

"Por la cual se modifica la Resolución No. 082 de 2018 del 20 de marzo de 2018"

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RAPE REGIÓN CENTRAL

En ejercicio de sus facultades legales y en especial la conferida en los numerales 2.2 y 2.4 del artículo 3 del Acuerdo Regional 007 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que se expidió Resolución 082 de 2018 el 20 de marzo de 2018, mediante la cual se adoptó *"el Programa de Bienestar e Incentivos de los funcionarios de la Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central, para la vigencia 2018"*.

Que, en aras de surtir el proceso aprobado en la Comisión de Personal el pasado 02 de agosto de 2018, se debe incorporar dentro del Programa de Bienestar e Incentivos dirigido a los funcionarios de la entidad para la vigencia 2018, el apoyo institucional para el acompañamiento y desarrollo de las prácticas deportivas Ciclo Montañismo y Senderismo.

Que, debe incorporarse dentro del Programa de Bienestar dichas prácticas debido a las siguientes razones:

Que el artículo 3 del Acuerdo Regional 07 de 2015 establece como funciones de la Dirección Ejecutiva en relación con la entidad, las siguientes: "(...) 2.2 *Dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, los planes, los programas y los proyectos a cargo de la entidad y (...) 2.4 Diseñar e impulsar la ejecución de planes, programas y proyectos que sean de interés de la RAPE Región Central...*"

Que actualmente la entidad se encuentra desarrollando como apuesta de integración regional los siguientes proyectos: 1. Bici-Región, (Turismo asociado a la práctica de la bicicleta de montaña) 2. Senderismo (Iniciativa de identificación y priorización de senderos para la práctica del Trekking) cuya finalidad es construir una cohesión regional que logre conectar municipios, lagunas, montañas, cascadas, veredas, miradores, fincas, tesoros escondidos y en general atractivos turísticos de la región

Que dentro de los ejes estratégicos de la RAPE – Región Central, se ha definido el Turismo como una estrategia productiva de integración regional. En este sentido la entidad ha venido desarrollando una iniciativa de recorridos alrededor del turismo de aventura en bicicleta de montaña – Biciturismo y Trekking.

Que estos recorridos se realizan en vías rurales de segundo y tercer orden en los municipios que hacen parte de la Región Central conectando atractivos turísticos a través de la bicicleta de montaña y senderos a recorrer, generando integración en los territorios y habitantes de la Región Central a través del turismo, además como actividad deportiva y recreativa de bajo impacto ambiental basado en el disfrute de atractivos naturales y culturales en la región.

“Por la cual se modifica la Resolución No. 082 de 2018 del 20 de marzo de 2018”

Que se informó en la Comisión de Personal del 02 de agosto de 2018, la necesidad de socializar la propuesta de inclusión de los deportes Senderismo y Ciclo montañismo como prácticas frecuentes que se realizan por parte de los colaboradores de la entidad.

Que dentro de los proyectos de inversión de la Región Central, se desarrolla en este momento el de Rutas Regionales, atendiendo los lineamientos del PER y la reunión del último Consejo Directivo, en la que el Alcalde Mayor de Bogotá pidió priorizar dichas rutas.

Teniendo en cuenta el anterior contexto se hace necesario incorporar estas actividades deportivas dentro del programa de bienestar aprobado para la vigencia 2018, con el fin de que los funcionarios hagan parte de la representación de estos deportes en los escenarios en los que se da apertura oficial de las rutas de integración regional y en los demás espacios de integración y de representación institucional.

Que la Región Central cuenta con un Programa de Bienestar e Incentivos dirigido a los funcionarios de la entidad para la actual vigencia, el cual fue adoptado mediante Resolución No. 082 de 2018 en el que se determinaron cuatro áreas de intervención para el desarrollo de las actividades propuestas; dos de ellas hacen referencia puntual a 1.1 Protección y Servicios Sociales y 1.2 Clima y Cultura organizacional de las cuales se desprenden ejes específicos para su materialización, en el primero el Eje de Deporte y Salud y en el segundo el Eje de Liderazgo e Identidad Institucional.

Que tomando como referencia el anterior marco de líneas y ejes adoptados para la ejecución de las actividades del programa de bienestar y que en la actual vigencia se han venido promocionando y fortaleciendo actividades específicas como el Ciclopaseo y la Caminata y en términos deportivos El Ciclo montañismo y Senderismo se han fortalecido como los más representativos que practican los trabajadores de la entidad, se hace necesario que se les brinde apoyo para poder dar cobertura adecuada a la practica de los mismos.

Que estos deportes además de estar incluidos con una actividad a desarrollar en el Programa de Bienestar en el Eje de Deporte y Salud, requieren de una mayor programación y promoción institucional al interior de la entidad para que sean consideradas como disciplinas deportivas que generen cultura e identidad institucional.

Que la práctica de estos deportes en la entidad no solo genera calidad de vida, protección y servicios sociales, sino que también contribuyen con el fomento del liderazgo en los trabajadores y se fortalece el sentido de pertenencia con la entidad, proyectando una identidad institucional alrededor de dichos deportes.

“Por la cual se modifica la Resolución No. 082 de 2018 del 20 de marzo de 2018”

Que es necesario vincular a los trabajadores de la entidad con la implementación de estos proyectos permitiéndoles vivir en campo la experiencia turística y con ello lograr apropiarse una visión mas cercana al territorio que contribuya a una mejor aproximación en la definición de apuestas regionales.

Que, en virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificar la Resolución No. 082 de 2018 del 20 de marzo de 2018, en el sentido de ajustar el documento anexo con una versión 2 que incorpora actividades de ciclo montañismo y senderismo.

ARTÍCULO SEGUNDO. La presente Resolución rige a partir de su expedición y modifica en lo pertinente la Resolución 082 de 2018 del 20 de marzo de 2018.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D. C., a los

28 SEP 2018


DIEGO RAMIRO GARCÍA BEJARANO
Director Ejecutivo

Elaboró: Claudia Nataly Pinzón Rueda – Profesional Universitario Responsable de Bienestar
Jorge Enrique Moreno Muñoz – Profesional Especializado Responsable del Eje de Competitividad y Proyección Internacional
Revisó: Edna Patricia Rangel Barragán – Directora Administrativa y Financiera
Aprobó: Juan Manuel Pinzón Cáceres – Asesor Jurídico

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Versión No. 2 - 2018



Gobernación de
Cundinamarca



Alcaldía Mayor de
Bogotá D.C.



Gobernación de
Boyacá



Gobernación de
Meta



Gobernación de
Tolima

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

DIRECCIÓN EJECUTIVA

DIEGO RAMIRO GARCÍA BEJARANO
Director Ejecutivo

NATALIA NARANJO ROJAS
Asesora Jurídica AF

KARINA ARIAS MORALES
Asesora de Comunicaciones

STELLA CAÑON
Asesora Control Interno

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

RAÚL GARCÍA
Jefe Oficina Asesora

DIRECCIÓN CORPORATIVA

EDNA PATRICIA RANGEL BARRAGÁN
Directora Administrativa y Financiera

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS

ANDREA LIZETT VELANDIA RODRÍGUEZ
Directora Técnica

EQUIPO DE APOYO

CLAUDIA NATALY PINZÓN RUEDA
OLGA LUCÍA LÓPEZ MORA
Profesionales

Marzo 2018

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN.....	5
OBJETIVOS	7
ALCANCE	8
1. LINEAS ESTRATÉGICAS	8
2. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	10
3. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017	11
4. RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE EVENTOS DE BIENESTAR, 2017:.....	29
5. RESULTADOS ENCUESTA: ACTIVIDADES QUE LOS FUNCIONARIOS QUISIERAN VOLVER A REALIZAR.....	32
6. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	34
7. ENCUESTA 2018	35
8. ACTIVIDADES PROPUESTAS	36
9. INDICADOR.....	40
10. MARCO JURÍDICO	40
GLOSARIO	43

PRESENTACIÓN

A continuación, se presenta el Programa de Bienestar e Incentivos adoptado para la Región Central RAPE en la vigencia 2018.

DIEGO GARCÍA BEJARANO

Director Ejecutivo

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.

Propósito desde Talento Humano



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.
- 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.

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.

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 y creativa de todos los funcionarios de la entidad convocados al desarrollo de las actividades de bienestar social e incentivos de la Región Central.

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.

1. LINEAS ESTRATÉGICAS

La Región Administrativa y de Planeación Especial RAPE – Región Central, en aplicación del Sistema de Estímulos, ha considerado como estratégicas las siguientes líneas, con las cuales se busca fomentar las condiciones necesarias y favorables para la motivación y calidez humana de los funcionarios y sus familias:

1.1. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En la RAPE – 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, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de la entidad, estarán 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.

Se adelantarán las gestiones necesarias para garantizar 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 los integrantes del núcleo familiar, hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, se involucren en actividades de integración. Fomentando una armonía personal, laboral y familiar entre los funcionarios de la entidad.

1.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Adicionalmente, se promoverán actividades tendientes al fortalecimiento de la cultura organizacional, orientadas a cultivar la memoria histórica de la entidad, los valores y buenas prácticas que deben en el día a día; con una cultura orientada hacia la persona con principios, comprometidas con la labor misional de desarrollo regional, a partir del trabajo en equipo, fomentando el liderazgo de los gerentes públicos, garantizando las condiciones laborales para un buen desempeño del personal, el apoyo organizacional con una orientación a la calidad, a la eficiencia, eficacia y efectividad de las gestiones que se adelanten internamente.

1.3. INCENTIVOS

Los incentivos buscan generar las condiciones favorables que permita reconocer el desempeño laboral que cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados en niveles de excelencia del personal de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y de los equipos de trabajo de la entidad, a través de un programa de incentivos que estará vinculado al Programa de Bienestar e Incentivos para cada vigencia.

De acuerdo con lo consagrado en el artículo 2.2.10.8. y 2.2.10.9. del Decreto 1083 del 2015, y con el artículo 76 y 77 del Decreto 1227 del 2005 respectivamente, la entidad integró en el Plan de Bienestar el Plan de Incentivos, esto teniendo en cuenta que no hay funcionarios con derechos de carrera.

En la actualidad la planta de personal tiene nombramientos provisionales lo cual dificulta implementar un plan de incentivos 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.

Teniendo en cuenta que a la fecha se encuentra vinculado personal de Libre Nombramiento y Remoción y que los incentivos tienen como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores y al mejor empleado de la entidad para este tipo de nombramientos, a continuación, se presenta el sistema mediante el cual se determinará el otorgamiento de este incentivo:

Se premiará al mejor empleado en el desempeño de su labor por contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, esto será reflejado en la calificación otorgada para el funcionario en la última evaluación de desempeño realizada.

En caso de haber algún empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

Factor	Variable	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	5
Participación en la Brigada de Emergencias	Año anterior a la presente vigencia	10
Participación en capacitación de la Brigada de Emergencias	Año anterior a la presente vigencia	10
Participación en las actividades de Bienestar	100% de las actividades	30

	75% de las actividades	15
	50% de las actividades	10
	25% de las actividades	0

Si continúa el empate, la Comisión de Personal podrá determinar otros criterios de desempate.

Durante la vigencia 2018, en el primer semestre se consolidará la información de la evaluación de desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para quienes aplica este incentivo, se llevará a la Comisión de Personal los resultados del mejor funcionario y se otorgará en uno de los eventos del programa de bienestar acordado previamente con el Director Ejecutivo de la entidad.

El incentivo que se otorgará es un bono electrónico para ser usado en los servicios que ofrece la Caja de Compensación por un valor de: hasta 3 SMLV, adquirido por medio del contrato de ejecución del Plan de Bienestar de la presente vigencia.

Así mismo en el tema de incentivos la entidad implementó la ley pro bici -ley 1811 de 2016- otorgando medio día libre como lo habla la norma, cada vez que un funcionario llega en bicicleta a la entidad haciendo uso del carné de control creado para su correcta verificación y se otorgan incentivos de tiempo compensatorio en días especiales plasmados en el presente plan de bienestar.

1.4. PREPENSIONADOS

El Decreto 36 de 1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, define la Política de Prerretiro Marco (PPM), con la cual se establece que las entidades deberán incluir en los Programas de Bienestar planes orientados a la preparación para la jubilación.

En este sentido, en la RAPE – Región Central incluirá dentro de este programa las actividades necesarias para cubrir este tipo de población cercanos a la edad para acceder al requisito de pensión, esto es, hombres de 59 años o más y mujeres con 54 o más años, apoyados sobre todo en las actividades, sensibilización, acompañamiento y talleres que proporcione la caja de compensación familiar.

2. 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.

3. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

A continuación, se reporta la realización de una serie de actividades que buscaron atender dichos objetivos en consecuencia con las líneas estratégicas del programa de bienestar e incentivos 2017 y dando cumplimiento a demás al Plan de Desarrollo Integral del Talento Humano 2017, así:

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

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 concentraron los esfuerzos en la vigencia 2017, en la promoción del cuidado de esta, el desarrollo de actividades que mejoraran los 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 realizaron actividades deportivas, aprovechando este potencial de los trabajadores de la entidad y motivando a quienes no realizaban actividades físicas a que se vincularan en actividades deportivas promocionadas por la misma con el fin de contribuir con el mejoramiento de la salud personal, las actividades aprobadas para la actual vigencia fueron:

El reporte sobre el desarrollo de actividades se encuentra en el anexo 1, psicológico de mandamiento		
-Promoción de acceso a servicios complementarios de salud	-Acondicionamiento físico	-Caminata
-Torneos deportivos	-Ciclo-paseo	

Dentro de la vigencia, para este componente de acción se realizaron las siguientes actividades:

1. Día sin carro, promoción de la bici: 2-feb-17

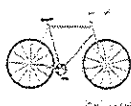
La Región Central "pedalea", en el marco del
"Día sin carro y sin moto"

La personas que hacen parte de la
Región Central, pedalearon por
una movilidad sostenible.

Día sin Carro
2 de febrero
5:00 a.m. - 7:30 p.m.

"La primera riqueza es la salud" Ralph Waldo Emerson
Biciclistas Regionales - Todos los días

"Pedaleando por la Región Central"




2. Implementación Ley Pro Bici: 2-feb-17

Mecanismo de verificación a implementar

Carné de acceso:

Carné de verificación:

Implementación Ley "pro-bici" en la Región Central

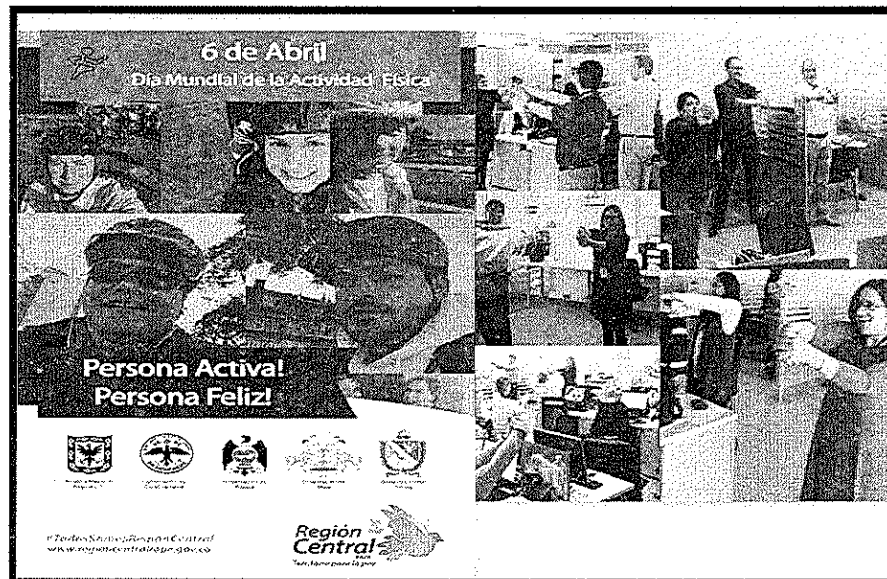
Fecha	Horario	Ubicación	Horario	Ubicación
Febrero	05:00	05:30	06:00	06:30
Febrero	06:30	07:00	07:30	08:00
Febrero	08:00	08:30	09:00	09:30
Febrero	09:30	10:00	10:30	11:00
Febrero	11:00	11:30	12:00	12:30
Febrero	12:30	13:00	13:30	14:00
Febrero	14:00	14:30	15:00	15:30
Febrero	15:30	16:00	16:30	17:00
Febrero	17:00	17:30	18:00	18:30

Región Central
Sticker de verificación

"La primera riqueza es la salud" Ralph Waldo Emerson




3. Día mundial de la actividad física: 6-abr-17



4. Inscripción Torneo Interbarrios: 31-may-17



5. Partido de Futbol de Integración: 2-jun-17



6. Promoción del acceso a GYM: 5-jul-17



¿Qué es el programa de bienestar?

El bienestar es una estrategia corporativa que pretende generar y fortalecer condiciones óptimas para el trabajo y la vida de las personas.

¿Conoces sus líneas de acción?

Una de ellas es: Protección y Servicios Sociales
Y pretende promover actividades que aseguren la salud personal y laboral.

"La primera riqueza es la salud" Ralph Waldo Emerson

Por ello, socializamos con ustedes la información acerca del acceso al entrenamiento en el Gimnasio que ofrece nuestra Caja de Compensación Costal de Oro.

¡No olvides que el deporte es un herramienta que beneficia la salud física, mental y psicológica del individuo!



¿Dónde encontrarlo?

En el Gimnasio de la Caja de Compensación Costal de Oro.

¿Qué día?

Los días martes y jueves.

¿A qué hora?

De 18:00 a 19:00 horas.

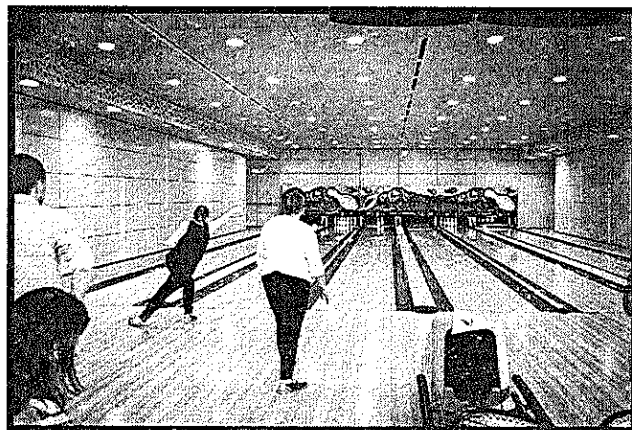
7. Torneo Interempresas de Fútbol: ago – dic 2017

GRUPO E	
No	EQUIPO
1	CORFICOL "A"
2	MULTISOFT S.A.S
3	ITAU "A"
4	REGION CENTRAL RAPE
5	COOTRADECUN
6	CODEMA "D"

8. Desarrollo de la Semana de la Salud: 11 al 15-sep-2017



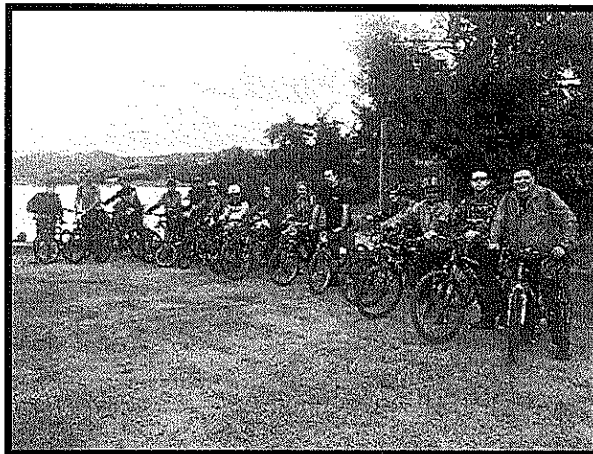
9. Torneo de Bolos: 19- sep- 17



10. Acondicionamiento Físico: 15 - sep -17



11. Ciclopaseo: 17 – nov-17



12. Caminata: 17 – nov-17



Para esta primera línea de acción se dio cumplimiento a cada una de las actividades planeadas en la vigencia.

1.1.2 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.

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

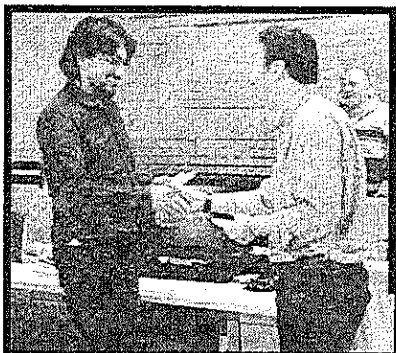
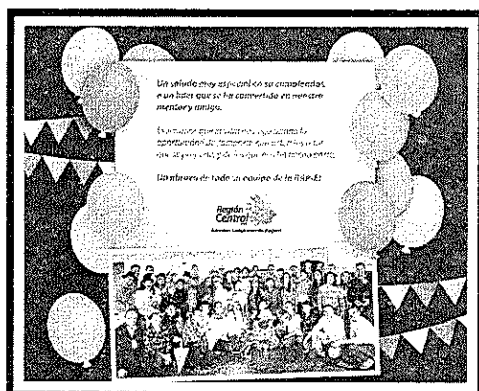
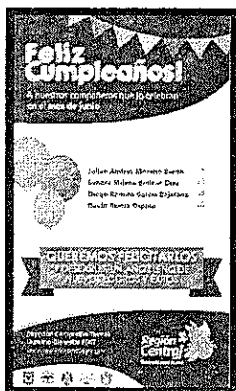
Así mismo, se celebraron fechas especiales como cumpleaños, día de la mujer, cierre de gestión, novenas navideñas, entre otros.

-Día de los niños
-Integración familiar

-Vacaciones recreativas
-Cumpleaños y otros días especiales

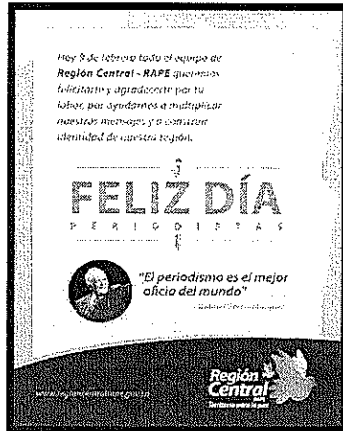
-Compensatorios

1. Cumpleaños enero a diciembre 2017

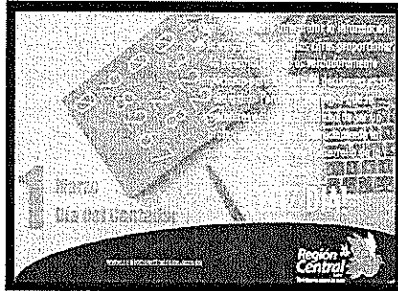


2. Celebración Otros Días Especiales

Periodista
09-feb-17



Contador
1-mar-17



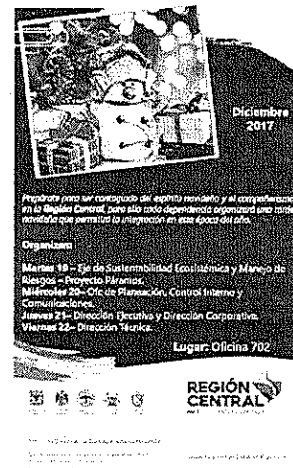
Día de la mujer
8-mar-17

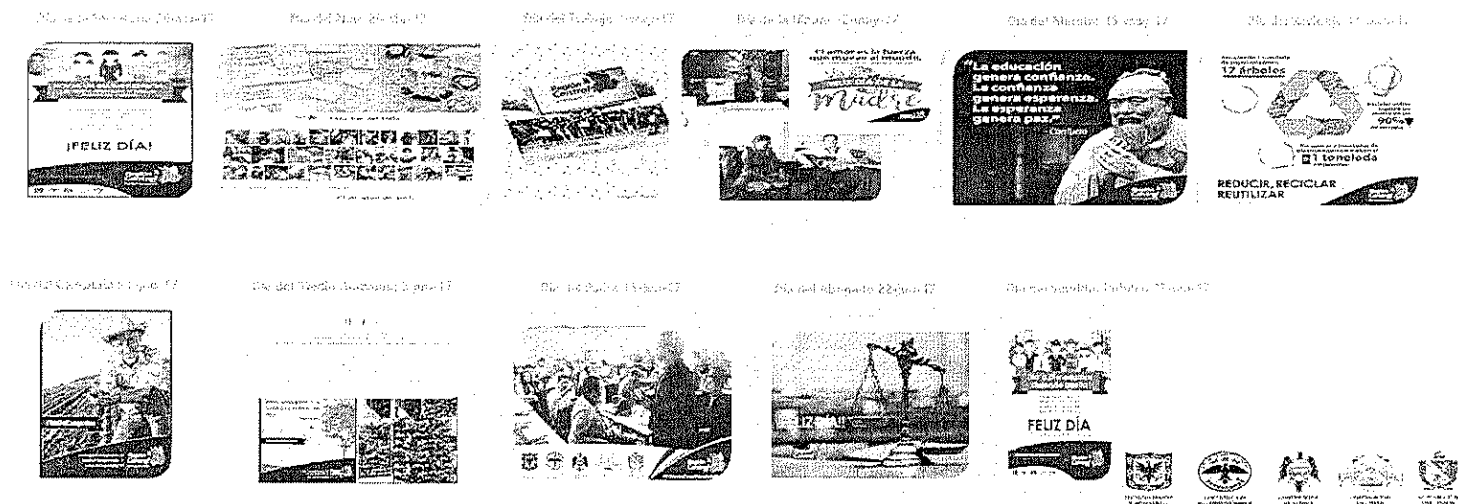


Día del hombre
19-mar-17



Novenas Navideñas
Diciembre 30 2017





3. Compensatorios

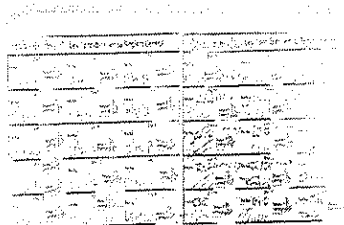
Semana Santa 2017

Ley Pro Bici 2017

Fin de Año



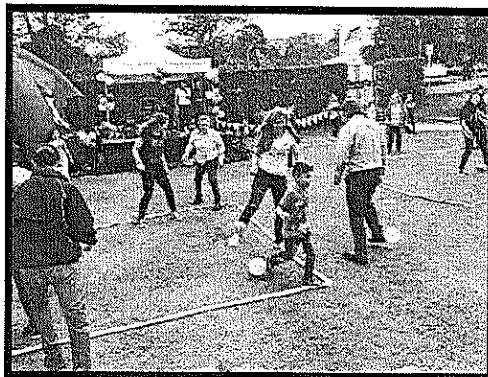
Compteños



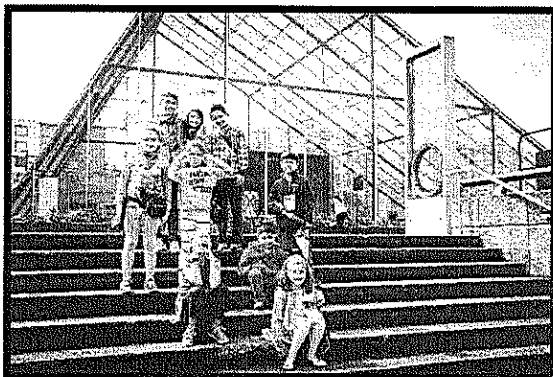
4. Día de los Niños: nov - 17



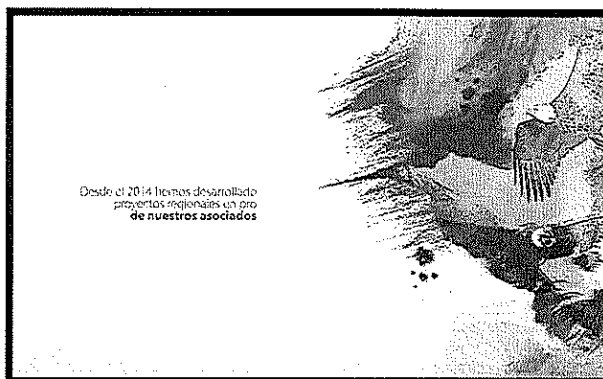
5. Integración Familiar: Día de la Familia 7-oct-17



6. Vacaciones Recreativas: oct-dic -17



7. Aniversario de la Entidad: septiembre 2017



Se socializó un video en el marco del aniversario de la entidad con la opinión de los funcionarios que han estado desde el inicio del funcionamiento de esta.

Para este segundo componente se dio cumplimiento a cada una de las actividades planeadas, para la actual vigencia.

1.1.3 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.

Por lo anterior se desarrollaron algunas actividades y acciones durante la actual vigencia como herramienta de manejo para las finanzas a nivel personal y familiar, de acuerdo con la programación:

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

1. Acceso a libranza a los trabajadores de la Región Central

Así se inauguró el convenio de libranza con el Banco de Bogotá

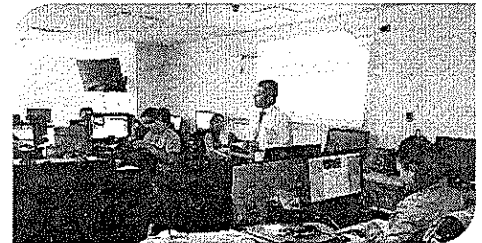


Este convenio trae grandes beneficios para la protección financiera de los funcionarios y sus familias, ayudándolas en la organización y decisión para el alcance de sus metas financieras personales y familiares

Colombianos, sigan el gran camino.

REGIÓN CENTRAL

2. Sensibilización sobre el manejo inteligente de las finanzas la Región Central



3. Asesoría Financiera



Para este tercer componente se dio cumplimiento a cada una de las actividades planeadas.

1.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta línea pretendió 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 colaborador.

Por lo anterior se trabajaron los siguientes componentes de acción:

1.2.1. 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 trabajó el clima laboral, en donde se hizo una intervención con actividades que potencializaron el trabajo en equipo y además se finalizó la vigencia con resultados de medición de clima laboral. Por lo anterior, se planteó trabajar en las siguientes actividades:

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

Por lo anterior se desarrollaron algunas actividades y acciones durante la actual vigencia como espacios que fortalecieron el trabajo en equipo, entre ellas:

1. Rapeando con el Director: Enero y marzo 2017

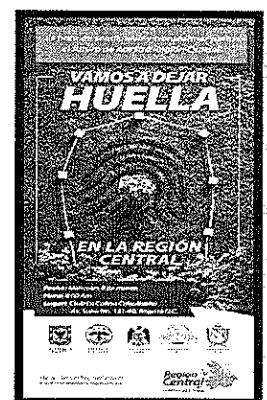
¡“Rapeando” con el Director Ejecutivo!

Lugar: Oficina de la Región Central
 Día: Viernes 27 de enero de 2017
 Hora: 4:00 p.m.
 Es importante contar con su participación en esta actividad



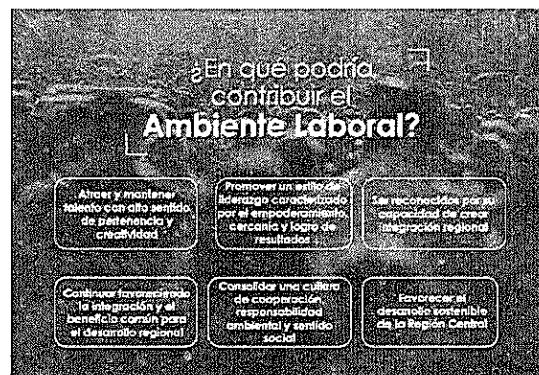
*“El espíritu de equipo es lo que da a muchas empresas una ventaja sobre sus competidores”
 George Clements.*

2. Reunión de equipo: Marzo 2017



3. Medición de Clima Laboral: Septiembre 2017

En la entidad se llevó a cabo el proceso de Medición de Clima Laboral con el cual se contó con la percepción de la gran mayoría de la población trabajadora de la Región Central a cerca de los niveles de confianza y comunicación que existen al interior de esta y la manera en la que estas estrategias corporativas son percibidas por cada uno de los colaboradores.



4. Conversatorios Raperos 2017

1. Comunicación Digital – RAPE – 7 abr 17
2. Ven y conoce nuestros Hechos Regionales – RAPE – 7 abr 17
3. Capacitación página web – RAPE – 12 may 17
4. Cómo ser un influenciador radial – RAPE – 19 may 17
5. Socialización Circular 16 de 2017 – PAC – RAPE – 30 may 17
6. Estudios previos – RAPE – 2 jun 17
7. Introducción al programa de seguros - JARGU – 9 jun 17
8. Portal Office 365 - Herramienta Planner – RAPE – 21 jun 17
9. Reflexión del día Nacional del Servidor Público – RAPE – 27 jun 17
10. Póliza Responsabilidad Civil de Servidores Públicos – JARGU – 17 jul 17
11. Socialización SMGLEP-RAPE-5 jul -17
12. Socialización de Estudios Previos para Licitaciones, Selección Abreviada – 25 jul 17
13. Socialización avances PIGA – 31 jul 17
14. Asesoría en Elaboración de Estudios de Mercado -RAPE -15 ago – 17
15. Matriz de Riesgos – 15 sep 17
16. Capacitación Ahorro de Papel-13 oct 17
17. Capacitación SIGEP Contratos – 21 dic 17

5. Balance de Cumplimiento de Metas: diciembre de 2017

En dicha actividad se reafirmaron los lazos del trabajo en equipo, se realizó un reconocimiento a la labor desempeñada por cada uno de los colaboradores de la entidad y se hizo un balance de la gestión de la vigencia donde el Director Ejecutivo resaltó los principales logros y expresó los principales retos del 2018.



Para este componente se dio cumplimiento a cada una de las actividades planeadas.

1.2.2 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.

- Reinducción	- Sensibilización valores y objetivos institucionales

Por ello, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

1. Reinducción

Se desarrollaron los siguientes temas a lo largo de la vigencia:

1. Comunicación Digital – RAPE – 7 abr 17
2. Ven y conoce nuestros Hechos Regionales – RAPE – 7 abr 17
3. Capacitación página web – RAPE – 12 may 17
4. Cómo ser un influenciador radial – RAPE – 19 may 17
5. Socialización Circular 16 de 2017 – PAC – RAPE – 30 may 17
6. Estudios previos – RAPE – 2 jun 17
7. Introducción al programa de seguros - JARGU – 9 jun 17
8. Portal Office 365 - Herramienta Planner – RAPE – 21 jun 17
9. Reflexión del día Nacional del Servidor Público – RAPE – 27 jun 17
10. Póliza Responsabilidad Civil de Servidores Públicos – JARGU – 17 jul 17
11. Socialización SMGLEP-RAPE-5 jul -17
12. Asesoría en Elaboración de Estudios de Mercado -RAPE -15 ago - 17

2. Jornada de Reinducción: Agosto de 2017

En la entidad se desarrolló la actividad de Reinducción en la que se dieron a conocer a todos los colaboradores los nuevos retos organizacionales con el fin de Fortalecer el Talento Humano generando así un desarrollo organizacional durante la vigencia.

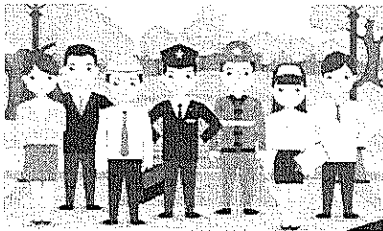


Para este componente se dio cumplimiento a cada una de las actividades planeadas.

3. Sensibilización Valores y Objetivos Institucionales

Se llevó a cabo una campaña del Buen Servidor Público que fortaleció los valores institucionales.

¿Quiénes son los servidores públicos?



Según el artículo 123 de la Constitución Política son servidores públicos:

- Los miembros de las corporaciones públicas,
- Los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

¿Qué hacen los servidores públicos?

Estamos al servicio del Estado y de la comunidad; ejercemos funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

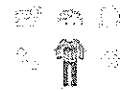
Y por ello, en la Región Central, estamos dejando huella porque tenemos vocación, porque servir es lo nuestro, porque amamos nuestra región y porque amamos a nuestro país.

"El respeto por los derechos ciudadanos es la base de la tolerancia y la garantía de la convivencia que, a su vez, son el fundamento de la paz en una construcción tenemos el deber de trabajar juntos en colaboración" - General Pinzón Oliva

Campaña: Responsabilidad como servidores públicos en la atención a los usuarios con ética y valores institucionales 2017.



GOBIERNO REGIONAL
ADMINISTRACIÓN REGIONAL
SERVICIO AL CIUDADANO



Servicio al Ciudadano

El Servidor Público frente a los derechos humanos



- Como servidores públicos debemos velar por la dignidad y seguridad de las personas, así como por el cumplimiento de los deberes institucionales, velando por la integridad de la información y los derechos humanos.
- Las tres principales herramientas para el cumplimiento de los deberes de los servidores públicos son: la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana.
- En la práctica, esto se traduce en que los servidores públicos deben garantizar el acceso a la información, la transparencia y la rendición de cuentas, así como la participación ciudadana.

Principios de la Ley de Acceso a la Información

- 1. Respeto a la dignidad humana y a los derechos humanos.
- 2. Exigencia de transparencia y rendición de cuentas.
- 3. Respeto a la privacidad y a la confidencialidad de la información.



Principios de la Ley de Acceso a la Información

"Si es un deber respetar los derechos de los demás, es también un deber mantener los propios" H. SPENCER

Campaña: Responsabilidad como servidores públicos en la atención a los usuarios con énfasis en valores institucionales 2017.

REGIÓN CENTRAL RAPE

El servidor público debe velar por la dignidad y seguridad de las personas, así como por el cumplimiento de los deberes institucionales, velando por la integridad de la información y los derechos humanos.

¿Sabías que adoptar determinadas actitudes en tu día a día como Servidor Público, trae algunos beneficios personales?

Te contamos cuales:

Actitud	Beneficio
 Ser solidario	Favorece tu salud física, emocional y mejora tu calidad de vida.
 Ser agradecido	Estudios demuestran que decir la palabra "Gracias" proporciona felicidad y fortalece las relaciones.
 Mostrar afabilidad	Cuando expresas amabilidad se mejora el sentimiento de comunidad, es decir, el grado de compromiso que se siente hacia el otro.

Fuente: Ministerio de la Función Pública

Por eso, en la Región Central estamos dispuestos al diálogo, la búsqueda de soluciones a los desacuerdos y a un proceso de mejora continua.

Para más información sobre la campaña y los valores institucionales de la Región Central, visita:



Campaña: Responsabilidad como servidores públicos en la atención a los usuarios con ética y valores institucionales 2017.

GOBIERNO REGIONAL CENTRAL
TALENTO HUMANO | BIENESTAR Y SERVICIO AL CIUDADANO

El objetivo principal de esta campaña fue promover una cultura institucional para generar en el servidor público de la Región Central una apropiación de la responsabilidad que tenemos como servidores públicos y la importancia de la atención a los usuarios con ética y valores institucionales.

¿Sabías que para ser un Buen Servidor Público, debemos evitar las siguientes actitudes?

Actitudes equivocadas



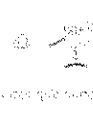
Individualismo "¿A mí qué me importa?"

Es una actitud negativa e individualista que no genera bienestar colectivo.



Evasión de roles

Es una actitud que no permite el manejo adecuado de las emociones y fomenta la indiferencia.



Ambiente que no es propicio

Es una actitud que afecta el entorno laboral, reduciendo la bondad y el respeto de los demás.



Actitud de desconfianza

Es una actitud que impide aceptar ideas, opiniones o las experiencias y el entorno laboral generando inseguridad y desconfianza en los demás que reduce la productividad.



Actitud de falta de respeto

Es una actitud que denota falta de respeto y falta de atención a los demás.



¿Qué es el Buen Servidor Público?
"Donde hay verdadera valor, encuentras también verdadera modestia" CICERÓN

Por eso en la Región Central nos esforzamos por evitar estas actitudes para prestar siempre un servicio de calidad

Competir: Responsabilidad como servidores públicos en la atención a los usuarios con ética y valores institucionales 2017.

Elaborado por: Equipo de Gestión de la Calidad

El objetivo principal de esta campaña fue promover una cultura institucional para generar en el servidor público de la Región Central una apropiación de la responsabilidad que tenemos como servidores públicos y la importancia de la atención a los usuarios con ética y valores institucionales. Se dio cumplimiento al mismo por medio de una campaña desarrollada por medio de correos electrónicos, socializando la responsabilidad que tenemos como servidores públicos.

4. RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE EVENTOS DE BIENESTAR, 2017:

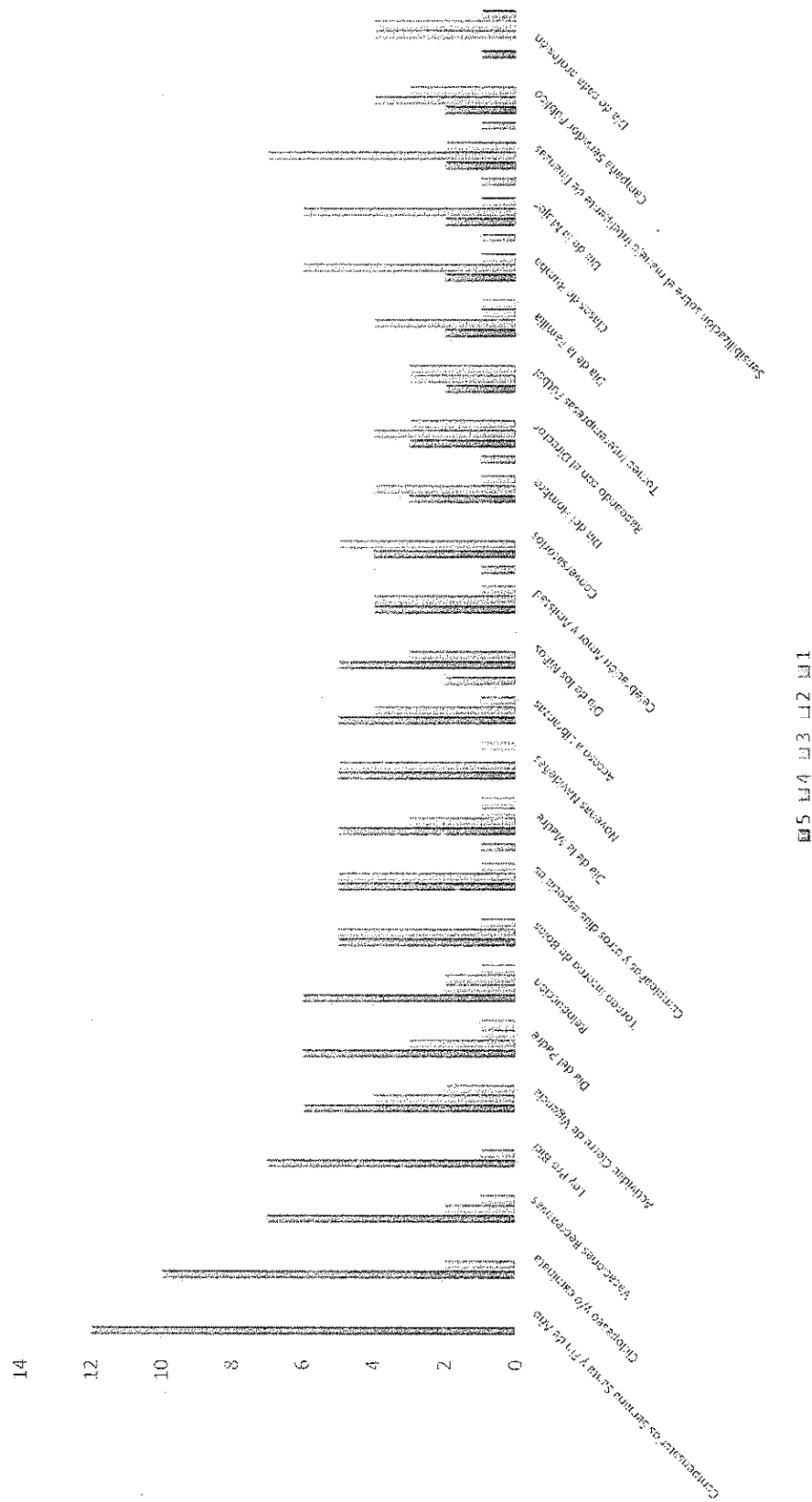
Los resultados de la presente encuesta tienen una muestra de 12 servidores quienes voluntariamente la diligenciaron y de alguna manera participaron en una o varias actividades desarrolladas durante el año.

Respecto a la primera pregunta realizada en donde se pedía:

"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 y calificaciones frente a las actividades realizadas, son los siguientes:

Calificación Eventos Bienestar 2017 Integración, bienestar y convivencia



En general se puede evidenciar que las actividades fueron muy bien calificadas en términos de satisfacción de los eventos en los que participaron los funcionarios, los que mejor calificación tienen son Vacaciones Recreativas, Ciclopaseo, Cierre de Vigencia, Compensatorio Semana Santa y Fin de Año, Día de la Madre, Día del Padre, Ley Pro-Bici, Acceso a Libranzas, Reinducción, Día de los Niños.

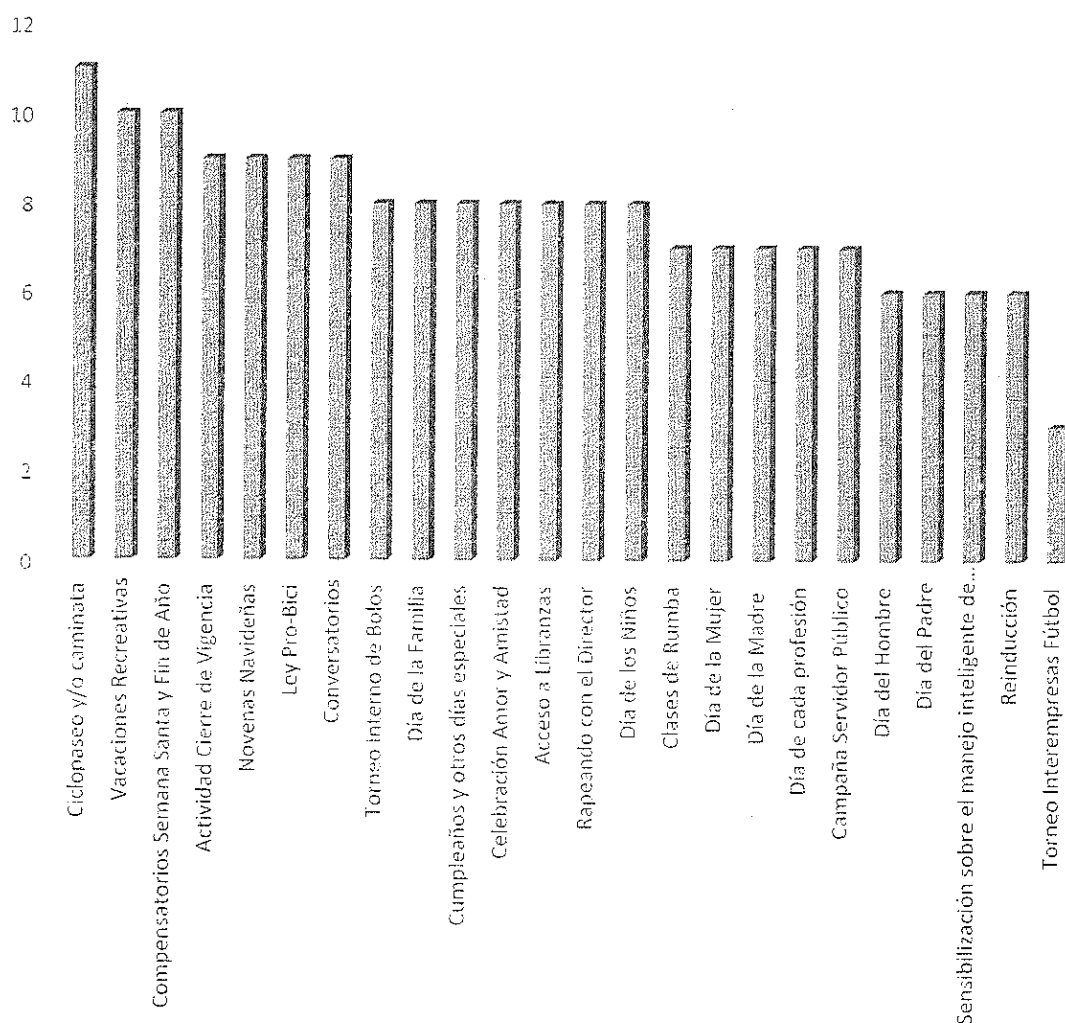
La actividad en la que hay que fortalecer es la celebración del día de cada profesión.



5. RESULTADOS ENCUESTA: ACTIVIDADES QUE LOS FUNCIONARIOS QUISIERAN VOLVER A REALIZAR.

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 la mayoría de las actividades, las que obtuvieron mayor puntaje fueron: Ciclopaseo y/o caminata, vacaciones recreativas, compensatorios Semana Santa y Final del Año, Cierre de Vigencia, Novenas Navideñas, Lay Pro-bici, conversatorios, entre los mejores calificados.

Actividades que quisieran los funcionarios que se volvieran a realizar



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: Actividad al aire libre en bote por un río, actividades de trabajo en equipo, baloncesto, continuar con día de los niños y rapeando con el director, banco de ideas RAPE, más variedad deportiva.

6. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Teniendo en cuenta que el Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a los funcionarios de la Región Administrativa y de Planeación Especial (RAPE Región Central), se analizó las siguientes características, de estos, considerados como la población objetivo:

- a. La planta de personal se encuentra ocupada por 14 mujeres y 10 hombres, los cuales se encuentran entre los siguientes rangos de edad:

EDAD	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
25 - 30	2
31 - 35	3
36 - 40	7
41 - 45	9
46 - 50	1
51 - 55	1
56 - 60	1

- b. Por otra parte se encontró que 5 de los funcionarios no tienen hijos y 19 sí tienen, cuyos rangos de edad son los siguientes:

N°	RANGOS DE EDAD DE HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
1	0 - 3	6
2	4 - 6	4
3	7 - 9	5
4	10 - 12	8
5	13 - 15	2
6	16 - 18	5
7	+19	5

- 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)

N°	ESTADO	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	COBERTURA ACTIVIDADES FAMILIARES
2	Casados (as)	13	Esposo (a) e Hijos (as)
3	Unión Libre	3	Compañero (a) e Hijos (as)

7. ENCUESTA 2018

La Dirección Corporativa mediante Circular N° 003 del 09 de enero de 2018 realizó el levantamiento de información correspondiente al Programa de Bienestar e Incentivos, con la aplicación de una encuesta, los resultados de esta mostraron una identificación de necesidades las cuales se pretenden satisfacer a través de las siguientes actividades:

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

Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida	• Clases de artes manuales.
	• Talleres de relajación y nutrición.
	• 1 vez al mes - salir temprano viernes.
	• Paseo corporativo, Salidas de integración, Salida pedagógica, Visita astrológica en la Piedra Juaica, Actividades de clima organizacional.
	• Actividades deportivas, Caminatas, Natación, Rumba, Aeróbicos, Gimnasio.
	• Vacaciones recreativas, para menores de 7 años.
	• Semana de la salud, Bonos Spa.
	• Auxilio en la medicina prepagada o Convenios con entidades promotoras de salud.
	• Clases de música.
	• Día de la Familia, Caminata en compañía de miembros de la familia, día de sol en la Región Central, Entradas a pasadía con la familia fuera de Bogotá, Actividad de pesca deportiva, Día de la familia fuera de Bogotá.
	• Fiestas de integración con niños y padres en día laboral – viernes, Día de las brujas, Día del niño en familia, Celebración Día de los niños, Bonos de regalo a niños en navidad.
	• Fomentar compensatorios, Semana de receso en Semana Santa y Fin de Año.
	• Reglamentar el teletrabajo.
	• Boletas de cine y teatro.
	• Cambio de Caja de compensación a Compensar, Ferias de Servicios con las Cajas de Compensación.

Clima y cultura organizacional	• Talleres de trabajo en equipo, Actividad de intervención de los resultados de clima organizacional, Trabajo en equipo en Páramos con los proyectos de la entidad.
	• Propiciar intercambio de experiencias.
	• Escuela de liderazgo, Talleres de Liderazgo.
	• Capacitación sobre el buen servidor público, Actividades que incentiven el sentido de pertenencia.
	• El desafío RAPE.
	• Carrera de observación.
	• Diplomado en liderazgo.
	• Charlas de Integración, liderazgo y trabajo en equipo.
	• Salidas deportivas en equipo.

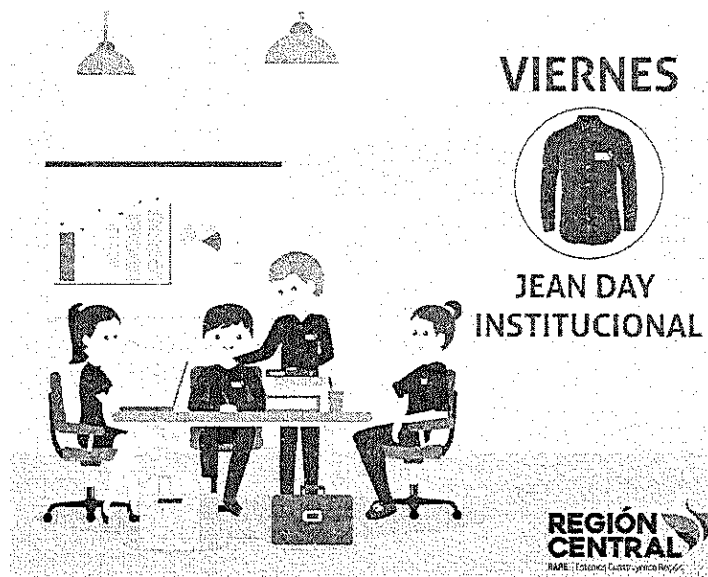
	• Reinducción - team building.
	• Curso de Técnicas de Negociación.
	• Biblioteca virtual de estudios y documentos.
	• Espacios planificados entre directivos y funcionarios promoviendo el respeto (planes y metas de la entidad).
	• Taller de Coaching.

8. ACTIVIDADES PROPUESTAS

La priorización de las actividades es la siguiente:

Transversal a las actividades a desarrollar y con el ánimo de iniciar una identidad organizacional apoyados en las actividades de bienestar en la entidad, se propenderá por institucionalizar las siguientes actividades:

- I. **Viernes de Jeans Day en la entidad.** Todos los viernes de las semanas del mes los colaboradores de la entidad estarán vestidos con los insumos organizacionales proporcionados por la misma (Camisa institucional y/o chaqueta) y jeans de color azul.



- II. **Día del Cumpleaños.** En este día tan especial la entidad institucionaliza que puede un funcionario pasar el día del cumpleaños al lado de sus seres más queridos, en caso de no poderlo tomar el mismo día, deberá disfrutarlo al siguiente día.



Área Temática	Línea Estratégica	Objetivo	Eje	Descripción de Actividades	N° de actividades mensualmente programadas											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
BIENESTAR E INCENTIVOS	1.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Esta línea pretende atender necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia mejorando sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación	Deporte y Salud	1 Ciclopaseo												
				1 Caminata												
				Promoción de Ley Pro - Bici												
				1 Campeonato de Fútbol – Clases Deportivas*												
				1 Torneo de Bólos - Clases Deportivas*												
			Arte y Cultura	1 Torneo de Tejo												
				1 Actividad de Nutrición												
				1 Actividad de Ciclo montañismo												
				1 Actividad de Senderismo												
				1 Clase de Artes Manuales												
	1.2 CLIMA Y ORGANIZACIONAL	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	Tiempos Familiares	Promoción del Teatro y el Cine												
				1 Día de la Familia												
				1 Día de los Niños												
				1 Vacaciones Recreativas												
				2 Compensatorios												
	1.2 CLIMA Y ORGANIZACIONAL	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	Liderazgo Institucional	Promoción de Cumpleaños y otros días especiales												
				3 Actividades de Trabajo en equipo, Liderazgo y Negociación												
				1 Aniversario de la entidad												
				1 Cierre de Vigencia												

Área Temática	Línea Estratégica	Objetivo	Eje	Descripción de Actividades	N° de actividades mensualmente programadas											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	1.3 INCENTIVOS	Los incentivos buscan generar las condiciones favorables que permita reconocer el desempeño laboral que cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados en niveles de excelencia del personal de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y de los equipos de trabajo de la entidad.	Reconocimiento al desempeño	1 Premiación del mejor empleado en el desempeño de su labor.												
	1.4 PRE-PENSIONADOS	Los planes para pre-pensionados buscan la realización de actividades orientadas a la preparación para la jubilación.	Preparación para la jubilación	1 Actividad de sensibilización y acompañamiento proporcionado por la caja de compensación familiar.												

*Nota: La entidad promoverá el deporte de Fútbol, Bolos, Ciclo montañismo y Senderismo para los funcionarios, por ello en la medida que los recursos lo permitan, promocionará para estos dos deportes clases deportivas y apoyará con algunos implementos.

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.

9. INDICADOR

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

10. MARCO JURÍDICO

NORMA/LEY	OBJETO
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 párrafo: "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.

NORMA/LEY	OBJETO
	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 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 trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio;

NORMA/LEY	OBJETO
	de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. (...)”
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 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°234 del 18 de agosto de 2017	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.

NORMA/LEY	OBJETO
Resolución N°383 del 29 de diciembre de 2017	Por la cual se modifican las Resoluciones 061, 065 y 066 de 2015; se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Región Administrativa y de Planeación Especial – Región Central; se modifica el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo y se dictan otras disposiciones.

GLOSARIO

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.

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

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.

⁵ Ibidem.