

CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA



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

VIGENCIA 2024

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 OBJETIVO GENERAL	4
2.2 OBJETIVO ESPECIFICOS	4
3. NORMATIVIDAD	4
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FUNCIONARIOS CPSM	6
4.1 RESULTADOS DE ENCUESTA DE NECESIDADES E INTERESES	6
GENERALES	12
5. RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL VIG. 2023	13
6. RESULTADOS DE MEDICIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	13
7. BENEFICIARIOS	13
8. RESPONSABLES	14
9. INTERVENCIÓN	14
9.1 PROTECCIÓN SERVICIOS SOCIALES	14
9.2 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	14
9.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL	14
9.4 CLIMA LABORAL.....	15
9.5 PREPARACIÓN PREPENSIONADOS.....	15
9.6 CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	15
9.7 INTERVENSIÓN RIESGO PSICOSOCIAL	15
9.8 PLAN DE SEGUROS.....	15
9.9 SALARIO EMOCIONAL	15
9.10 PROMOCIÓN DE VIVIENDA	16
10. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	16
10.1 ACTIVIDADES	16
10.2 RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS.....	17
11. COMUNICACIÓN	18
12. PRESUPUESTO	18
13. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS	18
14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	19
AJUSTES AL PROGRAMA	20

Innovamos para mejorar

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo determinado en la normativa Nacional que rige la Administración Pública en lo relacionado con la gestión del talento humano, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, se constituye como la forma de generar respuesta al desarrollo integral del Servidor Público y de su familia, buscando el mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias y programas de protección de servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos; con lo cual se propende el incremento de los niveles de satisfacción del individuo, eficacia y efectividad, de igual forma el arraigo de sentido de pertenencia hacia el ente territorial.

Se determinó en el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 19, la obligatoriedad de creación y actualización anual de los programas de Bienestar Social e Incentivos para sus funcionarios. Con este Plan se busca el desarrollo integral del Servidor Público en los espacios laboral, familiar y social, propendiendo su satisfacción individual y colectiva; lo cual conlleve a mejorar la respuesta institucional de los servicios públicos estatales que ofrece la Administración Municipal a sus administrados.

El Decreto 1227 de 2005 en su artículo 65 determinó la competencia en las unidades de Personal o quien haga sus veces para realizar los estudios técnicos para identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y los funcionarios, para diseñar, implementar y desarrollar el Plan Institucional.

Es por ello que el Plan de Bienestar e Incentivos de la Caja de Previsión Social Municipal es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano 2023, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares y para ello, la Subdirección Administrativa ha diseñado, estructurado, implementado y ejecutará una serie de programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Este plan, permitirá facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios y su grupo familiar, además de contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales para continuar con el buen desempeño de cada uno de ellos, que se reduce en eficiencia de la Entidad.

El programa está soportado en el diagnóstico de necesidades obtenido de las mediciones de clima laboral y necesidades de los funcionarios en cuanto al plan de Bienestar, recopilado con las encuestas realizadas a los **12** funcionarios de la CPSM, en donde se conocieron las inquietudes y las expectativas que tiene cada uno de ellos frente a las necesidades existentes en cada persona y las posibles soluciones a las mismas, esto con el fin de continuar manteniendo el buen ambiente laboral en la Entidad, coadyuvando a la buena relación familiar, laboral y social.

2. OBJETIVOS

Innovamos para mejorar

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y condiciones del talento humano de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga para contribuir a su bienestar, motivación, desempeño y la calidad de vida laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomentan el desarrollo integral y actividades detectadas mediante las necesidades de los servidores.

2.2 OBJETIVO ESPECIFICOS

Establecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los funcionarios y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.

Propiciar actividades que desarrollen la mente, el cuerpo y la emoción, que permitan a cada uno de los funcionarios disfrutar de todo aquello que desarrollen dentro de la Entidad y su entorno familiar.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio al cliente, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Contribuir, al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad. a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos y su grupo familiar.

3. NORMATIVIDAD

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
--------------	------	----------------------------------

Innovamos para mejorar

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017.	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma

Innovamos para mejorar

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementarlas medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FUNCIONARIOS CPSM

4.1 RESULTADOS DE ENCUESTA DE NECESIDADES E INTERESES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2024 de la *Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga*, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la encuesta para detectar necesidades de Bienestar para los funcionarios, así como la medición

Innovamos para mejorar

de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y clima laboral, los cuales permitieron establecer el cronograma de actividades.

La encuesta se aplicó en los diferentes niveles de la entidad; los (12) funcionarios que diligenciaron la encuesta mostraron una actitud positiva de colaboración y participación.

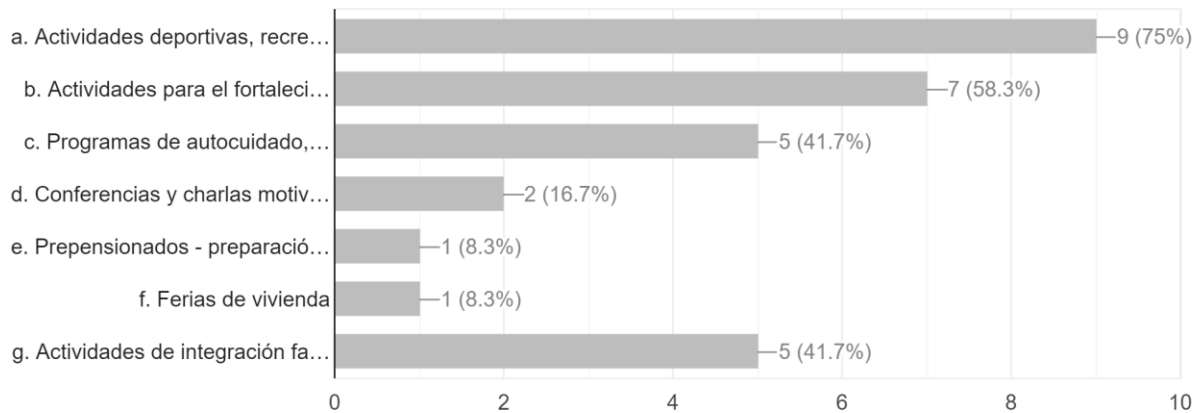
Los resultados obtenidos fueron socializados a todos los funcionarios mediante reunión de comité de gestión y desempeño institucional, Acta 031 del 2023.

Anexo 1. Encuesta para establecer Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024.-

NIVEL ORGANIZACIONAL

1. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?

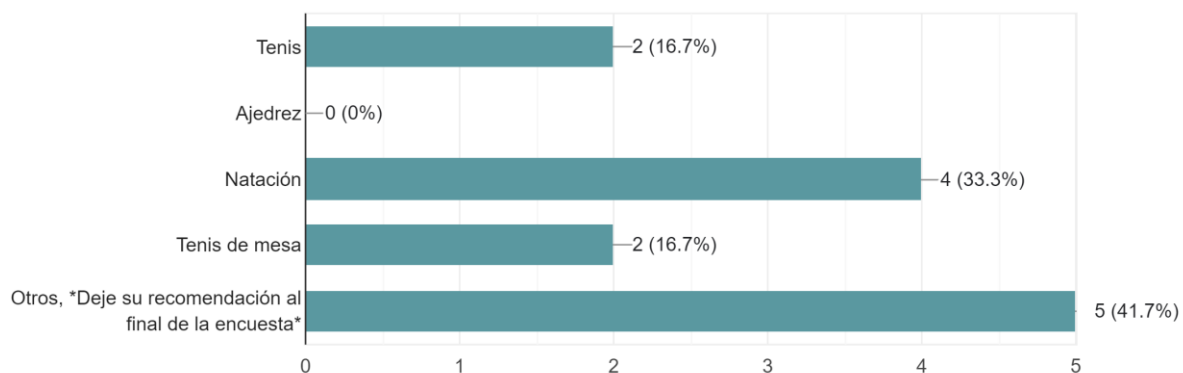
0/12 respuestas correctas



NIVEL PERSONAL

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

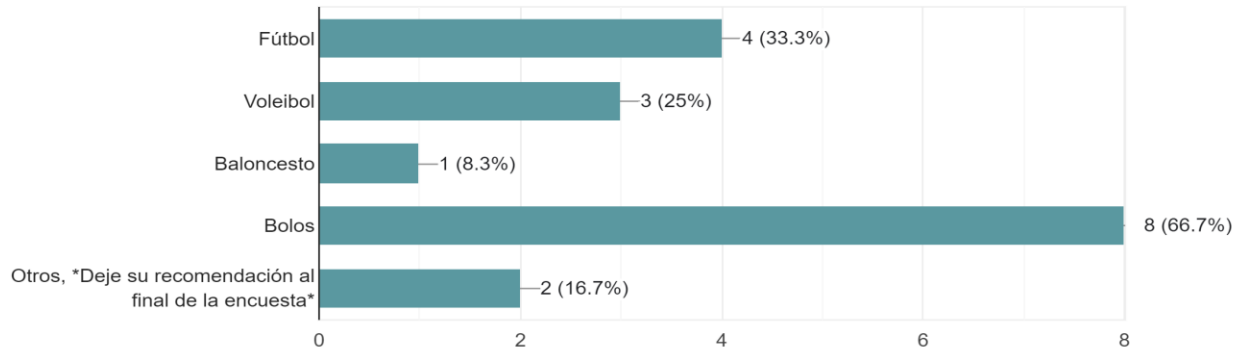
12 respuestas



Innovamos para mejorar

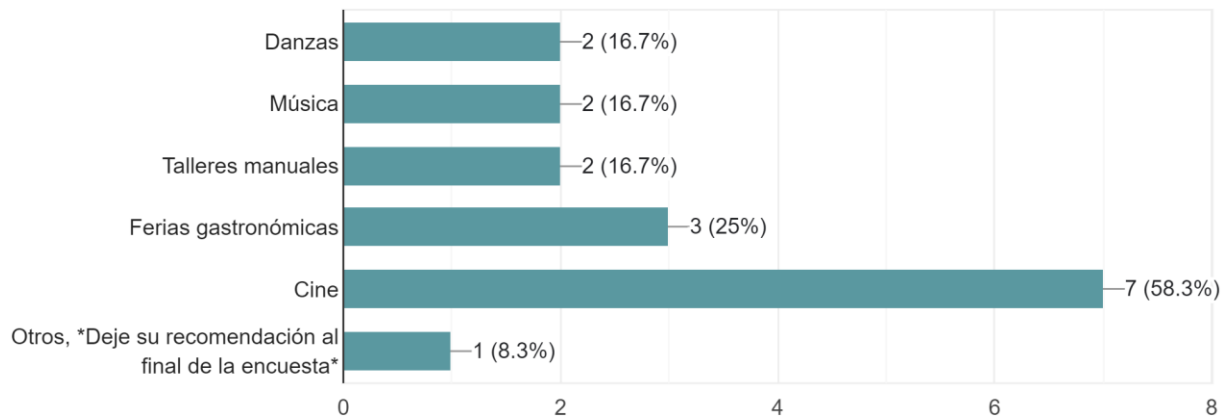
2.1 ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades Deportivas de manera Colectiva?

12 respuestas



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

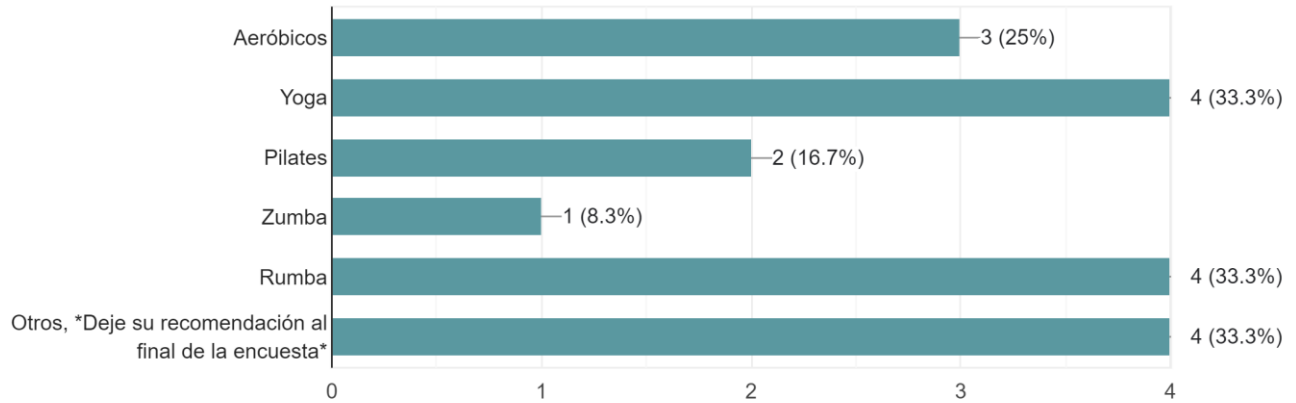
12 respuestas



Innovamos para mejorar

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

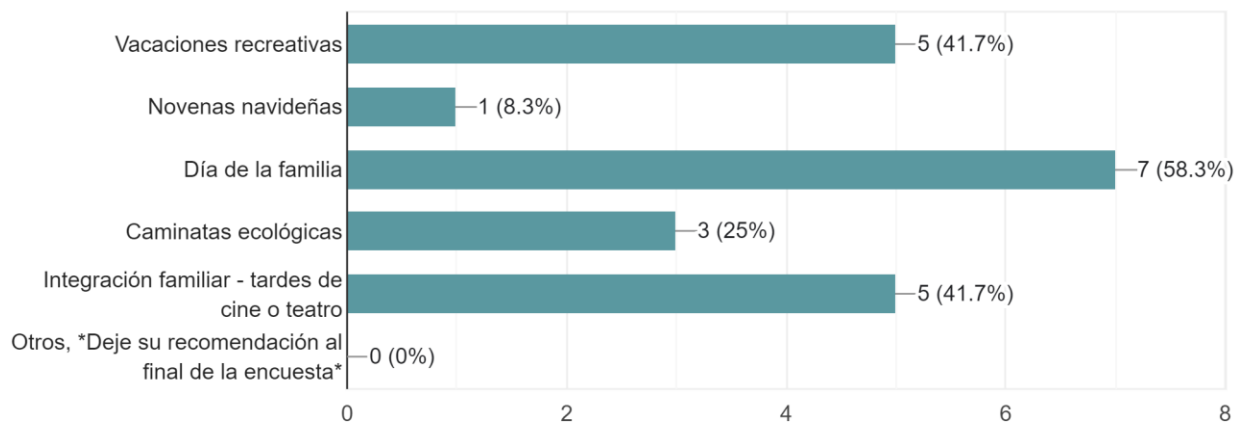
12 respuestas



NIVEL FAMILIAR

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

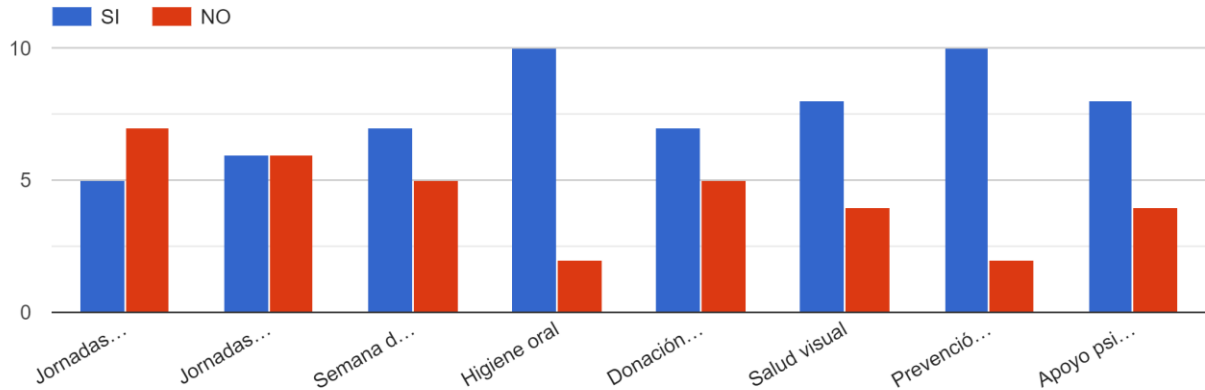
12 respuestas



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Innovamos para mejorar

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



1. Jornadas de vacunación
2. Jornadas de tamizaje
3. Semana de la salud
4. Higiene oral
5. Donación de sangre
6. Salud Visual
7. Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
8. Apoyo psicológico ocupacional, enfocado al manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad

CLIMA LABORAL (AMBIENTE LABORAL) Y CULTURA ORGANIZACIONAL

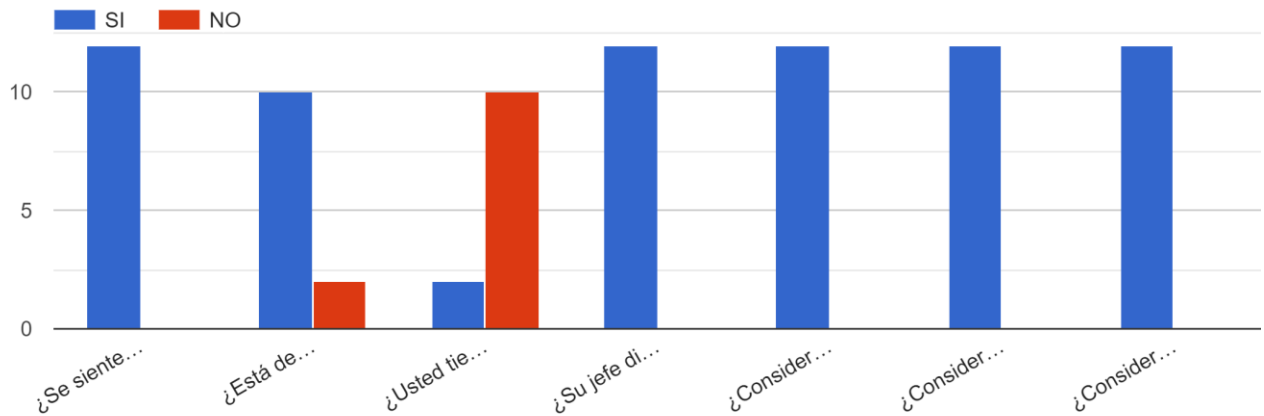
7. ¿Participaría en las siguientes actividades?



FLEXIBILIDAD LABORAL

Innovamos para mejorar

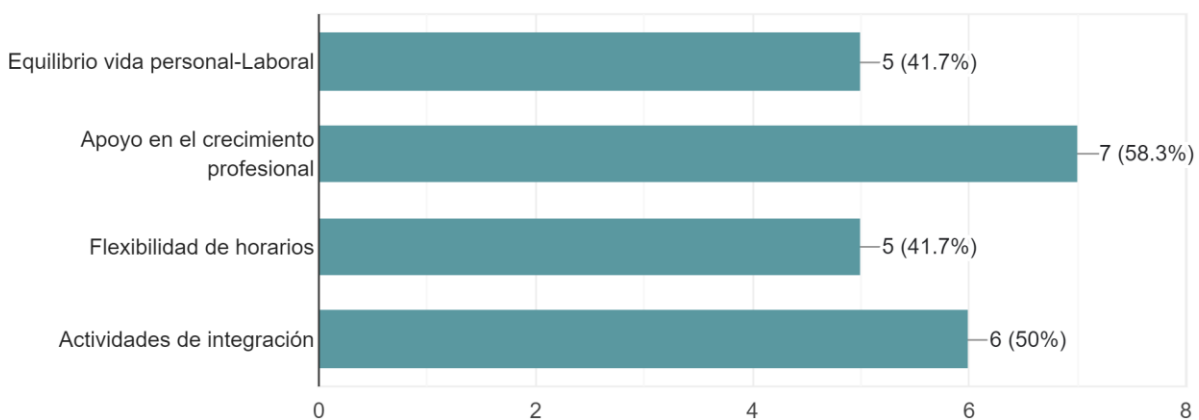
8. Su opinión acerca de los horarios flexibles



1. ¿Se siente satisfecho con su horario de trabajo?
2. ¿Esta de acuerdo con que se implemente el horario flexible en la CPSM?
3. ¿Usted tiene un acuerdo especial de horario flexible con su jefe inmediato?
4. ¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?
5. ¿Considera que la flexibilización de horario contribuye a su productividad en el trabajo?
6. ¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida personal y familiar?
7. ¿Considera que la flexibilización de la jornada laboral aporta a mejorar el clima laboral?

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

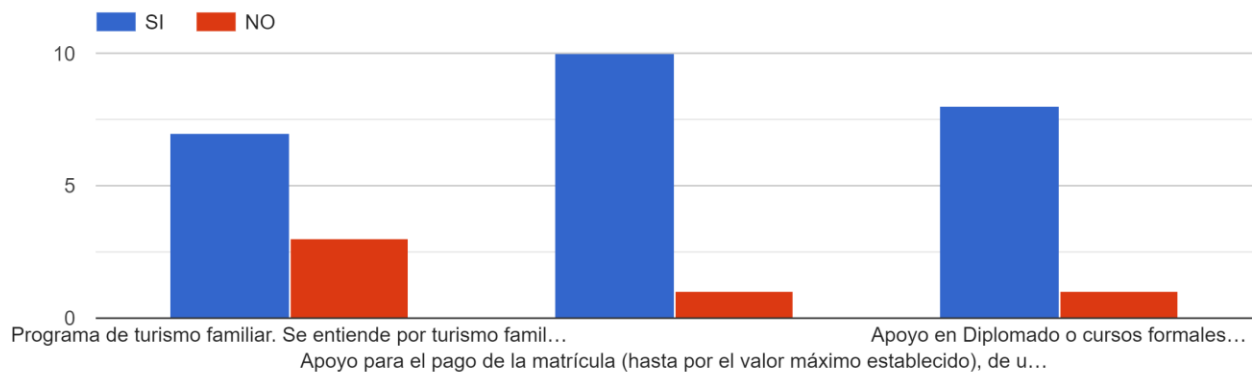
12 respuestas



Innovamos para mejorar

PLAN DE INCENTIVOS (SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA)

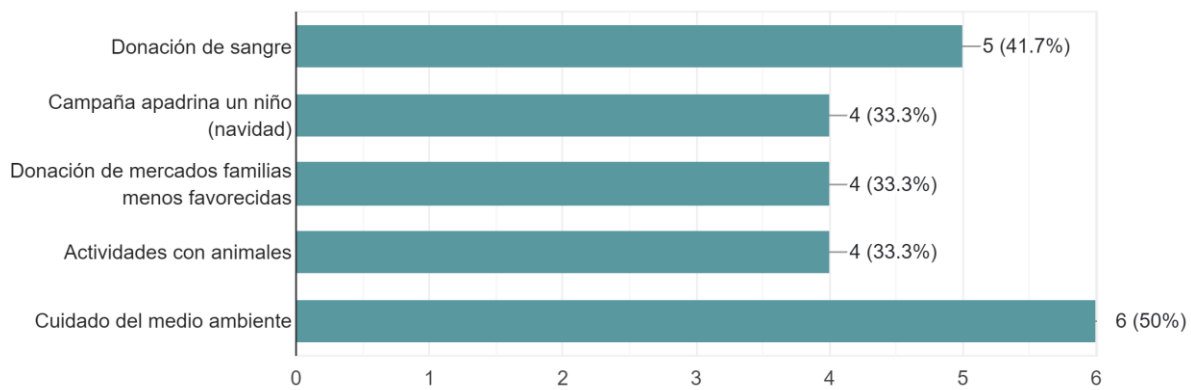
9. Estaría de acuerdo con estos Incentivos por desempeño Laboral



GENERALES

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

12 respuestas



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

- Gimnasio
- Caminatas Ecológicas
- Jornadas de retención del conocimiento

Innovamos para mejorar

- programa de ejercicio para el lugar de trabajo
- Bono de fin de año
- Viaje de fin de año

12. Sugerencias y recomendaciones generales.

- Que la creación de planes sea acuerdo a los parámetros de la entidad, cumpliendo con su debido disfrute
- Realizar un programa recreativo para disfrutar con la familia

5. RESULTADOS DE EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL VIG. 2023

Según el reporte de la Batería de riesgos psicosocial aplicada a los (11) funcionarios de la entidad en el mes de octubre de 2023 se concluye que en cuanto a Riesgos extralaborales se encuentran *sin riesgo - riesgo bajo* y cuanto a los riesgos intralaborales se encuentran *riesgo medio* lo cual no es alarmante y se considera un término sano en general.

De igual forma se realizan recomendaciones generales en pro de mejorar la cultura organizacional y salud mental.

Teniendo en cuenta estas conclusiones, se prevé la aplicación de la batería de riesgos dentro de 2 años, puesto que no se evidencia riesgo alto en sus resultados.

Estos resultados fueron socializados por el laboratorio San Diego a todos los funcionarios CPSM, quedando evidencia en el Acta # 024-2023.

6. RESULTADOS DE MEDICIÓN DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Esta medición fue realizada en el mes de junio del año 2023 a través de encuesta online en la cual se puede concluir que la cultura y el clima organizacional de la Entidad es **SATISFACTORIO**

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

<https://www.portalgov.cpsmbga.gov.co/wp-content/uploads/2023/12/ENCUESTA%20DE%20CULTURA%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20JUNIO%202023.pdf>

7. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de bienestar e Incentivos de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga-CPSM en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos, con vinculación en provisionalidad, carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Innovamos para mejorar

8. RESPONSABLES

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

9. INTERVENCIÓN

El programa de Bienestar Social e Incentivos para el año 2024 está dirigido a todos los servidores de la Entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el Bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Se enmarcan dentro de dos áreas:

9.1 PROTECCIÓN SERVICIOS SOCIALES

Este programa tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga y sus familias; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

Para cumplir tal propósito se realizarán actividades deportivas y recreativas; artístico-culturales; promoción y prevención de salud; capacitación informal en convenio con otras entidades.

9.2 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios. Empresas promotoras de salud (EPS), administradores de fondo de pensiones y cesantías, administradoras de riesgos laborales (ARL), Fondos de vivienda y cajas de compensación familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El papel del Grupo de Gestión de Talento Humano será el encargado de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

9.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; Lo anterior impacta positivamente tanto en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito del trabajo y la solución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Innovamos para mejorar

9.4 CLIMA LABORAL

El clima laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el numeral 75.1 del artículo 75 del Decreto 1227 de 2005 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada 2 años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención las cuales se llevarán a cabo para la vigencia 2022.

9.5 PREPARACIÓN PREPENSIONADOS

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

9.6 CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

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

9.7 INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL

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

Acciones de mejora:

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

9.8 PLAN DE SEGUROS

Como aporte psicosocial para el funcionario con el apoyo por parte de la entidad promoviendo la cultura de protección personal y familiar, protegiendo al funcionario y beneficiando a su familia ante una enfermedad o la muerte del funcionario (Seguro de vida), se ha establecido que la Entidad adquirirá una póliza de seguro de vida para el funcionario.

9.9 SALARIO EMOCIONAL

Innovamos para mejorar

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados.

Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

- **Tiempo Flexible por Maternidad:** Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.
- **Tiempo Flexible por Paternidad:** conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.
- **Cumpleaños:** Conceder día de descanso remunerado y compartir en la fecha de cumpleaños.
- **Traslados:** Cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. (Decreto No. 0648 de 2017)
- **Comisiones:** Cuando el empleado cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior. (Decreto No. 0648 de 2017).

9.10 PROMOCIÓN DE VIVIENDA

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizará actividad de asesoría, a fin de brindar un espacio único donde los funcionarios, puedan conocer todas las ofertas por medio de asesoría especializada, información de tipos de créditos y financiación y mejores tasas de interés del mercado. Ley 909 de 2007

10. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social e Incentivos establecido para la **CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA** se lleva a cabo con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y comprenderá las siguientes actividades teniendo en cuenta los resultados de la encuesta realizada, en la cual se concluye se le dará prioridad a las *actividades deportivas y recreativas, actividades para el fortalecimiento, programas de autocuidado, integración familiar:*

10.1 ACTIVIDADES

1. Actividades deportivas y recreativas

Actividades individuales

Actividades colectivas

Innovamos para mejorar

- Natación; 33.3%
 - Bolos; 66.7%
 - Fútbol; 33.3%
 - Voleibol; 25%
- 2. Actividades artísticas culturales**
- Cine; 58.3%
 - Ferias gastronómicas; 25%
- 3. Actividades de autocuidado**
- Rumba; 33.3%
 - Yoga; 33.3%
 - Aeróbicos; 25%
- 4. Actividades con el grupo familiar**
- Día de la familia; 58.3%
 - Tarde de cine; 41.7%
 - Vacaciones recreativas; 41.7%
- 5. Actividades de Promoción y Prevención de la salud.**
- Jornadas de tamizaje
 - Semana de la salud
 - Higiene oral
 - Donación de sangre
 - Salud Visual
 - Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
 - Apoyo psicológico ocupacional, enfocado al manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad
- 6. Actividades de fortalecimiento del clima laboral y capacitación**
- Talleres para el fortalecimiento del ser
 - Talleres y actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional
 - Talleres y actividades para el fortalecimiento del clima laboral
 - ARL Positiva-otras capacitaciones acordes a las necesidades de la Entidad
- 7. Preparación Pre-pensionados**
- Charlas informáticas sobre el trámite Pensional
- 8. Intervención a la medición del clima laboral – organizacional**
- Medición del Clima Laboral-organizacional para la vigencia 2024,
Nota: Teniendo en cuenta los resultados del riesgo psicosocial de la vigencia 2023. No se aplicaría para la vigencia 2024. Estaría aplicándose en la vigencia 2025.

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

10.2 RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS

RECONOCIMIENTO:

Innovamos para mejorar

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

- Envíos de tarjetas virtuales en las fechas especiales
- Efectuar el reconocimiento público en cada una de las fechas

INCENTIVO:

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Los Planes de Incentivos para los Empleados de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga, se orientarán a reconocer los desempeños individuales de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

11. COMUNICACIÓN

Para todas las actividades se contará con el apoyo de la subdirección administrativa, auxiliar administrativa y Ing. Sistemas, quienes mediante un dialogo oportuno, elaborarán las estrategias y piezas respectivas de comunicación, (Banners, infografías, publicidad en los canales de comunicación, publicación en la página web) en caso que se requieran para lograr una oportuna y exitosa comunicación y participación de los funcionarios y sus familias en las diversas actividades que componen el programa.

12. PRESUPUESTO

La Caja de Previsión Social Municipal, ha previsto en el presupuesto de vigencia 2024, los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Bienestar Social capacitación e Incentivos a los Empleados.

Recursos disponibles:

CÓDIGO	NUMERAL	DISPONIBLE
2.1.2.02.02.009.06	Servicios de Esparcimiento Culturales y Deportivos- (Programa de Bienestar Social e Incentivo a los Empleados CPSM/ Vigencia 2024)	25.000.000

Programa de Bienestar Social e Incentivos a Los Empleados. Comprende los gastos destinados al desarrollo de los diferentes programas de bienestar social e incentivos establecidos por la entidad para sus servidores públicos y que debe realizar anualmente, de acuerdo al decreto 1567 de 1998. Incluye los gastos relacionados con la educación formal.

13. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

Innovamos para mejorar

1. Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por La Subdirección administrativa, quien tiene a cargo el manejo del Talento Humano de la entidad.
2. Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por la CAJA.
3. Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

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

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

Con el propósito de efectuar la evaluación, seguimiento y control al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se establecen los siguientes indicadores, para evaluar el plan vigencia.

INDICADORES

1. **Indicador:** Cumplimiento plan de bienestar social e incentivos:

Meta programada: Diseñar y ejecutar actividades que permitan el cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de bienestar social e incentivos de la vigencia.

Formula: Número de actividades ejecutadas/ número de actividades programadas) *100

Valor esperado del indicador: 100%

2. **Indicador:** Satisfacción de las actividades del plan de bienestar

Meta programada: Base para implementar y mejorar las actividades desarrolladas, y que son insumo para el plan de la próxima vigencia.

Formula: (Satisfacción de actividades/ total de actividades ejecutadas en el periodo) *100

Valor esperado del indicador: 100%

A través de los indicadores de eficiencia, se hace seguimiento a la formulación del plan de bienestar social.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN: La evaluación de satisfacción, se realiza en formulario web, establecida por la entidad, denominada “ENCUESTA EVALUACIÓN ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR”, el cual es diligenciado por los participantes en cada una de las actividades del plan de bienestar, una vez se haya finalizado.

Innovamos para mejorar

La finalidad de los resultados arrojados, son tenidos en cuenta para implementar y mejorar las actividades desarrolladas, y que son insumo para el plan de la siguiente vigencia.

AJUSTES AL PROGRAMA

El Plan de Incentivos y Bienestar podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia. De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar en su cronograma, incluirse, aplazarse y/o modificarse por sugerencias o necesidades de la Subdirección Administrativa, la Dirección General o de los funcionarios de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.

ANEXOS

Cronograma de actividades Plan de Bienestar

Se establece a los (29) Veintinueve días del mes de diciembre de 2023



ALEJANDRA HOYOS CARVAJAL
Subdirectora Administrativa
Res No. 031 del 07 de febrero de 2023