

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE:
			Página 1 de 29

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**Región Administrativa y de Planeación Especial
RAPE – REGIÓN CENTRAL
2017**

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 2 de 29

DIEGO RAMIRO GARCÍA BEJARANO
Director Ejecutivo

OSCAR FLÓREZ MORENO
Director Administrativo y Financiero

Equipo de Trabajo
CLAUDIA NATALY PINZÓN RUEDA
OLGA LUCIA LÓPEZ MORA
Profesionales

Apoya
COMISIÓN DE PERSONAL
COMITÉ INSTITUCIONAL DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Edición
Febrero 2017

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 3 de 29

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETIVOS	5
3.	ALCANCE.....	6
4.	MARCO NORMATIVO.....	7
5.	MARCO CONCEPTUAL	10
6.	LINEAS ESTRATEGICAS.....	11
7.	METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	13
8.	ACTIVIDADES PROPUESTAS	25
9.	CRONOGRAMA.....	27
10.	INDICADOR	29

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 4 de 29

1. INTRODUCCIÓN

Para la Región Central es de suma importancia promover espacios y acciones que generen desarrollo integral del talento humano a partir de componentes como inducción, capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo con el ánimo de fomentar mejores competencias profesionales, personales y tener servidores públicos saludables que puedan poner todas sus capacidades en función del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para fortalecer el componente de bienestar anteriormente descrito se crea el presente programa de bienestar social acorde con los lineamientos normativos (Decreto 1567 de 1998) requeridos y teniendo en cuenta el anterior programa de bienestar, los resultados de la evaluación de satisfacción de las actividades realizadas en la vigencia anterior, la identificación de necesidades de bienestar de los servidores públicos por medio de la aplicación de una encuesta y el planteamiento de unos objetivos y fines claros con respecto a la apropiación y sentido de pertenencia que debe tener el servidor público hacia la entidad, mientras disfruta de las actividades programadas para su bienestar. Además de ello se construyó con el apoyo de la Comisión de Personal y se presentó al Comité de Desarrollo Administrativo para su respectiva aprobación.

Del anterior proceso se consolidan en dos líneas estratégicas de acción: i) Protección y servicios sociales, desde el cual se quiere atender necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores públicos y sus familias mejorando sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación y ii) Calidad de vida laboral, que pretende fomentar una cultura organizacional con un liderazgo colectivo desde la apropiación del conocimiento de la memoria histórica institucional, las buenas prácticas del trabajo en equipo, la aplicación de los valores y principios en la labor diaria y el sentido de pertenencia corporativo de cada servidor público; todo esto en un ambiente de condiciones favorables para los trabajadores y sus familias.

A demás de ello se espera que el presente programa atienda los lineamientos dados por la alta Dirección de la Región Administrativa y de Planeación Especial, referenciados en el artículo 1 de la Resolución N° 061 de 2015 en donde se definen los siguientes compromisos en el marco de la Política de Bienestar Social e Incentivos:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 5 de 29

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Se espera lograr con la ejecución del presente plan un desarrollo integral del talento humano en medio de un buen ambiente laboral, un fuerte trabajo en equipo y unas excelentes condiciones de calidad de vida laboral en la Región Central.

2. OBJETIVOS

GENERAL

Generar un ambiente de condiciones favorables para los trabajadores y sus familias a partir de una serie de actividades que permitan el mejoramiento de los niveles de calidad de vida, la promoción de la calidez humana en el ejercicio de sus funciones y el fomento de la motivación laboral, generando un sentido de pertenencia institucional.

ESPECÍFICOS

Desarrollar actividades en los ámbitos deportivo, cultural, social entre otros, que contribuyan con el balance necesario entre la vida laboral y personal de los trabajadores de la entidad.

Llevar a cabo actividades que mejoren hábitos saludables y sensibilicen a cerca de la importancia de invertir en este componente para producir enormes beneficios personales y familiares.

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 6 de 29

Realizar actividades personales y/o familiares de esparcimiento esenciales para el ser humano que sirvan como descanso de la rutina fomentando un desarrollo humano desde lo intelectual, emocional, físico y psicológico del individuo.

Facilitar y sensibilizar a los trabajadores sobre el manejo de las finanzas ya que estas son una herramienta indispensable para el individuo, las cuales tienen un impacto directo sobre la calidad de vida personal y familiar.

Fomentar una cultura organizacional con un liderazgo colectivo desde la apropiación del conocimiento de la memoria histórica institucional, las buenas prácticas del trabajo en equipo, la aplicación de los valores y principios en la labor diaria y el sentido de pertenencia corporativo de cada servidor público.

Realizar actividades que permitan conocer, mantener, mejorar y/o preservar el clima laboral, el cual es influyente en el desempeño y consolidación de una estructura organizacional agradable.

Mantener y/o incrementar la participación activa y creativa de todos los funcionarios de la entidad convocados al desarrollo de las actividades de bienestar social e incentivos de la Región Central.

3. ALCANCE

El programa de bienestar social e incentivos está dirigido al personal de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE Región Central y sus familias.

La Dirección Corporativa a través de talento humano - bienestar será el responsable de ejecutar el presente programa.

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 7 de 29

4. MARCO NORMATIVO

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 36 parágrafo: “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”.

Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional. Artículo 26°. “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, artículo 13 del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. “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”.

En el artículo 20 se relaciona con el bienestar social; el artículo 21 corresponde a la finalidad de los programas de bienestar social; artículo 22 trata sobre las áreas de intervención; artículo 23 y 24 corresponde a las áreas de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral respectivamente; finalmente en el artículo 25 se encuentra relacionado con el proceso de gestión de los programas de bienestar.

En su artículo 29º menciona (...)” Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia; Artículo 30, Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 8 de 29

no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”.

Ley 734 de 2002. Por el cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33 numeral 4 derechos de los servidores públicos “Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales”. Y numeral 5 Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”.

Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, deroga el Decreto 1572 de 1998, Artículo 70. “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: 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 70.2 Artísticos y culturales. 70.3. Promoción y prevención de la salud. 70.4. 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. 70.5. 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”.

Así mismo el artículo 76 indica: “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”.

Por su parte el artículo 77 señala: “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.”

En el artículo 78 señala: “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

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 9 de 29

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 (...)"

De igual forma el artículo 75, se menciona que "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: 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 75.2. 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. 75.3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 75.5. Fortalecer el trabajo en equipo. 75.6. Adelantar programas de incentivos.

Decreto 2482 de 2012 "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión". Artículo 1 y 2 del incluye a las entidades territoriales en la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, definiendo en el literal c) del artículo 3 como una de las Políticas de Desarrollo Administrativo la de Gestión del Talento Humano, la cual "(...) Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional (...)"

Decreto 943 de 2014. Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). Entre los productos mínimos que corresponden al Componente de Talento Humano / Elemento de Desarrollo del Talento Humano, definidos en el Manual Técnico el cual hace parte integral de la citada norma, se encuentra el Programa de Bienestar y Plan de Incentivos, entre otros.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Confirma lo reglado en las citadas normas, en el Título 10. Sistema de Estímulos, artículos 2.2.10.1. al 2.2.10.4.

Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.

Acuerdo Regional N°001 del 30 de septiembre de 2014. Adopta los estatutos internos de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE Región Central, se establece la razón social y demás aspectos generales que dan curso al funcionamiento de la entidad.

Acuerdo Regional N°007 del 11 de febrero de 2015, Modifica la estructura interna de la RAPE Región Central. Según los numerales 2 y 3 del artículo 5 la Dirección Corporativa, tiene entre sus funciones la de coordinar y ejecutar las políticas, programas y proyectos relativos al registro y

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 10 de 29

control de salud ocupacional, seguridad y bienestar social, y calidad laboral de los funcionarios de la entidad.

Resolución N° 061 del 11 de agosto de 2015 “Por la cual se establecen los lineamientos generales en materia de Inducción y Reinducción, Capacitación y Bienestar e Incentivos de los funcionarios de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central”. Capítulo V. Sistema de Estímulos.

Resolución N°064 del 21 de agosto de 2015. Por la cual se conforma la Comisión de Personal. Instancia competente de participó en la elaboración del Programa de Bienestar e Incentivos, en cumplimiento a los literales h) e i) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, 2015.

Resolución N°065 del 21 de agosto de 2015. Por la cual se crea el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo. En el numeral 8 del artículo 3 es la instancia competente de aprobar el Programa de Bienestar e Incentivos para remisión a la Dirección Ejecutiva del Programa de Bienestar e Incentivos.

5. MARCO CONCEPTUAL

Programas de Bienestar Social: Son los “procesos permanentes orientados 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”¹

Calidad de vida laboral: “Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”².

Clima Laboral: “Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento”³.

Cultura Organizacional: “Es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento. (...)”⁴.

¹ Decreto 1567 de 1998. Artículo 20.

² DAFP. Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012. Pág. 20

³ Ibid., pág. 21.

⁴ Ibid., pág. 23.

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 11 de 29

Incentivo: “Es el estímulo destinado a satisfacer y complementar el desarrollo de los servidores a nivel familiar e intelectual”⁵.

6. LINEAS ESTRATEGICAS

6.1. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En la Región Central 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 estructurados para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, según el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998.

Por lo anterior se atenderán los siguientes componentes de acción:

6.1.1 Salud personal y familiar: *“La primera riqueza es la salud” Ralph Waldo Emerson*

La salud es un componente fundamental para el desarrollo personal y profesional del ser humano, por ello en la Región Central se concentrarán los esfuerzos en la promoción del cuidado de esta, el desarrollo de actividades que mejoren hábitos saludables y la sensibilización a cerca de la importancia de invertir en este componente para producir enormes beneficios personales y familiares.

En este componente se realizarán actividades deportivas, aprovechando el potencial deportivo de los funcionarios de la entidad y motivando a quienes no realizan actividades físicas a que se vinculen en actividades deportivas promocionadas por la entidad para el mejoramiento de la salud personal.

6.1.2 Esparcimiento personal y familiar: *“El arte del descanso es una parte del arte de trabajar” John Steinbeck.*

Las actividades personales y/o familiares de esparcimiento son esenciales para el ser humano ya que son bastante placenteras y sirven como descanso de la rutina lo que permite un desarrollo humano desde lo intelectual, emocional, físico y psicológico del individuo.

⁵ Ibídem.

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 12 de 29

En este componente además de realizar actividades recreativas, se potenciará el arte y creatividad con actividades lúdicas aprovechando los talentos que tienen los funcionarios de la entidad para los tiempos de esparcimiento dados por la misma.

Así mismo, se celebraran fechas especiales como cumpleaños, día de la mujer, aniversario de la entidad, cierre de gestión, novenas navideñas,

6.1.3 Protección financiera personal y familiar: *"No es lo que tú tienes, sino como usas lo que tienes lo que marca la diferencia" –Zig Ziglar*

Las finanzas son una herramienta indispensable para el individuo, el manejo de estas tiene un impacto directo sobre la calidad de vida personal y familiar.

6.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta línea pretende fomentar una cultura organizacional con un liderazgo colectivo desde la apropiación del conocimiento de la memoria histórica institucional, las buenas prácticas del trabajo en equipo, la aplicación de los valores y principios en la labor diaria y el sentido de pertenencia corporativo de cada servidor público.

Por lo anterior se atenderán los siguientes componentes de acción:

6.2.1 Liderazgo y trabajo en equipo: *"El espíritu de equipo es lo que da a muchas empresas una ventaja sobre sus competidores" George Clements.*

En la cotidianidad laboral es indispensable la interacción grupal por ello es necesario un armónico trabajo en equipo y un gran compromiso de los trabajadores con los valores institucionales para el logro de objetivos corporativos.

En esta línea de acción se trabajará el clima laboral, en donde se hará una intervención con actividades que potencialicen el trabajo en equipo y además se finalice la vigencia con resultados de medición de clima laboral.

6.2.2 Fortalecimiento de la identidad institucional: *Región Central, territorio para la paz. Primera entidad pública regional creada en el país.*

En el día a día laboral es indispensable la interacción grupal por ello es necesario un armónico trabajo en equipo y un gran compromiso de los trabajadores con los valores institucionales para el logro de objetivos corporativos.

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 13 de 29

Nota:

Pre pensionados

Teniendo en cuenta que en la Región Central no existen funcionarios que cumplan con las condiciones de población pre pensionada, entendiendo por esta las personas cercanas a la edad para acceder al requisito de pensión: hombres de 59 años o más y mujeres con 54 o más años, no se aplican estas políticas para la presente vigencia.

Incentivos

En la actual vigencia la entidad implementará la ley pro bici ley 1811 de 2016 otorgando los incentivos de los que habla la norma.

Así mismo se otorgarán incentivos no pecuniarios de tiempo compensatorio en días especiales.

Es importante mencionar que en la actualidad la planta de personal tiene nombramientos provisionales lo cual dificulta implementar un plan de incentivos pecuniarios para empleados de carrera y equipos de trabajo ya que estos son otorgados con base en evaluación de desempeño y en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo. Una vez sean provistos los cargos por concurso de carrera administrativa debe implementarse un plan de incentivos para los mismos.

7. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Para la identificación de necesidades, se tomó como referente de análisis los siguientes componentes:

- El programa de bienestar de la vigencia anterior,
- Los resultados de la evaluación de satisfacción de las actividades realizadas en la vigencia anterior,
- La identificación de necesidades de bienestar de los servidores públicos por medio de la aplicación de una encuesta,
- El planteamiento de unos objetivos y fines claros con respecto a la apropiación y sentido de pertenencia que debe tener el servidor público hacia la entidad, mientras disfruta de las actividades programadas para su bienestar.
- Análisis de las características generales de los funcionarios.

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 14 de 29

RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN Y LA PERCEPCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2016

Teniendo en cuenta la importancia de la política de gestión del talento humano de la Región Central cuya responsabilidad reposa en la Dirección Corporativa, se presenta a continuación un resultado de la ejecución del programa de bienestar e incentivos de la vigencia 2016, dicho resultado es construido a partir de la manifestación de la opinión de los servidores públicos quienes expresaron su nivel de satisfacción respecto a la gran mayoría de las actividades desarrolladas durante el año.

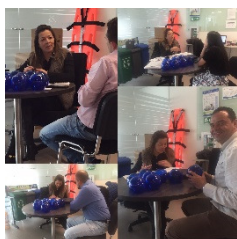
Es importante resaltar que este programa tuvo por objetivo garantizar las condiciones favorables que promovieron la motivación y calidez humana de los funcionarios para alcanzar niveles de satisfacción y de desempeño laboral eficiente, en un clima organizacional óptimo que conllevó al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

Por lo anterior, se desplegaron una serie de actividades que buscaron atender dicho objetivo a través de las líneas estratégicas del programa de bienestar e incentivos 2016:

Protección y servicios sociales

Esta línea atendió las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, gestionando en forma solidaria y participativa con los organismos especializados correspondientes.

Durante la vigencia 2016 se contó con el acompañamiento de varias entidades quienes ofrecieron de manera periódica acceso a servicios de protección personal y familiar, entre ellas: Suramericana, Colsubsidio, Banco BBVA, Rto Seguros y Fondo de Pensiones Protección. Los servidores públicos recibieron de manera positiva la visita de dichas empresas con sus servicios.



	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 15 de 29

Calidad de Vida

Esta línea garantizó a los funcionarios un ambiente con las condiciones adecuadas para la satisfacción a través de espacios de promoción de calidad de vida familiar, de manera que los integrantes del núcleo se involucraron en actividades de integración, hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad; fomentando una armonía personal, laboral y familiar entre los funcionarios de la entidad.

Para ello se programaron y realizaron diferentes actividades entre ellas: Conmemoración Días Especiales (Cumpleaños, Secretaria, Mujer, Hombre, Madre, Padre), Compensatorios, Torneo Interno, Desarrollo Artístico, Día de la Familia, Vacaciones Recreativas.



En el desarrollo de las actividades de día de la familia y vacaciones recreativas se pudo involucrar de manera directa a las familias de los trabajadores, por ello son unas de las actividades a las que más recursos se destinó con el fin de brindar un espacio de confort y calidez humana a los funcionarios y sus familias generando un vínculo propicio con el sentido de pertenencia de la entidad.

	TIPO DE DOCUMENTO:		VERSIÓN No. 01
	FORMATO		
	PROCESO:		
	Gestión del Talento Humano		
TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015	
		Página 16 de 29	



Clima y Cultura Organizacional

El objetivo de esta línea fue cultivar la memoria histórica de la entidad, los valores y buenas prácticas que deben estar presentes en el día a día; con una cultura orientada al trabajo en equipo, liderazgo de los gerentes públicos, calidad de la labor desempeñada, la eficiencia, eficacia y

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 17 de 29

efectividad de las gestiones que se adelanten y para ello programaron las siguientes actividades: Caminata Ecológica, Actividad de Memoria Institucional y disposición al cambio y Actividad de Cierre de Vigencia. Es importante mencionar que estas actividades fortalecieron el trabajo en equipo y mejoraron el clima laboral.



Teniendo en cuenta que las dos últimas líneas estratégicas estaban estrechamente ligadas al objetivo principal de la política integral del talento humano, se realizó una breve encuesta que permite evidenciar de manera conjunta la evaluación de las actividades realizadas para estos dos ejes, los resultados se presentan a continuación:

Resultados Encuesta de Satisfacción de Eventos de Bienestar 2016:

Esta encuesta tuvo una muestra de 31 servidores que de alguna manera participaron en una o varias actividades desarrolladas durante el año.

Respecto a la primera pregunta realizada se pedía:

“Región Central Territorio para la Paz”

F-GTH.35
V.1.

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 18 de 29

“Califique el desarrollo de las siguientes actividades frente a su contribución para generar un ambiente positivo de integración, bienestar y convivencia en los trabajadores de la entidad. Marque con una X, siendo 5 la calificación más alta y 1 la más baja” los resultados son los siguientes:

Actividad	5	4	3	2	1
Día de la madre, día del padre					
Torneo Interno de Bolos					
Día de la Familia					
Vacaciones Recreativas					
Celebración Amor y Amistad					
Jornada de socialización e integración “Caminata – Páramo el Verjón”					
Actividad Cierre de Vigencia					

En el primer evento “Día de la madre, día del padre” El 38,7 % de los encuestados dieron la calificación más alta con 5 puntos, el 9,7% calificó con 4 puntos, el 3,2% calificó con 3 puntos, mientras que el 48,4% contestó no aplica puesto que no participaron dentro de esta actividad por no tener la condición de padre o madre.

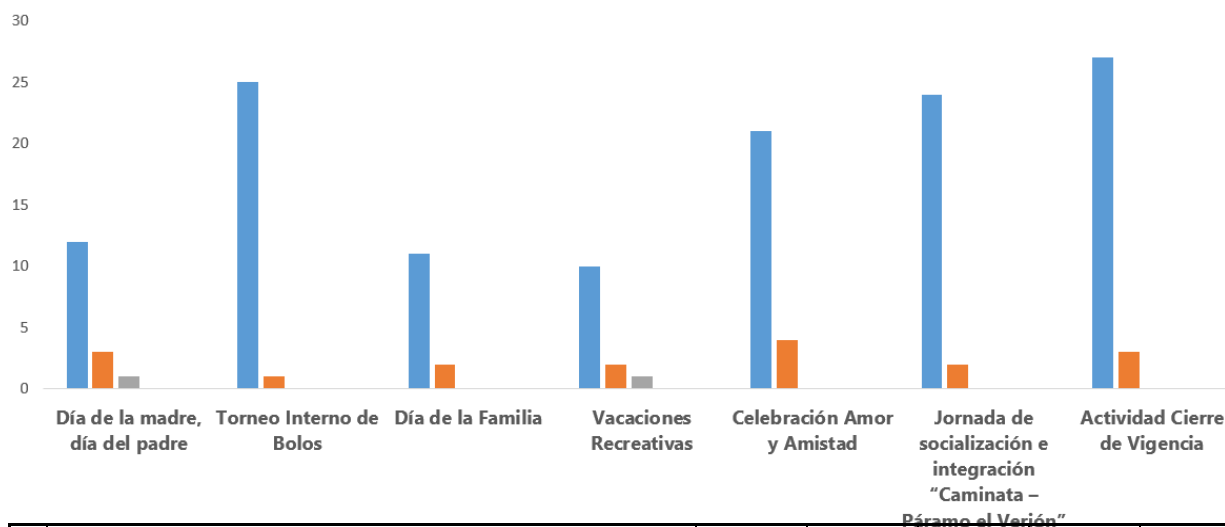
Por el contrario, en otra de las actividades más abierta a la participación de los funcionarios el torneo interno de bolos la calificación fue la siguiente: el 80,6 % calificaron con 5, el 3,2% dio calificación de 4 puntos, mientras que el 16,1% no aplicó a esta actividad.

En general la calificación más alta en todas las actividades sobre las que se indagó fue de 5 puntos, seguido por 4 y eventualmente 3 puntos, como se muestra a continuación:

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 19 de 29

Calificación Eventos Bienestar 2016

Integración, bienestar y convivencia



Actividad	5	4	3	2	1
1 Día de la madre, día del padre	12	3	1	0	1
2 Torneo Interno de Bolos	25	1	0	0	0
3 Día de la Familia	11	2	0	0	0
4 Vacaciones Recreativas	10	2	1	0	0
5 Celebración Amor y Amistad	21	4	0	0	0
6 Jornada de socialización e integración "Caminata – Páramo el Verjón"	24	2	0	0	0
7 Actividad Cierre de Vigencia	27	3	0	0	0

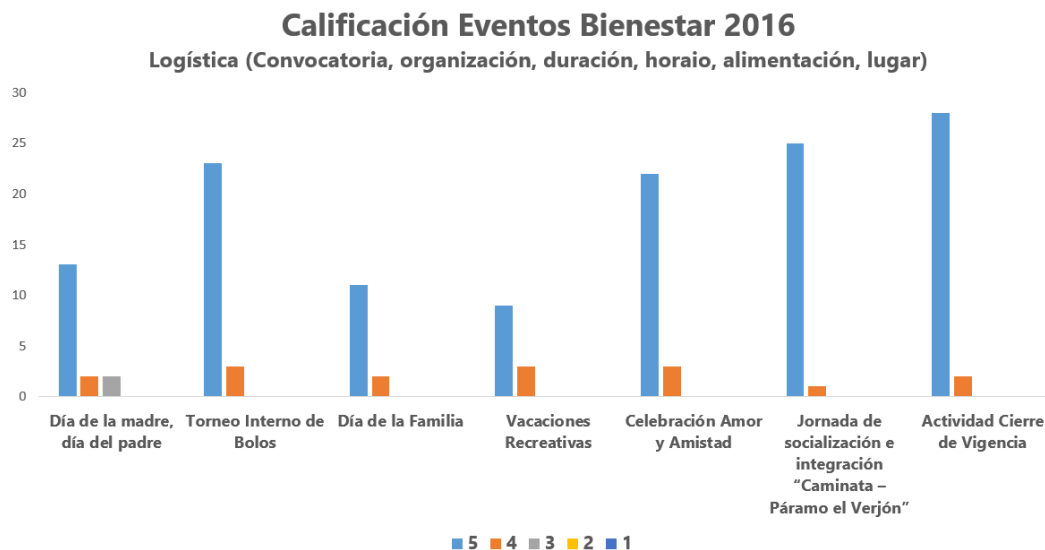
Respecto a la segunda pregunta realizada se pedía:

"Califique la organización logística (Convocatoria, organización, duración, horario, alimentación, lugar), de los siguientes eventos: Marque con una X, siendo 5 la calificación más alta y 1 la más baja" los resultados fueron los siguientes:

El evento que tuvo mayor porcentaje de calificación logística con 5 puntos fue el de actividad cierre de vigencia con un 90,3%, seguido de Jornada de socialización e integración "Caminata – Páramo el Verjón" con un 80,6% y de Torneo Interno de Bolos 74,2%.

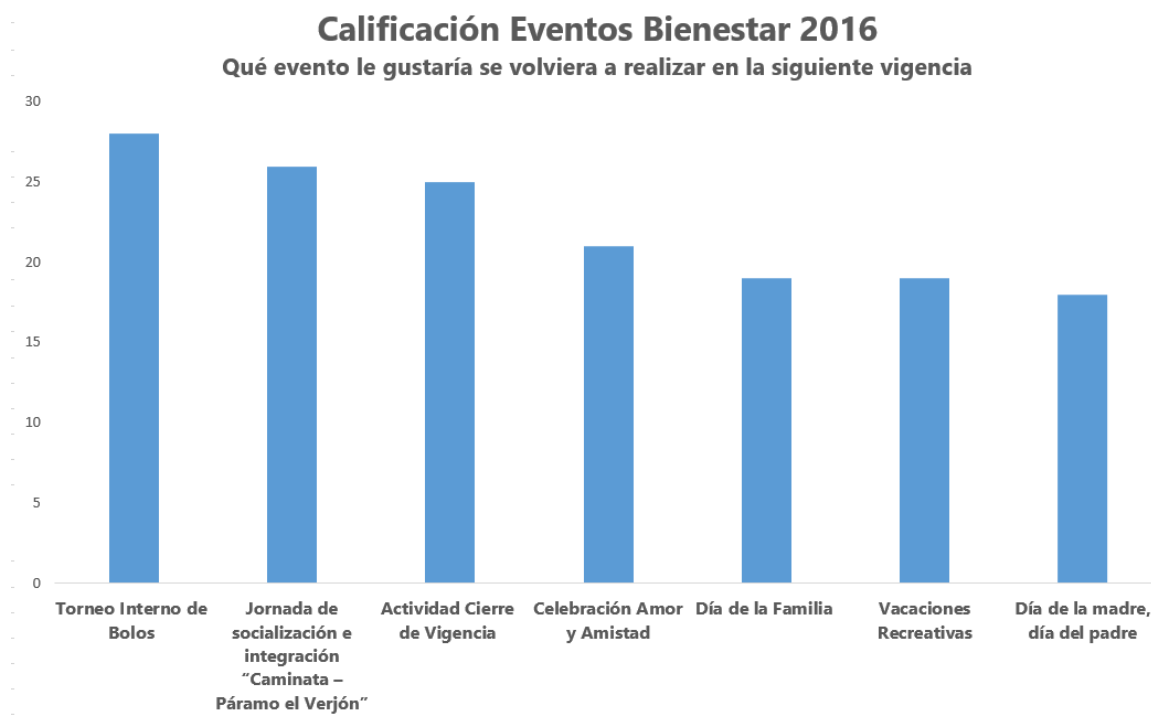
	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 20 de 29

En general la mayoría de las actividades obtuvieron calificación de 5 puntos y eventualmente 4 y 3 puntos.



Finalmente, a la pregunta “¿Cuáles de las siguientes actividades le gustaría que se volvieran a realizar en la siguiente vigencia?” se evidencia que los participantes manifiestan querer contar con todas las actividades, aunque las que obtuvieron mayor puntaje fueron: Torneo interno de bolos, caminata y cierre de vigencia.

	TIPO DE DOCUMENTO:		VERSIÓN No. 01
	FORMATO		
	PROCESO:		Gestión del Talento Humano
	Gestión del Talento Humano		
TITULO:		CÓDIGO:	VIGENTE A PARTIR DE:
Programa de Bienestar Social e Incentivos		F-GTH.35	2015
			Página 21 de 29



Adicional a estas calificaciones los servidores públicos propusieron nuevas actividades y/o realizaron algunas sugerencias para mejorar las ya realizadas algunas de las más requeridas son: Más excursiones de integración, ciclo paseos en la Región Central, campeonato de tejo, más torneos deportivos, más caminatas ecológicas, torneo interno de tenis de mesa, otros destinos de caminatas ecológicas, actividades culturales, torneo de FIFA, actividades y vacaciones recreativas para niños menores de 5 años y más salidas ecológicas.

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO	VERSIÓN No. 01
	PROCESO:			
	TITULO:		CÓDIGO:	VIGENTE A PARTIR DE:
	Programa de Bienestar Social e Incentivos		F-GTH.35	2015
				Página 22 de 29



ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

- a. La planta de personal se encuentra ocupada por 12 mujeres y 11 hombres, los cuales se encuentran entre los siguientes rangos de edad:

EDAD	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
25 - 30	2
31 - 35	7
36 - 40	7
41 - 45	6
46 - 50	0
51 - 55	0
56 - 60	1

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 23 de 29

- b. Por otra parte, se encontró que 7 de los 24 funcionarios no tienen hijo(s), mientras que 16 si los tienen, cuyos rangos de edad son los siguientes:

N°	RANGOS DE EDAD DE HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
1	0 - 3	7
2	4 - 6	3
3	7 - 9	6
4	10 - 12	3
5	13 - 15	3
6	16 - 18	3
7	+19	3

- c. Finalmente se analizó el estado civil de los funcionarios con el fin de proyectar las actividades familiares, cuyos resultados fueron los siguientes:

N°	ESTADO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	COBERTURA ACTIVIDADES FAMILIARES
1	Solteros (as)	8	Padres – Hermanos (Hasta dos (2) familiares)
2	Casados (as)	12	Esposo (a) e Hijos (as)
3	Unión Libre	3	Compañero (a) e Hijos (as)

ENCUESTA 2017

La Dirección Corporativa mediante Circular N° 15 del 12 de diciembre de 2016 realizó el levantamiento de información correspondiente al Programa de Bienestar e Incentivos, con la aplicación de una encuesta, los resultados de la misma mostraron una identificación de necesidades las cuales se pretenden satisfacer a través de las siguientes actividades:

De acuerdo a las peticiones realizadas por los funcionarios por líneas de acción se pudieron encontrar las siguientes sugerencias:

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 24 de 29

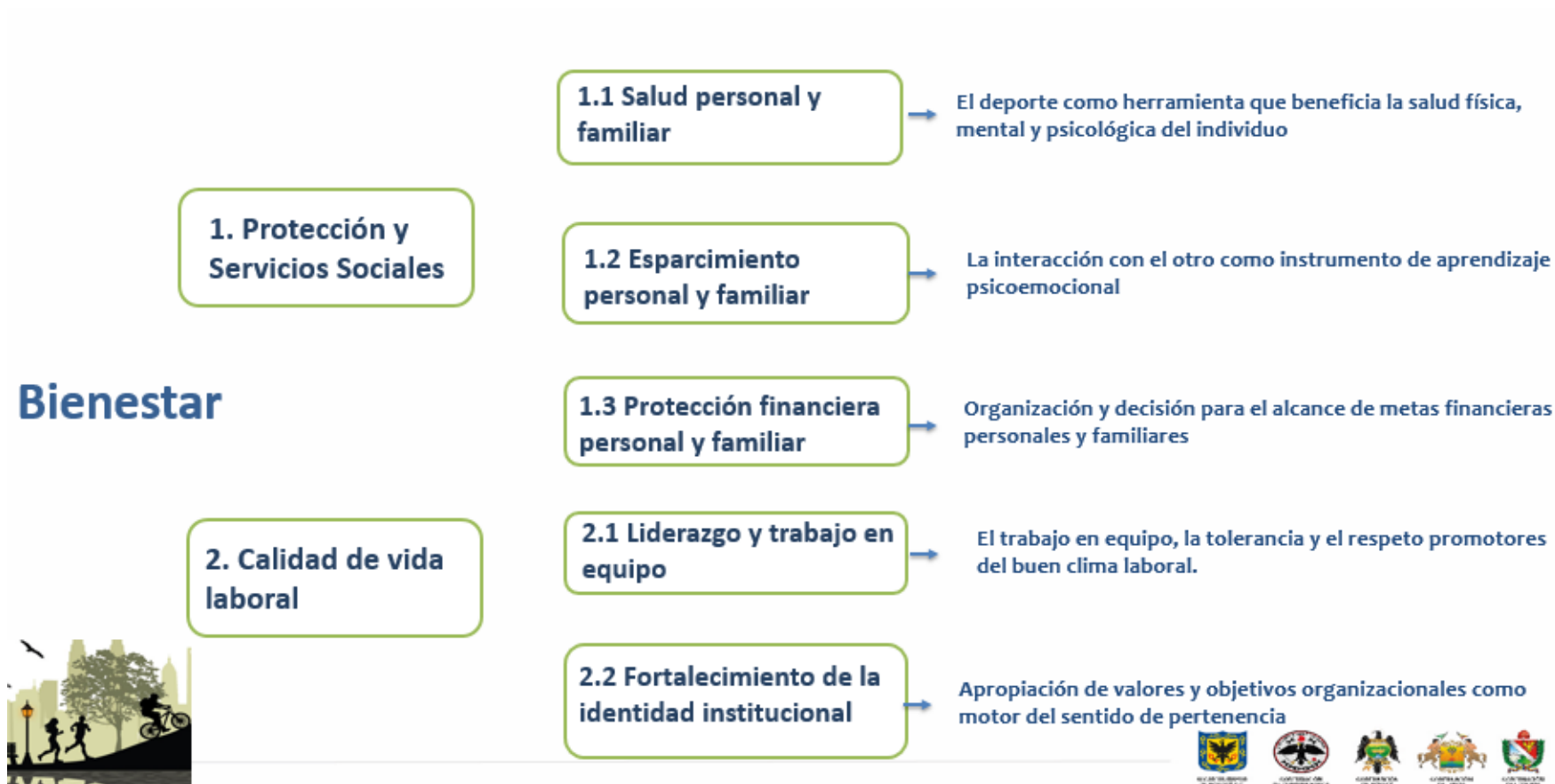
Protección y Servicios Sociales	Oferta de acceso a cursos y diplomados (Derechos laborales, inglés, habilidades sociales, liderazgo, negociación, habilidades productivas para la generación de ingresos)
	Acceso a actividades de recreación y deporte para el funcionario y su familia
	Creación y acceso al fondo de empleados de la Región Central
	Cambio de caja de compensación a Compensar
	Feria de servicios (vivienda, cine teatro, bancos, cooperativas, cajas de compensación, gimnasios peluquerías, restaurantes)
	Convenios con entidades promotoras de salud (Medicina prepagada, optometría, vacunación)
	Acceso a libranzas y asesorías de manejo financiero
	Pólizas de seguros a funcionarios
	Actividades de acompañamientos social de acuerdo con las problemáticas identificadas

Calidad de Vida	Actividades de integración familiar (Cultura, deporte, recreativo, mascotas, paseos, caminatas)
	Actividades deportivas (Carrera de observación, 10k, bici-trote, tejo, mini-tejo, rana, bolos, equipo deportivo que represente la entidad)
	Semana de la salud (spa, psiquiatría, odontología)
	Actividades para niños menores de 5 años (Día de los niños, curso para padres e hijos)
	Convenio con gimnasio
	Vacaciones recreativas en todos los recesos de la vigencia
	Actividades que generen aprendizaje en cada eje misional (Caminatas, recorridos)
	Teletrabajo
	Celebrar el día de cada profesión
	Trabajo en equipo y liderazgo
	Fomento de ahorro pensional
	Música

Clima y cultura organizacional	Actividades extra laborales (Integración con compañeros, trabajo en equipo, comunicación asertiva, cambio de roles, carrera de observación, buenas prácticas laborales, salir de la rutina, team building)
	Salir a las 2:00 p.m. un viernes al mes
	Jornadas ecológicas de integración
	Foro sobre identidad institucional o corporativa (Cultura organizacional por medio de actividades)
	Biblioteca de temas regionales
	Coaching
	Visita a museos
	Desayunos saludables
	Diplomados o cursos certificados en auditoría interna MECI-Calidad

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: Página 25 de 29

8. ACTIVIDADES PROPUESTAS



	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 26 de 29

El deporte como herramienta que beneficia la salud física, mental y psicológica del individuo

- Promoción de acceso a servicios complementarios de salud
- Acondicionamiento físico
- Caminata
- Torneos deportivos
- Ciclo-paseo- ciclo montañismo

La interacción con el otro como instrumento de aprendizaje psicoemocional

- Día de los niños
- Vacaciones recreativas
- Compensatorios
- Integración familiar
- Cumpleaños y otros días especiales

Organización y decisión para el alcance de metas financieras personales y familiares

- Sensibilización sobre el manejo inteligente de las finanzas
- Acceso a libranzas a los trabajadores de la Región Central.

El trabajo en equipo, la tolerancia y el respeto promotores del buen clima laboral.

- Actividades que fomenten el trabajo en equipo
- Resultados del diagnóstico del clima laboral
- Balance de cumplimiento metas y objetivos de la gestión anual

Apropiación de valores y objetivos organizacionales como motor del sentido de pertenencia

- Reinducción
- Sensibilización valores y objetivos institucionales



	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 27 de 29

9. CRONOGRAMA

Programa de bienestar 2017				Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic
Protección y Servicios Sociales	Salud personal y familiar	1. Promoción y asesoría en planes complementarios de salud	Promoción de servicios.		1			1					
		2. Promoción de acceso a gimnasio con caja de compensación	Promoción de acceso.		1				1				
		3. Promoción y desarrollo del cuidado de la salud	Semana de la salud.			1							
			Sesiones de acondicionamiento físico.				1					1	
		4. Desarrollo de actividades deportivas	Torneo interempresas – Equipo que represente la entidad.				1						
			Torneo interno – Dos disciplinas.			1			1				
			Ciclo paseo – ciclomontañismo. Promoción uso de la bicicleta hábito saludable.					1		1			
			Caminata - Hábito saludable, disfrute de la naturaleza.								1		
	Esparcimiento personal y familiar	1. Salida familiar	Tiempos de esparcimiento familiar. - Día de la Familia					1					
		2. Vacaciones, tiempo para recrear	Uso del tiempo libre en actividades recreativas para niños de la Región Central.				1				1		
		3. Los niños, espíritu de felicidad	Celebración día de los niños que hacen parte de la Región Central.		1								

	TIPO DE DOCUMENTO:		FORMATO	VERSIÓN No. 01	
	PROCESO:				Gestión del Talento Humano
	TITULO:	Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO:	F-GTH.35	
					Página 28 de 29

		4. Días especiales, motivo para conmemorar	El cumpleaños, tiempo de celebración - Recibe un detalle y trabaja solo medio día de tu jornada laboral	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			Día de la mujer, la lucha de sus derechos.	1									
			Día del hombre, ejemplo de responsabilidad y protección.	1									
			Día de la madre			1							
			Día del padre				1						
			Aniversario de la entidad						1				
			Novenas navideñas										1
			Día de cada profesión.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		5. Compensatorios, descanso programado	Tiempo de descanso, semana santa.	1									
			Tiempo de descanso fin de año.									1	
			Usa tu bici y verás los resultados – Implementación ley “pro bici”.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Protección financiera personal y familiar	1. Economía familiar	Sensibilización sobre el manejo inteligente de las finanzas.					1			1		
		2. Mejores condiciones crediticias	Acceso a libranzas a los trabajadores de la Región Central.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

	TIPO DE DOCUMENTO: FORMATO		VERSIÓN No. 01
	PROCESO: Gestión del Talento Humano		
	TITULO: Programa de Bienestar Social e Incentivos	CÓDIGO: F-GTH.35	VIGENTE A PARTIR DE: 2015
			Página 29 de 29

Calidad de vida laboral	Liderazgo y trabajo en equipo	Actividades que fomenten el trabajo en equipo		1									
		1. Intervención para fortalecer el liderazgo y trabajo en equipo	Rapeando con el Director	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
			Conversatorios Raperos		1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Fortalecimiento de la identidad institucional	2. Medición de clima laboral	Resultados del diagnóstico del clima laboral							1			
		3. Balance anual	Balance de cumplimiento metas y objetivos de la gestión anual										1
		1. Reinducción	Reorientación a la cultura organizacional							1			
		2. Sensibilización valores y objetivos institucionales	Apropiación valores, principios, objetivos institucionales						1				

El presente documento es una guía para la realización de las actividades proyectadas y su realización depende de la asignación de los recursos y los tiempos de ejecución .

10. INDICADOR

No.	Nombre del indicador	Formula
1	Eficacia ejecución programa de bienestar social e incentivos	(Actividades de bienestar realizadas / Actividades de bienestar programadas) X100