



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS – 2.023

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia de 2.023, se diseñó partiendo de los principios establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), donde se establece como uno de los principios que el Talento Humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, en el entendido que el Talento Humano son todas las personas que forman parte de la institución, siendo uno de los objetivos del Modelo, Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de la integridad y la legalidad.

Teniendo en cuenta las políticas establecidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Guía de estímulos para los servidores públicos planteado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, necesidades e intereses que han presentado los funcionarios, y los acuerdos establecidos en la negociación colectiva sindical; Se consignan las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos que se desarrollarán en el transcurso de la vigencia 2023, tendientes a contribuir en el mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar, social, y satisfacer las necesidades de los empleados y su núcleo familiar.

La Corporación, diseña el Plan como un instrumento estratégico bajo una perspectiva integral de sus funcionarios y sus familias, respondiendo a las políticas establecidas por el Gobierno Nacional, buscando un bienestar social y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como lograr la cooperación interinstitucional entre las entidades para el desarrollo del programa .

2. NORMATIVIDAD

A través del Decreto 1567 de agosto 5 de 1998, el Gobierno Nacional estableció el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 ibídem define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

El artículo 30 del precitado Decreto establece que *“para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.”*

La Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

El Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, establece en su artículo 2.2.10.1 Programas



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1



IONET





de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

El Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, establece en su artículo 2.2.10.6 que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

El artículo 2.2.10.9. del Decreto 1083 de 2015, señala que 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” (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

El literal c) del Artículo 3 del Decreto 2482 de 3 de diciembre de 2012 MIPG, adopta la Política: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

El modelo MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

La Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

El objetivo principal del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está orientado a propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Plan de Bienestar Social 2.023 de la Corporación Autónoma Regional de Santander – CAS, se diseñó teniendo en cuenta la evaluación de la ejecución de los programas de Capacitación, Bienestar y Clima Social Laboral vigencia 2.022, comentarios y opiniones de las personas que prestan sus servicios en la entidad, encuesta de identificación de las necesidades en bienestar, información suministrada por la Oficina de Control Interno, la Comisión de Personal, Organizaciones Sindicales activas en la entidad, entre otros, destacando como principales insumos actividades: Lúdicas, Deportivas, recreativas, educativas, de seguridad y salud en el trabajo que busca bienestar físico, mental y social, del trabajador y su núcleo familiar, Turismo Social, actividades artístico-culturales, integración familiar, entre otros.

Igualmente, el Sistema de Estímulos para los servidores públicos, se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo establecido en los Decretos 1083 de 2.015 y 648 de 2.017 (Guía de estímulos para los servidores públicos, versión 1, 2018).



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1





Contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los servidores y que sea atractivo, es una pieza fundamental en el ciclo de vida del servidor público, y se debe establecer como un elemento indispensable en el proceso de planeación institucional, orientado a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como reconocer o premiar los resultados del desempeño en los niveles de excelencia, con alcance al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo, permitiendo mejorar continuamente la labor que se presta a la ciudadanía, propender por un ambiente laboral integral que a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía en general.

3. OBJETIVO PRINCIPAL

Objetivo del Programa: El Plan de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, se propone como objetivo:

- Proporcionar a todos los trabajadores, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protejan y promuevan la salud y la seguridad.
- Permitir a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más enérgicos, positivos y felices.
- Diseñar e implementar políticas de seguridad y la salud de los trabajadores.
- Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
- Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.
- Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.
- Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas. (política de talento humano, Seguridad y Salud Ocupacional).

4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cubrir la totalidad de los funcionarios de la Corporación.
- Generar un clima laboral óptimo que influya en el rendimiento laboral de la - Corporación.
- Concientizar a los funcionarios en su comprometimiento con la realización de un trabajo eficiente y eficaz que sea útil a la Corporación.
- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad productiva de la Corporación, premiando los logros de los funcionarios.

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PARA DISEÑAR EL PLAN

Para el diseño del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se aplicó una encuesta mediante el siguiente link <https://forms.gle/JSAGvXGTbMgawpQ38> de identificación de las necesidades de Bienestar Social, dirigida a todos los funcionarios de la Planta de Personal de la Corporación.



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1

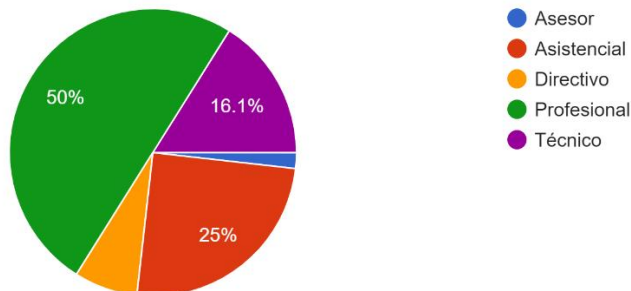




RESULTADOS TABULACIÓN NECESIDADES PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023

NIVEL DE EMPLEO

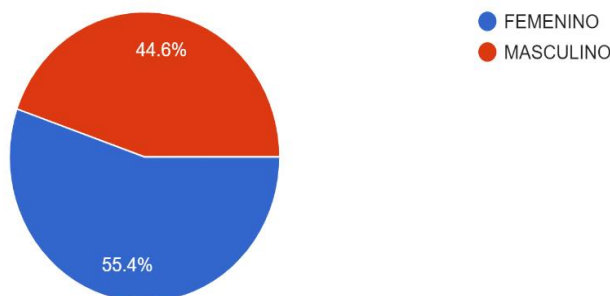
56 respuestas



Profesional: 28 respuestas
 Asistencial: 14 respuestas
 Técnico: 09 respuestas
 Directivo: 04 respuestas
 Asesor: 01 respuesta

GENERO

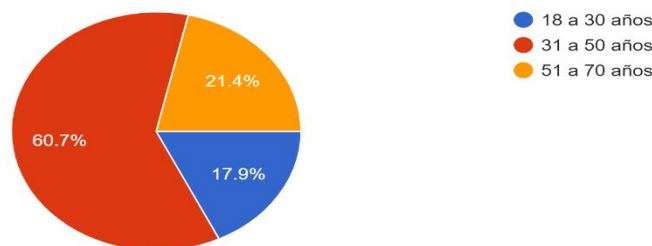
56 respuestas



FEMENINO: 31 respuestas
 MASCULINO: 25 respuestas

EDAD

56 respuestas



31 a 50 años: 34 respuestas
 51 a 70 años: 12 respuestas
 18 a 30 años: 10 respuestas



SA367-1



ST-CER944508



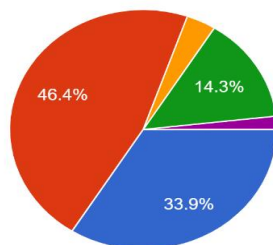
SC3264-1





ESTADO CIVIL

56 respuestas

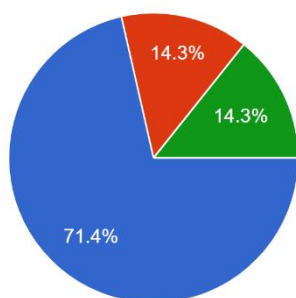


- Soltero(a)
- Casado(a)
- Viudo(a)
- Unión libre
- Separado(a)

Casado(a):	26 respuestas
Soltero(a):	19 respuestas
Unión libre:	08 respuestas
Viudo(a):	02 respuestas
Separado(a):	01 respuesta

A que personas de su núcleo familiar les gustaría que fueran dirigidas las actividades?

56 respuestas

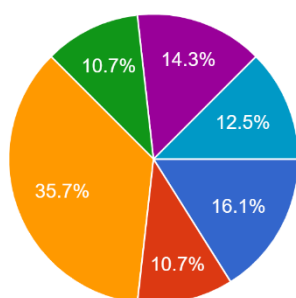


- Núcleo familiar
- Hijos
- Hijos, no aplica
- No aplica

Núcleo familiar:	40 respuestas
Hijos:	08 respuestas
No aplica:	08 respuestas

¿Para el 2023 en cual estaría interesado en particular?

56 respuestas



- Deportivas
- Culturales
- Recreativas
- Promoción de la salud y prevención del estrés
- Cursos informales en artes y oficios
- Talleres de crecimiento personal

Recreativas:
Deportivas:

20 respuestas
9 respuestas



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1

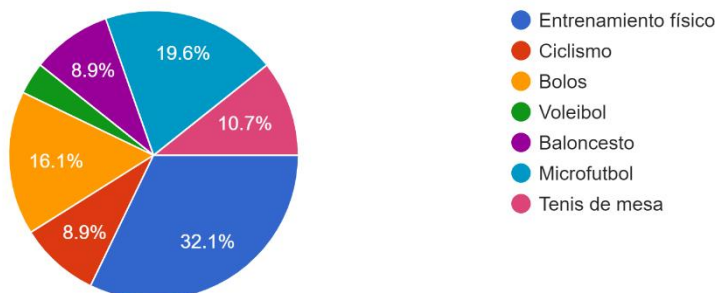




Cursos informales en artes y oficios:	8 respuestas
Talleres de crecimiento personal:	7 respuestas
Culturales:	6 respuestas
Promoción de la salud y prevención del estrés:	6 respuestas

Que disciplinas deportivas le gustaría practicar y realizar campeonato interno?

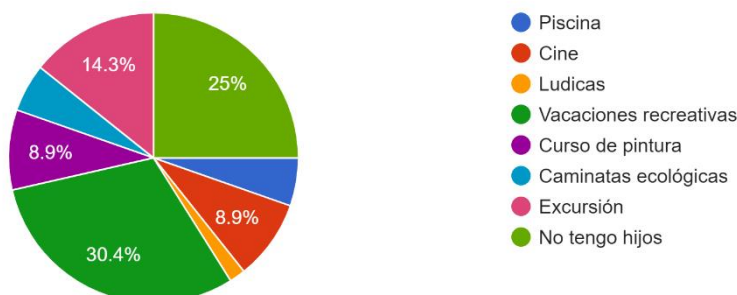
56 respuestas



Entrenamiento físico:	18 respuestas
Microfútbol:	11 respuestas
Bolos:	9 respuestas
Tenis de mesa:	6 respuestas
Ciclismo:	5 respuestas
Baloncesto:	5 respuestas
Voleibol:	2 respuestas

Que actividades recreativas-vacacionales le gustaría se organicen para sus hijos?

56 respuestas



Vacaciones recreativas:	17 respuestas
No tengo hijos:	14 respuestas
Excursión:	8 respuestas
Cine:	5 respuestas
Curso de pintura:	5 respuestas
Piscina:	3 respuestas
Caminatas ecológicas:	3 respuestas
Lúdicas:	1 respuesta



SA367-1



ST-CER944508



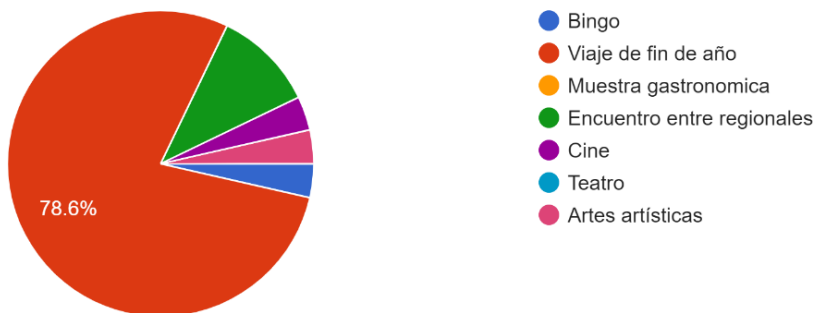
SC3264-1





¿Cuál sería su propuesta de actividades de entretenimiento para el 2023?

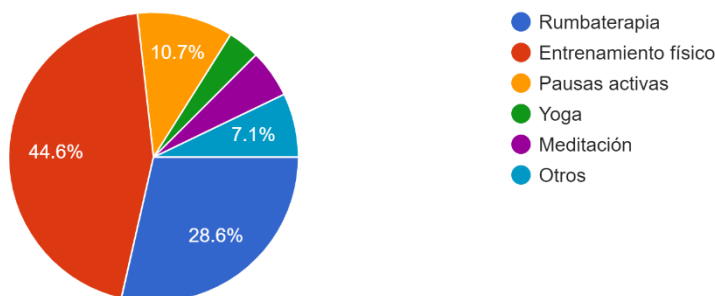
56 respuestas



Viaje de fin de año:	44 respuestas
Encuentro entre regionales:	6 respuestas
Bingo:	2 respuestas
Cine:	2 respuestas
Artes artísticas:	2 respuestas

Que actividades de acondicionamiento físico estaría dispuesto a practicar para mantener un optimo estado de salud?

56 respuestas



Entrenamiento físico:	25 respuestas
Rumba-terapia:	16 respuestas
Pausas activas:	06 respuestas
Otras:	04 respuestas
Meditación:	03 respuestas
Yoga:	02 respuestas



SA367-1



ST-CER944508



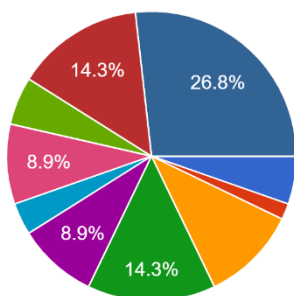
SC3264-1





Cual seria su tema de interés al momento de participar de actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades?

56 respuestas



- Diabetes
- Vacunas
- Enfermedades silenciosas
- Nutrición
- Salud oral Salud visual
- Apoyo psicologico
- Primeros auxilios
- Sedentarismo

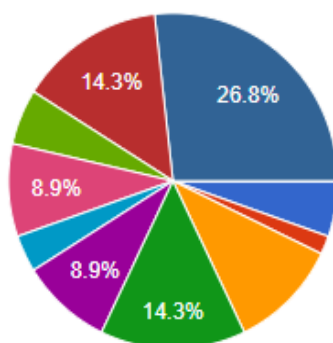
▲ 1/2 ▼

Nutrición:	8 respuestas
Enfermedades silenciosas:	6 respuestas
Salud oral Salud visual:	5 respuestas
Primeros auxilios:	5 respuestas
Diabetes:	3 respuestas
Sedentarismo:	3 respuestas
Apoyo psicológico:	2 respuestas
Vacunas:	1 respuesta

Cual seria su tema de interés al momento de participar de actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades?



56 respuestas



- Riesgos cardiovasculares
- Manejo del estrés
- Cancer de mama

▲ 2/2 ▼

Riesgos cardiovasculares:	08 respuestas
Manejo del estrés:	15 respuestas



SA367-1



ST-CER944508



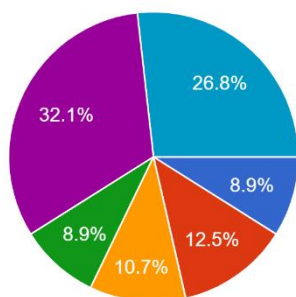
SC3264-1





Que actividades recreativas le gustaría participar?

56 respuestas

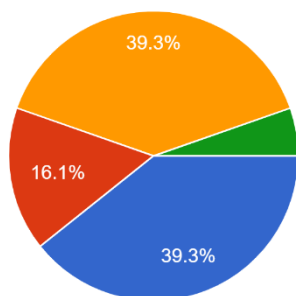


- Ciclopaseo
- Manualidades
- Actividades deportivas
- Actividades físicas
- Excursiones
- Ecoturismo

Excursiones:	18 respuestas
Ecoturismo:	15 respuestas
Manualidades:	07 respuestas
Actividades deportivas:	06 respuestas
Ciclo paseo:	05 respuestas
Actividades físicas:	05 respuestas

De las siguientes entidades le gustaría tener mayor información de su oferta institucional?

56 respuestas



- Fondo nacional del ahorro
- Fondo de pensión
- Caja de compensación familiar
- Ninguna

Fondo nacional del ahorro:	22 respuestas
Caja de compensación familiar:	22 respuestas
Fondo de pensión:	09 respuestas
Ninguna:	03 respuesta



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1



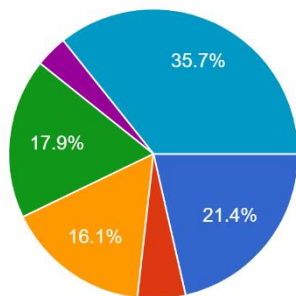
IONET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM





Si en la pregunta anterior señalo alguna de las entidades, señale por favor el tema de su interés?

56 respuestas

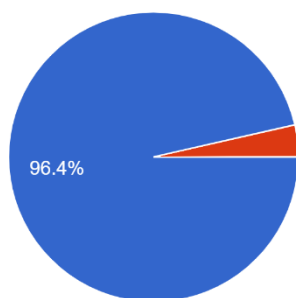


- Descuentos para viajar
- Convenios interinstitucionales
- Beneficios del fondo de pensión
- Descuentos en Comfenalco
- Cambio de regimen pensional
- Vivienda

Vivienda:	20 respuestas
Descuentos para viajar:	12 respuestas
Descuentos en Comfenalco:	10 respuestas
Beneficios del fondo de pensión:	09 respuestas
Convenios interinstitucionales:	03 respuestas
Cambio de régimen pensional:	02 respuestas

¿Considera usted importante se incluyan actividades de salud mental en el Programa del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para el 2023?

56 respuestas

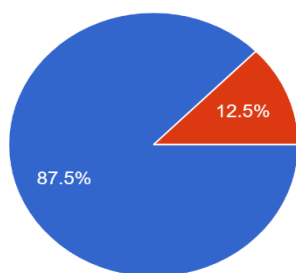


- Si
- No

Si:	54 respuestas
No:	02 respuestas

Se considera usted incluido social y laboralmente en su área o grupo de trabajo

56 respuestas



- Si
- Prefiero no contestar

Si:	49 respuestas
Prefiero no contestar:	07 respuestas



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1





ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Según los resultados obtenidos en la encuesta se puede evidenciar lo siguiente:

La participación fue del 69% de los funcionarios de la Corporación, es decir que de un total de 81 servidores públicos, 56 respondieron la encuesta. Los cuales proyectaron su participación para el próximo año en actividades a desarrollar en su orden: Recreativas; Deportivas; Cursos Informales en Artes y Oficios; Talleres de Crecimiento Personal; Culturales; Y por último Promoción de la Salud y Prevención del Estrés. Es importante el desarrollo de estas actividades para la salud mental y física en aras de mantener un equilibrio para su bienestar.

En la parte de las actividades deportivas a los funcionarios les gustaría que se realizaran en su orden: Entrenamiento físico y en campeonatos están Microfútbol, Bolos, Tenis de Mesa, y Baloncesto. Lo cual se evidencia el interés de realizar actividad física y más en competición entre los mismos, todo dentro de un espacio divertido y animado, que busca solo el bienestar para los funcionarios.

En actividades recreativas-vacacionales a los Funcionarios les gustaría que se realizaran para sus hijos en su orden: Vacaciones Recreativas, Excursiones, Cine, Curso de Pintura, Piscina, Caminatas Ecológicas. Para los Funcionarios es importante pasar tiempo de calidad con sus hijos.

Los funcionarios proponen que se realicen actividades de entretenimiento en su orden: viaje de fin de año, y encuentro entre regionales. Los cuales ayudarían a descargar el estrés debido al peso de la carga laboral a la cual ellos se enfrentan en el diario de su cargo.

Dentro de las actividades de acondicionamiento físico los funcionarios estarían dispuestos a participar para mantener un óptimo estado de salud como: entrenamiento físico, rumba terapia, pausas activas, meditación y yoga. Es importante para los Funcionarios tener herramientas que le ayuden a manejar sus niveles de estrés que muchas veces los llegan afectar físicamente en patologías como dolores de cabeza, malestar, problemas cardiovasculares e hipertensión.

En actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades, los Funcionarios muestran interés en participar en temas como: manejo de estrés, riesgo cardiovascular, nutrición, enfermedades silenciosas, salud oral y visual, diabetes, primeros auxilios. Estas actividades se llevarán a cabo en conjunto con la ARL y oficina de salud en el trabajo.

En actividades recreativas los funcionarios se inclinaron más en realizar: excursiones, ecoturismo, manualidades, actividades deportivas y ciclo paseo. Con esto se evidencia las ganas que tienen los funcionarios de realizar actividades donde hagan actividad de movimiento y exigencia física.

El interés de los funcionarios en la oferta institucional, donde más desean tener información es, en lo que respecta a: el Fondo Nacional del Ahorro (FNA), Caja de Compensación Familiar, fondo de pensiones. Y los temas que desean que se hablen son: vivienda, descuentos para viajar, descuentos en Comfenalco, beneficios del fondo de pensión y convenios interinstitucionales.

El 96,4% de los funcionarios les gustaría que se trabajaran temas de salud mental como parte del programa de bienestar, lo cual es importante para su desarrollo y equilibrio salud



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1





y trabajo. De esta forma mejorara su calidad de vida familiar y se promueve su autocuidado.

6. ESTRATEGIAS

El Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se enmarca en las siguientes estrategias o áreas de intervención:

Estrategias del Programa de Bienestar Social, Entorno y Vida Saludable:

Primera Estrategia: Hábitos de Vida Saludables:

Objetivo:

Fomentar estilos de vida saludable, desde la capacitación y la realización periódica de actividad física, consumo de frutas y verduras, dieta balanceada, prevención, manejo y control al consumo de sustancias psicoactivas como el tabaco y alcohol, para la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.

Para el desarrollo de la estrategia de hábitos de vida saludables, se programan las actividades relacionadas en el plan de trabajo y cronograma en el cual se establecen las fechas a desarrollar en la vigencia 2.023.

La participación en las actividades es voluntaria para las personas que laboran en la Corporación, dando cumplimiento a los requerimientos establecidos para cada una de ellas.

Como método de evaluación, se realiza la encuesta de actividades para cada uno de los eventos donde se evalúa, se identifican las necesidades y sugerencias de las personas que laboran en la Corporación

Actividades programadas para el año 2.023:

Actividad
Clase de entrenamiento físico: Gimnasia. Natación. Zumba. Actividades que se realizarán con entrenadores físicos.
Torneos deportivos de integración: Diferentes modalidades.
Días del desafío Ecoturismo (Caminata Ecológica – Destino Ecológico).
Talleres sobre nutrición. Manejo del Estrés. Apoyo Psicológico.

Segunda Estrategia: La CAS y su Familia

Objetivo:

Integrar el núcleo familiar de los trabajadores de la Corporación, en las actividades del programa “Bienestar Social, Entorno y Vida Saludable”.

Metas:

Para el desarrollo de la estrategia La CAS y su Familia, se programan las actividades relacionadas en el plan de trabajo y cronograma en el cual se establecen las fechas a desarrollar en la vigencia 2.023.



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1





Se realiza la encuesta de actividades para cada uno de los eventos donde se evalúa, se identifican las necesidades y sugerencias de las personas que laboran en la Corporación.

Actividades programadas para el año 2.023:

Actividad
Día del Niño: De 01 a 10 años (Actividad) De 11 a 18 años (Actividad)
Talleres para niños de 01 a 18 años. Cursos de pintura. Actividades Lúdicas. Vacaciones Recreativas
Jornada sociocultural: Tardes de cine: Núcleo familiar.

Tercera Estrategia: Gestión de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos a Pre – Pensionados

Objetivo:

Contribuir con los elementos técnicos teóricos en los aspectos legales, psicológicos, ocupacionales y de proyecto de vida, desde un enfoque positivo, a los servidores públicos que hayan cumplido o estén próximos a cumplir los requisitos de ley para el reconocimiento de la pensión.

Metas:

Proporcionar espacios de formación y recreación para la creación de una visión amplia de la posibilidad de crecimiento personal, que surge en el momento de ser pensionado, a partir de la reflexión, conocimiento y análisis a nivel personal, familiar y social, donde las expectativas de los trabajadores encuentren eco, en su proyecto de vida y generen elementos para adaptarse a su nuevo ciclo de vida.

Ofrecer elementos prácticos y legales que permitan a los funcionarios reorganizar la economía familiar, lograr la adaptación y ajuste al nuevo rol que surge a partir de la jubilación y proyectarse a otras actividades productivas aprovechando su experiencia y saber.

Generar espacios de capacitación que permitan despejar dudas frente al tema pensional desde el ámbito legal con relación a los requisitos, documentos y trámites a seguir en el momento de solicitar la pensión.

Actividades programadas para el año 2.023:

Actividad
Programa de orientación al retiro laboral
Actividad de relajación, esparcimiento, juegos, recreación.

Cuarta Estrategia: Calidad de Vida Laboral



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1





Objetivo:

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del trabajador, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Metas:

- Lograr la participación de los trabajadores de la Corporación, en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Implementación de horarios flexibles
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los Directivos el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Evaluación de intereses y competencias de los empleados en pro de su mejoramiento del clima social organizacional.

Actividades programadas para el año 2.023:

Actividad
Día de la Mujer
Día del hombre
Día de la secretaria
Día de la Familia: 2 días de compensatorio: Primer semestre: 1 día Segundo semestre: 1 día
Día del Servidor Público: 1 día de compensatorio
Asesoría en vivienda por parte del FNA y COMFENALCO. Capacitaciones, herramientas, alternativas, en temas de planes y proyectos de acceso a la vivienda.
Paseo de integración fin de año
Planes Vacacionales: Gestionar descuentos con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, para que los planes vacacionales sean más económicos y de mejor oferta para los funcionarios de la entidad, cuyo pago será asumido individualmente por cada quien. Promoción del Programa Servimos.
Implementación de horarios flexibles.
Bingo presencial.



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1



Quinta Estrategia:

Compromiso con el Medio Ambiente





Objetivo:

Concientizar a los funcionarios en el cuidado y conservación de los recursos naturales renovables y el ambiente, a través de las políticas, planes y programas nacionales en materia ambiental definidos por la ley aprobatoria del Plan Nacional de Desarrollo, del Plan de Acción, entre otros.

Metas:

Para el desarrollo de la estrategia Compromiso con el Medio Ambiente, se programan actividades relacionadas en el plan de trabajo y cronograma, en el cual se establecen las fechas en que se van a desarrollar.

Actividades programadas para el año 2.023:

Actividad
Promoción Uso de Bicicleta

Sexta Estrategia: Programa de promoción y prevención de la Salud

Objetivo:

Aun cuando la Corporación cuenta con su propio Plan de Salud Ocupacional, se desarrollarán desde el Plan de Bienestar Social algunas actividades inherentes que permitan a los funcionarios, cambios rutinarios, mejorar su condición física y mental, así como promocionar hábitos saludables.

Metas:

Lograr cambios rutinarios, mejorar la calidad de vida, condición física y mental de los funcionarios y contratistas. Verificar las condiciones en que se encuentran los empleados.

Actividades programadas para el año 2.023:

Actividad
Jornada de promoción y prevención con las EPS y ARL.
Pausas activas
Campaña visual: Optometría. Lentes y montura. Campaña para adquirir un seguro exequial.



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1



7. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS





El Plan de Incentivos y Estímulos de la Corporación lo que busca es exaltar el desempeño laboral de sus funcionarios, a través de la implementación de acciones e instrumentos que ayuden a lograr una cultura de trabajo orientada hacia la eficacia y efectividad, logrando mayor compromiso y sentido de pertenencia con los objetivos de la entidad.

A los funcionarios de la Corporación en cumplimiento de sus funciones laborales se les debe diseñar un Plan de Estímulos e Incentivos que les permiten ejecutar con compromiso y pertenencia sus diferentes tareas.

7.1 Propósitos:

Asegurar la permanencia de su talento humano excelente en la Corporación, mediante el mejoramiento del desempeño eficaz de los funcionarios, a través del reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de trabajo), buscando fortalecer la cultura de atención al público y el trabajo productivo, para lograr un mejor clima laboral en la entidad, y prestar un buen servicio a la comunidad de la jurisdicción.

7.2 Beneficiarios:

Los beneficiarios del presente Plan de Estímulos e Incentivos, son todos los funcionarios de la planta de personal de la Corporación, compuesta por los 86 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Funcionarios en Provisionalidad.

7.3 Fases y Prioridades:

El Plan de Estímulos e Incentivos se ejecutará a lo largo del año 2.023, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes funcionarios y equipos de trabajo, su ejecución se realizará durante el año, previo estudio por parte de la oficina de talento humano de la Corporación de las metas alcanzadas, a través de la Evaluación del Desempeño Laboral.

El personal a premiar será escogido de manera Individual y por Equipos, aquellos que sean escogidos de manera individual lo serán mediante la obtención del máximo puntaje en la Evaluación del Desempeño.

Los ítems que han de ser utilizados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad de los diferentes trabajos en equipos, serán:

- Consecución de los objetivos propuestos.
- Atención al Público.
- Soporte teórico y metodológico del trabajo a evaluar.
- Funcionamiento como Equipo de Trabajo.
- Utilidad futura del Producto entregado a la Corporación.

7.4 Metodología:

La metodología empleada inicialmente para estudiar y premiar dichos trabajos consistirá en la inscripción de los diferentes Equipos de trabajo ante la oficina de talento humano, en el segundo semestre del año 2.023.



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1



IONET





8. PLAN DE INCENTIVOS

Los Incentivos a tener en cuenta son:

- **De tipo Pecuniario:**
 - Se otorgarán auxilios económicos para realizar estudios profesionales, postgrados a funcionarios de carrera con más de 1 año de antigüedad, hasta in 30%. Se otorgará un auxilio económico anual, incluido dentro del presupuesto anual acordado para el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos, para los hijos de los funcionarios de carrera administrativa y que se encuentren estudiando, condicionado a la cartilla de méritos que se diseñe conforme al artículo 14 del Acuerdo sindical 2.022.
 - Navidad CAS en Familia: Bono Navideño y Actividad de integración.
- **De tipo No Pecuniario:**
 - Reconocimiento escrito a los funcionarios por su buen desempeño, con copia a la hoja de vida: La finalidad es reconocer el esfuerzo y competencia desarrollada durante años a favor de la Corporación, incentivar el sentido de pertenencia institucional.

Salario Emocional:

- Reconocimiento a la Antigüedad Laboral: Se entiende por reconocimiento a la trayectoria laboral, la exaltación orientada a elevar los niveles de pertenencia de los funcionarios y se pone en práctica el Plan de Reconocimiento a la Trayectoria Laboral institucionalizado en la Corporación, que tiene por objeto exaltar a los funcionarios que han prestado honrosamente sus servicios a la entidad, por un número determinado de años. Siempre que se cumpla un año de servicios, se otorgará un (1) día de compensatorio remunerado; adicionalmente se premiará con un pasadía por medio de la Caja de Compensación Familiar. Para el núcleo familiar.
- Otorgamiento de un (1) día de descanso por el día de cumpleaños del funcionario (debe ser disfrutado el mismo día o dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños). Pasadía cumpleaños: Para el núcleo familiar.
- Otorgamiento de un (1) día de compensatorio remunerado al funcionario por cada año cumplido, a modo complementario del período de vacaciones reglamentario al que se tiene derecho. Se deberá dar uso al mismo de manera continua al período de vacaciones.
- Conceder por cada quinquenio, cinco (5) días compensatorios remunerados, a modo complementario del período de vacaciones reglamentario a que se tiene derecho o en cualquier otro período de tiempo dentro de la anualidad de causación.
- Conceder tres (3) horas del horario laboral semanal, las cuales serán destinadas para desarrollar las actividades educativas propias de la nueva modalidad virtual. Son beneficiarios los Padres y Madres cabeza de familia y los que tengan hijos con algún tipo de discapacidad física, sensorial o psíquica.



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1





- Otorgar un (1) día descanso remunerado al funcionario que el médico tratante adscrito a la EPS, le otorgue incapacidad médica igual o superior a tres (3) días.
- Otorgar un (1) día hábil adicional a los días dispuestos por la ley para situaciones de Calamidad Doméstica.
- Otorgar dos (2) días de compensatorio por laborar los fines de semana (siempre que el trabajo sea convocado por el Jefe Inmediato y él participe de dicho trabajo).
- Fortalecimiento del trabajo en equipo. Incentivos a los integrantes del mejor grupo de trabajo. Otorgar el reconocimiento 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 la Entidad.

9. MEDICIÓN DEL PLAN

La ejecución del Plan será evaluada por el Asesor de la Dirección y por la Oficina de control interno, mediante la aplicación del siguiente indicador:

CUMPLIMIENTO PLAN DE BIENESTAR: (actividades ejecutadas/actividades programadas) X 100%

Meta: 70%

Frecuencia: Semestral

Responsable: Jefe de Talento Humano

10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES			
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS			
VIGENCIA 2.023			
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS
1. Hábitos de vida saludable	Acondicionamiento físico: Gimnasia. Natación. Zumba. Actividades que se realizarán con entrenadores físicos.	Primer y Segundo Semestre	COMFENALCO
	Torneos deportivos de integración: Diferentes modalidades.	Segundo Semestre	CORPORACION
	Día del desafío – Ecoturismo (caminata ecológica – Destino Ecológico)	Primer Semestre	CORPORACION
	Talleres sobre Nutrición. Manejo del estrés. Apoyo psicológico.	Enero a Diciembre	ARL
2. La CAS y su Familia	Día del Niño: De 01 a 10 años (Actividad) De 11 a 18 años (Actividad)	Segundo Semestre	CORPORACION





	Talleres para niños de 01 a 18 años: Cursos de pintura. Actividades Lúdicas. Vacaciones recreativas.	Junio y Diciembre	Funcionarios que deseen participar
	Jornada sociocultural: Tardes de cine: Núcleo familiar.	Segundo Semestre	CORPORACION
3. Gestión de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento a Pre-Pensionados	Programa de orientación al retiro laboral.	Primer Semestre	Fondo de Pensiones
	Actividad de relajación, esparcimiento, juegos, recreación.	Segundo Semestre	EPS. ARL
4. Calidad de Vida Laboral	Día de la Mujer	Primer Semestre	
	Día del Hombre	Primer Semestre	
	Día de la secretaria	Primer Semestre	CORPORACION
	Día de la Familia: 2 días de compensatorio.	Primer Semestre: 1 día Segundo Semestre: 1 día	
	Día del Servidor Público: 1 día de compensatorio	Segundo Semestre	
	Asesoría en vivienda del FNA y COMFENALCO. Capacitaciones, herramientas, alternativas, en temas de planes y proyectos de acceso a la vivienda.	Segundo Semestre	COMFENALCO
	Paseo de integración fin de año.	Segundo Semestre	CORPORACION
	Planes vacacionales: Gestionar descuentos con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, para que los planes vacacionales sean más económicos y de mejor oferta para los funcionarios de la entidad, cuyo pago será asumido individualmente por cada quien. Promoción del Programa Servimos.	Primer Semestre	
	Implementación de Horarios Flexibles	Primer Semestre	
	Bingo Presencial	Segundo Semestre	CORPORACION
5. Compromiso con el Medio Ambiente	Promoción uso de Bicicleta.	Primer Semestre	
6. Programa de Promoción y Prevención de la Salud	Jornadas de promoción y prevención con las EPS y ARL.	Primer y Segundo Semestre	ARL
	Pausas activas.	Primer y	ARL



SA367-1



ST-CER844508



SC3264-1





		Segundo Semestre	
	Campaña Visual: Optometría. Lentes y Montura. Campaña para adquirir un seguro exequial.	Primer Semestre	COMFENALCO. Jardines la Colina
6. Plan de Incentivos y Estímulos	Incentivos de tipo Pecuniario: Auxilios económicos para realizar estudios profesionales, postgrados a funcionarios de carrera administrativa con más de 1 año de antigüedad, hasta un 30%. Se otorgara un auxilio económico anual, incluido dentro del presupuesto anual acordado para el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos para los hijos de los funcionarios de carrera administrativa y que estén estudiando, condicionado a la cartilla de méritos que se diseñe conforme al artículo 14 del Acuerdo sindical 2.022.	Enero a Diciembre	CORPORACION
	Navidad CAS en Familia: Bono Navideño. Actividad de Integración	Segundo Semestre	CORPORACION
	Incentivos de tipo No Pecuniario: <ul style="list-style-type: none">Reconocimiento escrito a los funcionarios por su buen desempeño, con copia a la hoja de vida.Salario Emocional: Reconocimiento a la Antigüedad Laboral: Siempre que se cumpla un año de servicios, se otorgará un (1) día de compensatorio remunerado. Se premiará con un Pasadía a través de la Caja de Compensación Familiar: Para el núcleo familiar.	Segundo Semestre Enero a Diciembre	CORPORACION CORPORACION
	Otorgamiento de un (1) día de descanso por el día del cumpleaños del funcionario (debe ser disfrutado el mismo día del cumpleaños o dentro de los 30 días calendario siguiente a la fecha de cumpleaños). Pasadía cumpleaños: Para el núcleo familiar. Otorgamiento de un (1) día de compensatorio remunerado al funcionario por cada año de servicio cumplido, a modo complementario del período de vacaciones reglamentario al que se tiene derecho. Se deberá dar uso al mismo de manera continua al período de vacaciones.	Enero a Diciembre	CORPORACION



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1





	<p>Conceder por cada quinquenio cinco (5) días compensatorios remunerados, a modo complementario del período de vacaciones reglamentario a que se tiene derecho o en cualquier otro período de tiempo dentro de la anualidad de causación.</p> <p>Conceder tres (3) horas del horario laboral semanal, las cuales serán destinadas para desarrollar las actividades educativas propias de la nueva modalidad virtual. Son beneficiarios los Padres y Madres cabeza de familia y los que tengan hijos con algún tipo de discapacidad física, sensorial o psíquica.</p> <p>Otorgar un (1) día de descanso remunerado al funcionario que el médico tratante adscrito a la EPS, le otorgue incapacidad médica igual o superior a 3 días.</p> <p>Otorgamiento de un (1) día hábil adicional a los días dispuestos por la Ley para situaciones de Calamidad Doméstica.</p> <p>Dos días de compensatorio por laborar los fines de semana (siempre que el trabajo sea convocado por el Jefe Inmediato y él participe de dicho trabajo).</p> <p>Fortalecimiento del trabajo en equipo. Incentivos a los integrantes del mejor grupo de trabajo.</p>	<p>Enero a Diciembre</p> <p>Enero a Diciembre</p> <p>Enero a Diciembre</p> <p>Enero a Diciembre</p> <p>Enero a Diciembre</p> <p>Segundo Semestre</p>	<p>CORPORACION</p>
--	--	--	--------------------

La Oficina de Talento Humano, se encargará de hacer el seguimiento semestral a la ejecución del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos.

Handwritten signatures of Luis Enrique Ramirez Archila and Martha Patricia Quijano Jurado

LUIS ENRIQUE RAMIREZ ARCHILA
Subdirector Administrativo y Financiero

MARTHA PATRICIA QUIJANO JURADO
Profesional Especializado Talento Humano

Proyectado por: Luz Jasmin Amaya García
Oscar Salas Parra



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1





OF.PRINCIPAL- SAN GIL

Carrera 12 N° 9-06



cas.gov.co

Tel: (607) 7238925 - 7240765 - 7235668

Celular: (311) 2039075

contactenos@cas.gov.co

BUCARAMANGA

Calle 36 N° 26

Edificio Sura 01-805

Tel: (607) 7238925 Ext.4001-4002

Celular: (310) 8157695

casbucaramanga@cas.gov.co

BARRANCABERMEJA

Calle 48 con Cra 28 esquina

Barrio Camilla

Tel: (607) 7238925 Ext.5001-5002

Celular: (310) 8157695

mares@cas.gov.co

MÁLAGA

Carrera 9 N° 11-41

Barrio Centro

Tel: (607) 7238925 Ext.6001-6002

Celular: (310) 2742600

malaga@cas.gov.co

SOCORRO

Calle 16 N° 12-38

Barrio Centro

Tel: (607) 7238925

Ext.2001-2002

Celular: (310) 6807295

socorro@cas.gov.co

VÉLEZ

Carrera 6 N° 9-14

Barrio Aquileo Parra

Tel: (607) 7238925 Ext.3001-3002

Celular: (310) 8157697

velez@cas.gov.co



SA367-1



ST-CER944508



SC3264-1

