



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**Armenia, 2018.**

## **INTRODUCCION**

La Corporación Autónoma Regional del Quindío tiene el compromiso de brindar a sus funcionarios de acuerdo a la ley y potencialidades de la Corporación, condiciones laborales y sociales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados y sus familias, para lo cual en la vigencia 2018 se adoptó la Política de estímulos e incentivos mediante la Resolución No. 132 del 5 de febrero de 2014, en concordancia con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, mejorando las condiciones laborales, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar, buscando un excelente desempeño laboral, reconociendo el desarrollo del trabajo de los funcionarios, y premiando los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como grupal; fortaleciendo la cultura del reconocimiento, solidaridad y el trabajo en equipo.

Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo se implementó la Política de estímulos e incentivos, la cual se enmarca en 2 áreas, como son:

1. Área de la Protección y Servicio Social, en la cual se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios y su familia, mejorando sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.
2. Área de calidad de vida Laboral, la cual se ocupa de dar solución a los problemas y condiciones laborales de los empleados de manera que se satisfagan sus necesidades para su buen desarrollo personal como profesional.

El presente Plan de Bienestar Social y Laboral pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los servidores públicos de la Corporación Autónoma regional del Quindío frente a la cultura de la organización, el estado de clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de sus familias en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados mediante la aplicación de la encuesta se trabaje en el mejoramiento de la calidad de vida, programando y ejecutando actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los planes institucionales de la entidad.

## **NORMATIVIDAD**

Los siguientes son los fundamentos legales:

Constitución Política de Colombia Artículo 54. Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Ley 909 de 2004 la Ley 909 de 2004, reglamentada a través del Decreto 1227 de plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para los servidores públicos.

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establece EL PLAN ESTRATEGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

El Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por el Decreto 4661 de 2004, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de bienestar Social como: "procesos permanentes orientados a crear, mantener, mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

Resolución 1016 de 1989, del Ministerio de trabajo que determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

En aplicación a la ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo a normas vigentes.

El Decreto Ley 1567 de 1998, que define los programas de Bienestar Social como "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 deberán permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora"

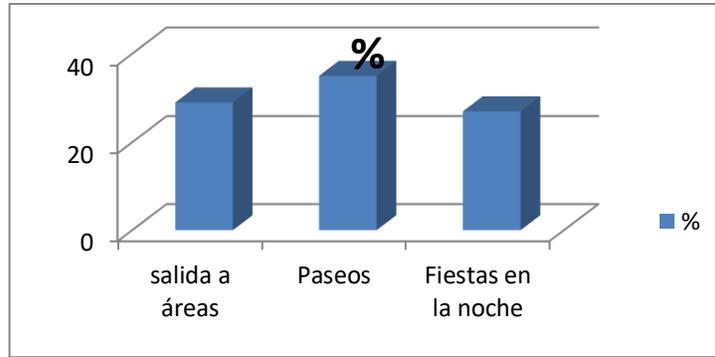
El Decreto 1227 de 2005, regula el Sistema de Capacitación y Estímulos, los Planes de Capacitación, los programas de Bienestar Social y los Planes de Incentivos. En los artículos 69 y 70, establece la obligación de las entidades públicas de organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores.

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha elaborado diferentes documentos que orientan a las oficinas de talento humano para la formulación de instrumentos dirigidos al bienestar social de los servidores públicos del país, los cuales han sido tomados como punto de referencia en el presente Plan de Bienestar Social.

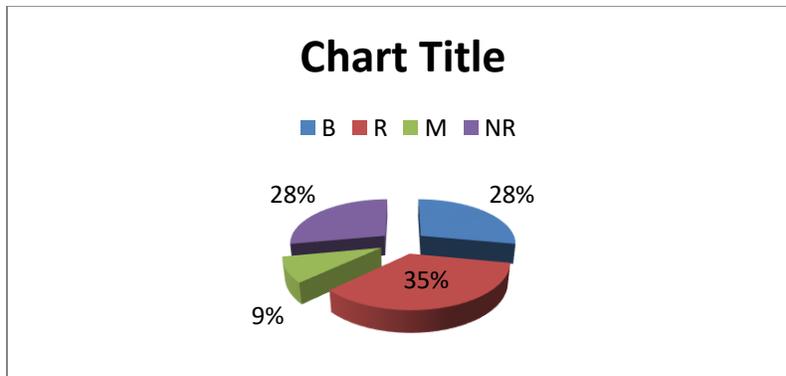
## **DIAGNOSTICO**

El programa de bienestar social se apoya en las necesidades fundamentales y los lineamientos dados en el plan estratégico del talento humano aplicando el instrumento que es la encuesta con el fin de conocer las actividades de bienestar que quieren los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Quindío y priorizando las actividades.

La Corporación Autónoma Regional del Quindío en la actualidad tiene una planta de cargos conformada por 113 Servidores Públicos a los cuales se les hizo entrega de la encuesta, de los cuales ochenta y tres (83) funcionarios respondieron la encuesta obteniendo los siguientes resultados:

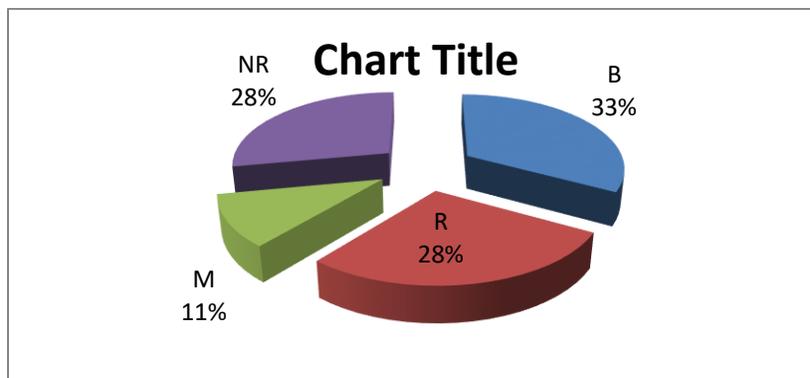


- A la Pregunta: Acerca del proceso de incentivos, cómo le parecieron las diferentes actividades ejecutadas en el 2017.



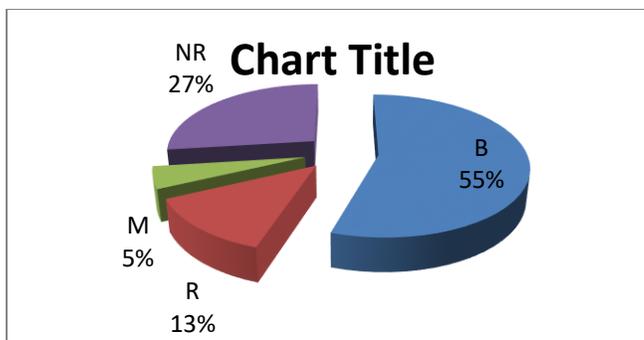
La calificación de los funcionarios de este proceso de acuerdo a la tabulación el 28% es bueno y el 35% es regular y el 9% es malo para el 2017.

- A la pregunta: De acuerdo a su percepción cómo califica la calidad de las diferentes actividades de incentivos y estímulos que brindó la Corporación en el año 2017, los resultados fueron:



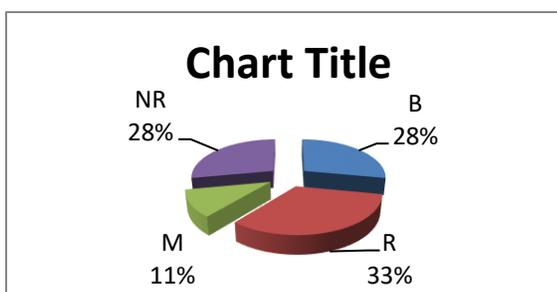
La calificación de los funcionarios de este proceso de acuerdo a la tabulación el 33% es bueno y el 28% es regular y el 11% es malo para el 2017.

- A la pregunta: De acuerdo a su criterio, cómo califica las relaciones entre usted y sus compañeros de trabajo, obteniéndose los siguientes resultados:



La calificación de los funcionarios de este proceso de acuerdo a la tabulación el 55% es bueno y el 13% es regular y el 5% es malo para el 2017.

- A la pregunta: Acerca del clima laboral en la Corporación, cómo califica el proceso adelantado en el año 2017, se obtuvieron los siguientes resultados:



La calificación de los funcionarios de este proceso de acuerdo a la tabulación el 28% es bueno y el 33% es regular y el 11% es malo para el 2017.

## **OBJETIVO**

Orientar las actividades de bienestar e incentivos para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Quindío hacia el mejoramiento de las condiciones de vida generando motivación, calidad de vida aumentando los niveles de satisfacción en el funcionario.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo para mejorar la calidad de vida en aspectos como son la recreación, la cultura, el deporte para estimular el desempeño productivo en el empleado público.
2. Elevar los niveles de satisfacción y contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales de los empleados de la Corporación Autónoma Regional del Quindío
3. Ejecutar el Plan de Bienestar Social e incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Quindío conforme a los lineamientos descritos en la Ley.
4. Participar activamente en los programas de educación, recreación, turismo, cultura y deporte.

La Corporación Autónoma Regional del Quindío estableció dos programas para el desarrollo de los estímulos:

1. Calidad de vida laboral
2. Protección y servicios sociales

### **1. CALIDAD DE VIDA LABORAL.**

La calidad de vida laboral y las condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; impactando positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

#### **Proyectos**

- Seguimiento de los puestos de trabajo, haciendo énfasis en los funcionarios con problemas posturales.
- Mejoramiento del Clima organizacional(baterías ministerio)
- Desvinculación laboral asistida
- Cultura Organizacional- Día del Servidor Público
- Trabajo en equipo
- Relaciones interpersonales
- Reconocimiento de viáticos para alimentación dentro del área de jurisdicción de la CRQ. a todos los empleados públicos.
- Día libre al servidor Público por el día de su cumpleaños, que será disfrutado en la vigencia.
- Suscripción a un seguro de vida correspondiente a 12 salarios mínimos mensuales legales vigentes (smmlv) por muerte del empleado público, pagadero a sus beneficiarios.

### **2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como grupal, y que se comparte un mismo entorno, se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

**PROGRAMAS RECREATIVOS Y DEPORTIVOS**, tales como: Chambonatos, donde se incluyen deportes como: baloncesto, vóleybol, microfútbol, dominó, parques, sapo, vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios.

**PROGRAMA DE INTEGRACIÓN, SOCIALES Y CULTURALES**, tales como:

**Días de reconocimiento:**

- Día de la mujer
- Día de la Secretaria
- Día de la Madre y del Padre
- Salida a áreas protegidas (cocora)
- Día del servidor público
- Chambonato
- Encuentro de pensionados de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.
- Día de amor y amistad. Parque del café(Día de integración familia CRQ)
- Halloween niños
- Reinado ambiental - Comparsas
- Novenas con pesebre por subdirecciones y oficinas asesoras
- Tarde de navidad para los hijos de los funcionarios.
- Fiesta de Navidad
- Vacaciones recreativas(salida a Ukumarí)

## **PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

### **Promoción y prevención de la salud:**

- Se prestarán los servicios que las EPS y ARL nos ofrezcan anualmente.

### **Salud y seguridad en el trabajo:**

- Se desarrollará un plan completo con el acompañamiento de la ARL para las actividades de salud y seguridad en el trabajo para dar bienestar a los empleados de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.
- Ergonomía, sistema de vigilancia epidemiológica
- Seguimiento al laboratorio de aguas en mediciones, etiquetado y almacenamiento.

- Seguimiento al personal que se desempeña en las áreas críticas y la aplicación de protocolos (parque ecológico, aforos, alturas).
- Plan de seguridad vial, Inspecciones de seguridad a los vehículos.
- Manejo del riesgo psicosocial, teniendo en cuenta las baterías aplicadas a los empleados.