío les gustaría que sus hijos participara en actividades recreativas y culturales piden que se incluyan los hijos entre el rango de edades de 0 a 16 años y algunos funcionarios de mayor edad también piden incluir a los nietos puesto que sus hijos ya son adultos.

Dentro de otras actividades proponen realizar.
Talleres de emprendimiento y de culinaria para los hijos.

Cuadro # 9

Le gustaría que se realizara la semana de la salud ocupacional y que en ella se realizaran los siguientes exámenes:				Le gustaría que se realizara la semana de la salud ocupacional y que en ella se realizaran los siguientes exámenes:			
Agudeza visual	68	Vacunas	44	Agudeza visual	60%	Vacunas	39%
Agudeza auditiva	66	Salud Oral	49	Agudeza auditiva	58%	Salud Oral	43%
Examen físico	74	Valoración Ergonómica	67	Examen físico	65%	Valoración Ergonómica	59%
Nutrición	54			Nutrición	48%		0%

Análisis

Los funcionarios de la gobernación en su mayoría están de acuerdo que se realicen los anteriores tipos de exámenes en salud ocupacional





CUADRO #10

OTRAS ACTIVIDADES PROPUESTAS	SI	NO	SI%	NO%
Cumpleaños a funcionarios	49	0	43%	0%
Charlas orientadas a los pre pensionados y despedida a los mismos	34	0	30%	0%
Pausas activas	51	0	45%	0%
Día de la Mujer	46	1	41%	1%
Día del hombre	41	1	36%	1%
Día de la Secretaria	38	1	34%	1%
Día del Niño (octubre)	39	0	35%	0%
Caminatas ecológicas	56	0	50%	0%
Actividades de navidad para funcionarios	65	1	58%	1%
Actividades de navidad para menores de 10 años	39	0	35%	0%
Participaría en torneos interinstitucionales y partidos amistosos	52	28	46%	25%
Participaría en Olimpiadas de integración cultural: El Día / Noche de los Talentos	31	7	27%	6%

OBSERVACIONES

Algunos funcionarios dentro de sus respuestas piden incluir las siguientes actividades

- Campeonatos de futbol empresarial.
- Tenis de mesa
- Karaoke

Cuadro #11

ESTIMULOS E INCENTIVOS				ESTIMULOS E INCENTIVOS			
	SI	NO	OTRO		SI	NO	OTRO
Apoyo a la educación superior: Pregrado y posgrados	97	2		Apoyo a la educación superior: Pregrado y posgrados	86%	2%	
Realización de convenio con Gimnasio	72	2		Realización de convenio con Gimnasio	64%	2%	





Recordemos que los incentivos son aplicables a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que según la encuesta representan un porcentaje 61.95% del total de la población encuestada y se concluye lo siguiente:

- Apoyo a la educación superior según lo establece la ley
- Realizar convenio con un gimnasio
- Realizar convenio con una institución que Brinde un segundo idioma

Sé cómo se observa en el diagnostico anterior, se determinaron diferentes áreas a intervenir, las cuales apuntaran hacia el fortalecimiento de los valores institucionales permitiendo con ello desarrollar conductas éticas favorables al cumplimiento de los principios que orientan el servicio público y su gestión a continuación se relacionan:

HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA ELABORACION DEL PLAN

Aplicación encuesta: Este instrumento permitió la identificación (diagnostico) de algunos aspectos relacionados con las actividades de Bienestar Social e Incentivos a partir del cual se evidenciaron algunos aspectos a implementar y/o a mejorar en materia del Bienestar para los funcionarios.

Para la programación de las acciones de Bienestar Social, se tendrá en cuenta la experiencia, capacitación e idoneidad que tienen las Secretarias de la Gobernación, por lo que se tiene previsto que de acuerdo a la competencia que tiene cada una, se programen las diferentes actividades propuestas.

Los temas objeto del presente Plan de Bienestar Social a desarrollarse durante el año 2015, surgieron de las siguientes situaciones:

1. Garantizar el desarrollo y ejecución del Plan de Desarrollo 2012 – 2015
2. Solicitudes de los funcionarios del Centro Administrativo Departamental.
3. Cambios en la normatividad aplicable a la entidad territorial
4. Encuesta aplicada a los funcionarios de la Administración Departamental.





CONTROL Y SEGUIMIENTO

Con la orientación de la Gobernadora del Departamento, será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar e Incentivos, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

RESPONSABLE:

La Oficina de Bienestar Social de la Secretaría Administrativa de la Gobernación del Quindío, en articulación con las diferentes secretarías de la Gobernación del Quindío.

ALCANCE:

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de Bienestar Social todos los funcionarios de la Gobernación del Quindío y sus familias
Del Plan de Incentivos tendrán derecho a beneficiarse los funcionarios de Elección Popular, Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

FINANCIACIÓN:

Para la ejecución de los recursos del programa de Bienestar Social, según el art.38 del decreto 1567 de 1998, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Apropiarse anualmente, según programas de Bienestar e Incentivos adoptados.
2. Se deben ejecutar según lo programado.
3. Se deben incluir todos los elementos necesarios.
4. No se incluyen bebidas alcohólicas,
5. Debe haber restricción en el gasto.
6. No modifica régimen salarial, ni crea prestaciones extralegales.

La Financiación del presente Plan de Bienestar Social, es asumida por la Gobernación del Quindío, contando con el apoyo de las Secretarías de despacho,





donde al interior de cada una se cuenta con un potencial valiosísimo que es su recurso humano, permitiendo esta manera realizar actividades, sin afectar el presupuesto.

Así mismo se encuentran diferentes instituciones como la Caja de Compensación Familiar – Comfenalco, el SENA, la ARL COLMENA, entre otras, con quienes se puede coordinar y articular acciones, sin generar inversiones o gastos extras.

El rubro (identificación presupuestal) que corresponde al Plan de Bienestar Social es el 0304-1-2211-20 para el año 2015 y asciende a la suma de Ciento diez millones de pesos mcte, (\$ 110. 000.000), que será ejecutado por la Secretaria Administrativa - Oficina de Bienestar Social.

PLAZO DE EJECUCIÓN:

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar Social e Incentivos será del primero (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre de dos mil quince (2015).

DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR.

- a) Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de Bienestar Social.
- b) Multiplicar al grupo de trabajo del área que lo requiera y/o les sea útil la información obtenida en el programa.
- c) Remitir a Talento Humano la certificación de asistencia y la evaluación de las actividades realizadas una vez se finalicen las mismas.

DIVULGACIÓN: Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2015, serán divulgadas por la Secretaria Administrativa: Grupo de Bienestar Social de la Gobernación del Quindío a través de: correo electrónico, pagina web y carteleras del Centro Administrativo Departamental.





REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

*Decreto 1567 de 1998 (agosto 5), reglamentado por el decreto nacional 1572 de 1998, reglamentado parcialmente por el decreto nacional 1227 de 2005, “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

*Decreto 1227 de 2005 (abril 21), “Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998.

*Documento presentación sobre el sistema de estímulos para el empleado del estado, realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014.

ANEXOS: Encuesta aplicada, Consolidado de la encuesta, Procedimiento, Total de encuestas, Diagnostico, Cronograma y Plan Anual Proceso (planeación).

Aprobó: Dra. Ana María Arroyave Moreno
Reviso: Dr. Héctor Mario Campuzano Londoño – Director Talento Humano
Reviso: P.U. Yeison Leandro Contreras
Elaboro: P.U. Beatriz González R.





CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

COMPONENTE	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	FECHAS	POBLACION





