



Somos **VIDA**
Todos **Confianza**
Desarrollo



Somos **VIDA**
Todos **Confianza**
Desarrollo



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022



Somos VIDA
Todos **Confianza**
Desarrollo

MARCOS MANUEL URQUIJO COLLAZOS
Director General

Comisión de Personal

Representantes de la entidad:

Principales:

LEONEL ANTONIO CALDERÓN URREA
Subdirector Administrativo y Financiero

YESID YOVANNI ORTIZ RAMOS
Secretario General

Suplentes:

MARIA FERNANDA MEDINA QUINTERO
Subdirectora de Gestión Ambiental

DIEGO LEANDRO CARDENAS CHALA
Subdirector de Planeación

Representantes de los empleados:

Principales:

JAYDDY YOLIMA MENDEZ GARZÓN
EMILSEN CALDERON CHITIVA

Suplentes:

DIEGO ALEXANDER CARDENAS GUERRERO
MIREYA INES PULIDO CALDERON

Secretaria

ANA BEATRIZ BÁEZ MANCERA
Profesional Especializado, Recursos Humanos

CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. OBJETIVOS	8
2.1. OBJETIVOS GENERALES.....	8
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	9
4. MARCO TEORICO	9
5. FORMULACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	11
5.1. AREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	11
5.2. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR	12
6. PLAN DE INCENTIVOS.....	25
6.1. TIPOS DE INCENTIVOS PARA CORPOGUAVIO	25
7. POBLACIÓN OBJETIVO.....	28
8. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS	28
8.1. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE INCENTIVOS	28
8.2. PRESUPUESTO PLAN DE INCENTIVOS	29
9. BIBLIOGRAFÍA	30

INTRODUCCION

Atendiendo lo dispuesto en el numeral 1°. del artículo 2.2.22.3.3. del Decreto 1499 de 2017, donde se plantea que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG es: *"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"*. La entidad formula desde una perspectiva integral del ser Humano el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Así mismo, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, establecen que Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

Por otro lado, el Plan de Incentivos está destinado, a "crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, ...dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente".

Teniendo en cuenta lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos es: buscar el "Bienestar" Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los funcionarios y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

CORPOGUAVIO, en cabeza de su Director General, se compromete con el Talento Humano de la entidad, siendo consiente que las personas son la base fundamental para el alcance de la misión y objetivos institucionales.

El programa de Bienestar e incentivos formulado para la vigencia 2022, cumple con la normatividad vigente y a las directrices que señala el Departamento Administrativo de la Función Pública para su formulación.

1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y 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 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.”

Ley 734 de 2002, Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario 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.

Ley 909 del 23 de septiembre 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 y las que desarrollen la presente Ley.

El decreto 1227 de 2005, en su Artículo 69 y siguientes establece: “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.

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.

En el Artículo. 73 se expresa claramente que los empleados vinculados mediante nombramiento provisional y los temporales dado el carácter transitorio de su relación laboral no podrán participar de los programas de educación formal o no formal, ofrecida por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

El mismo Decreto en su Artículo 75, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.1 Programas 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

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
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.
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.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. 6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8. 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.

Artículo 2.2.10.9. 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.

Artículo 2.2.10.10. 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; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Ley 1857 de 2017, Implementación de la jornada familiar, a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, en desarrollo de los principios de Protección Integral a la Institución Familiar.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

- 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.
- Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en 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 la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Diseñar y aplicar estrategias que permitan la realización de procesos participativos que propicien el desarrollo individual, el crecimiento integral de los servidores públicos, el fortalecimiento de actitudes favorables frente a su desempeño laboral y un mayor sentido de identidad y compromiso.
- Realizar actividades que estimulen la motivación, el compromiso institucional, la eficacia y eficiencia de los funcionarios.
- 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.
- Crear condiciones para generar un clima organizacional satisfactorio que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.
- Implementar los incentivos establecidos y asociados a la Evaluación del Desempeño.

3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Atendiendo el artículo 2.2.10.2, Título 10 (Sistema de Estímulos) del Decreto 1083 de 2015, se entenderán los beneficiarios teniendo en cuenta las siguientes disposiciones:

“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...”

- Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.
- También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

El Decreto 051 de 2018, art. 4, establece: *“se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”*

4. MARCO TEORICO

Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Clima Organizacional: 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.

Cultura Organizacional: La Cultura Organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas). La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Desarrollo del Sistema de Estímulos. Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Incentivos: Junto con los programas de bienestar, son un componente del sistema de estímulos para empleados del estado. Además de orientarse al buen desempeño debe dirigirse a premiar a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

Otorgamiento de Incentivos: Para otorgar los incentivos, al mejor empleado de carrera administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, para los empleados de libre nombramiento y remoción se hará con base en la gestión realizada y las dependencias por su atención al usuario y eficiencia en los procesos que realiza.

Plan de Incentivos Pecuniarios: Reconocimientos económicos que se asignan a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Plan de Incentivos No Pecuniarios: Conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Programas de Bienestar Social: Procesos permanentes orientados a orientar, 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 y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la Corporación.

Programas de Incentivos: Programas destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Protección y Servicios Sociales: Programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Reconocimiento: Expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos 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 social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

5. FORMULACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de Corpoguavio para el 2022, responde a un diagnóstico de necesidades de los servidores públicos realizada a través de un instrumento de recolección de información realizada de manera virtual del formulario de docs. google, no solo con el fin de facilitar el proceso de análisis, sino de contribuir a la estrategia de sostenibilidad ambiental de cero papel que procura la entidad, dicho instrumento permitió la identificación de necesidades de bienestar e incentivos.

La metodología desarrollada para la formulación del Programa de Bienestar Social fue la siguiente:

1. Aplicación de encuesta.
2. Tabulación de la información: Tomando la información recopilada, ésta se tabuló y se identificaron las necesidades prioritarias de los funcionarios o de mayor interés en cada área.
3. La Comisión de Personal, determinó priorizando las actividades a ser incluidas en el programa de bienestar para el 2022, de acuerdo con los resultados del diagnóstico.
4. La Comisión de Personal aprobó el Programa de Bienestar Social e Incentivos y su cronograma de ejecución.
5. Posteriormente se procedió a realizar el documento final del Programa de Bienestar Social e Incentivos para el 2022.

RESPONSABLE

La Subdirección Administrativa y Financiera, a través del proceso de Gestión Humana tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Programa de Bienestar Social e Incentivos para cada vigencia.

5.1. AREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Según el Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083/2015, los Programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias deberán enmarcarse dentro de dos áreas: los programas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral.

En el **Área De Protección y Servicios Sociales**, según el Art. 2.2.10.3 del Decreto 1083/2015, deben incluirse actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Estos no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, 71)

El área de la calidad de vida laboral debe atenderse a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La 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.

5.2. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Esta encuesta fue remitida a los correos institucionales a los 23 servidores públicos y estuvo habilitada entre el 26 y 27 de enero de 2022.

Encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2022

Encuesta - Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2022

El Artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 señala 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”,

De acuerdo a lo anterior, solicitamos su colaboración en responder las siguientes preguntas, con el fin de establecer el Programa de Bienestar Social para la vigencia 2022.

Título de la imagen



La encuesta fue diligenciada por 20 de los 22 funcionarios a los cuales les fue aplicada la encuesta, lo que representa una participación del 91% de los servidores, como se muestra en la siguiente tabla:

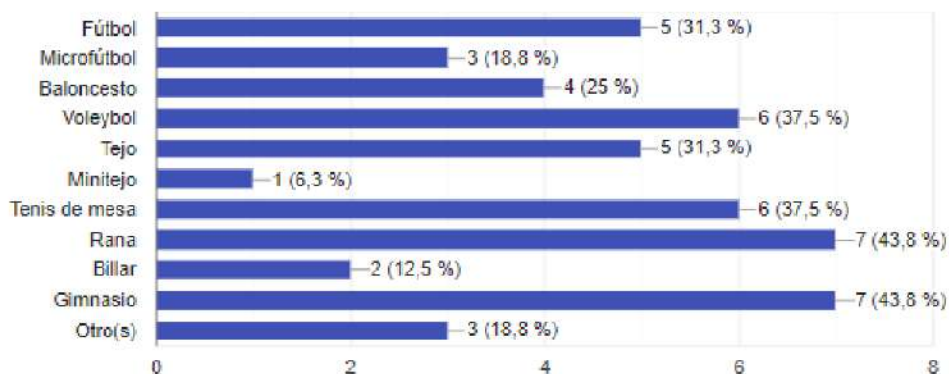
Respuestas por nivel:

Nivel	Total cargos	Respondieron	Participación por nivel
Directivo	5	5	100%
Profesional	8	7	88%
Técnico	4	4	100%
Asistencial	5	4	8%
Total	22	20	91%

Se realizó el análisis y tabulación de las actividades descritos en las encuestas y se priorizaron aquellas que se podrán ofrecer a los funcionarios y sus familias, los programas de protección y servicios sociales e incluir en el cronograma en coordinación con la Comisión de Personal.

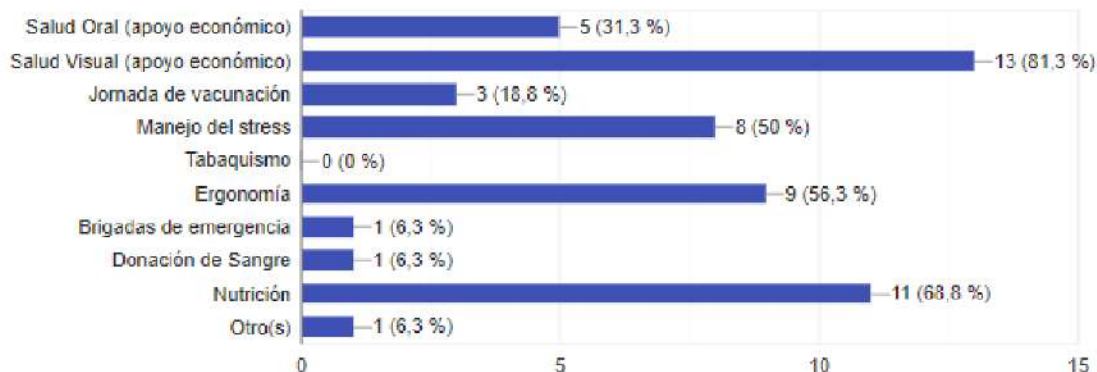
Se consolidaron por categorías las respuestas sugeridas por los funcionarios para las diferentes actividades, así:

Deportivas:

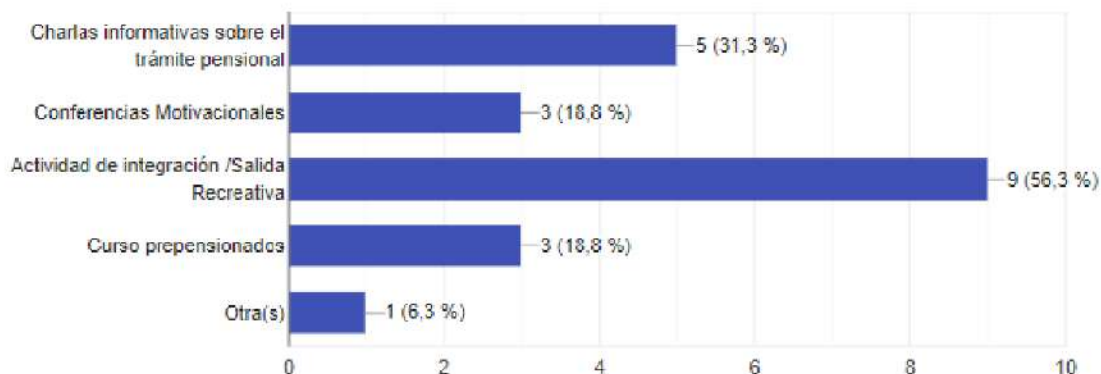




Promoción y prevención de la Salud:



Preparación Prepensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?





Somos VIDA
Todos **Confianza**
Desarrollo

ACTIVIDADES Decreto 1083 de 2015/ Decreto-Ley 1567 de 1998/Programa Nacional de Bienestar

ACTIVIDADES		NIVEL DE INTERES (SIENDO 7 EL DE MAYOR INTERES)
Deportivas:	Rana	7
	Gimnasio	7
	Voleybol	6
	Tenis de mesa	6
	Fútbol	5
	Tejo	5
	Baloncesto	4
	Microfútbol	3
	Otro(s) parapente, ciclismo, natacion	3
	Billar	2
	Minitejo	1
Recreativos y vacacionales:	Integración Familiar (bonos vacacionales con la Caja de Compensación)	7
	Día de la familia	6
	Vacaciones recreativas	5
	Caminatas ecológicas	4
	Novenas navideñas	3
	Día del niño	2
	Otro(s) caminatas en la madrugada programadas en días hábiles concertados	2
	ENTRADAS A CINE No siendo una actividad recreativa- me gustaría si llegase a existir; participar en actividades dirigidas a personal vulnerable de la jurisdicción, lideradas por la Dirección General.	
Halloween	1	



Somos VIDA
Todos Confianza
Desarrollo

Capacitaciones en artes y/o artesanías y/o culturales:	Música	7
	Danzas	6
	Talleres manuales	5
	Coros - canto	4
	Cineforos	3
	Teatro	3
Preparación Prepensionados	Actividad de integración /Salida Recreativa	7
	Charlas informativas sobre el trámite pensional	6
	Conferencias Motivacionales	5
	Curso prepensionados	5
	Otra(s) Incentivo institucional	4
Promoción y prevención de la Salud	Salud Visual (apoyo económico)	7
	Nutrición	6
	Ergonomía	5
	Salud Oral (apoyo económico)	4
	Manejo del stress	4
	Jornada de vacunación	3
	Brigadas de emergencia	2
	Donación de Sangre	2
	Otro(s) dar a conocer los resultados de la encuesta de salud psicosocial y aplicar recomendaciones	2
Tabaquismo	0	
Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el FNA, Cajas de	Si	14%
	No	86%



Somos VIDA
Todos Confianza
Desarrollo

Compensación Familiar u otras entidades		
---	--	--

TRANSPORTE

Teniendo en cuenta que hay funcionarios de planta que no residen en Gachalá, y con el fin de brindar un bienestar al funcionario, la alta dirección contempla la posibilidad de suministrar el servicio de transporte para su desplazamiento al lugar de trabajo los días lunes Guasca-Gachalá y viernes Gachalá-Guasca, siempre y cuando haya recursos para tal fin, para lo cual a la pregunta realizada en la encuesta:

De las siguientes opciones, y teniendo en cuenta el presupuesto asignado para el programa de Bienestar, en caso que tuviera que escoger, cuál sería de su preferencia:

- Bono recreativo / vacacional familiar(Caja de Compensación)
- Transporte Bogotá - Gachalá (Lunes) /Gachalá - Bogotá (viernes)

El 86% correspondiente a 19 funcionarios de los 22 encuestados respondieron que prefieren el Bono recreativo / vacacional familiar(Caja de Compensación).

Los resultados anteriormente descritos, fueron presentados a la Comisión de Personal, quienes teniendo en cuenta que actualmente la entidad a la fecha no cuenta con recursos para el desarrollo de estas actividades, se acordó dejarlas establecidas dentro del programa y una vez se cuente con los recursos en el mes de marzo 2022 se realizará una nueva reunión de la Comisión de Personal con el fin de priorizarlas, asignarles recursos y establecer las obligatorias por ley se deben realizar.

3.5 ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CORPOGUAVIO 2022

3.5.1 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD			
OBJETIVO-PARA QUE?	ACTIVIDAD- COMO?	RESPONSABLES- QUIENES?	PRESUPUESTO-CON QUÉ?
Promover la salud Física y mental en los puestos de trabajo.	Control de tensión Arterial y Peso	Profesional Talento Humano, Comisión de Personal, Líderes internos	\$0
	Pausas Activas		\$0
	Exámenes médicos Periódicos		\$-
	Salud Visual (apoyo económico)		\$-
	Nutrición – estilos de vida saludable		\$-
	Ergonomía – estudio puesto de trabajo		\$-
	Salud Oral (apoyo económico)		\$0



ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTES			
OBJETIVO-PARA QUE?	ACTIVIDAD- COMO?	RESPONSABLES-QUIENES?	PRESUPUESTO-CON QUÉ?
Incentivar el cuidado del cuerpo, la práctica deportiva y el trabajo en equipo en un contexto diferente al laboral. Generar espacios recreativos para los hijos de los funcionarios.	Campeonato Deportivo interno.	Profesional Talento Humano, Comisión de Personal, Líderes internos	\$ -
	Caminata Ecológica		\$ 0
ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES			
OBJETIVO-PARA QUE?	ACTIVIDAD- COMO?	RESPONSABLES- QUIENES?	PRESUPUESTO-CON QUÉ?
Fomentar la integración familiar, el trabajo en equipo y la creatividad mediante la actividad lúdica y cultural, afianzando valores familiares.	Jornada de Integración Familiar y cultural. Bono recreativo / vacacional familiar(Caja de Compensación)	Profesional de Talento Humano, Comisión de Personal	\$ 0
ACTIVIDADES CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS			
Se solicitará a la Subdirección de Planeación, en el programa de Educación Ambiental, se nos haga partícipes al personal de planta de la entidad de los talleres y actividades realizados a la comunidad en estos temas.			
ACTIVIDADES PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA			
De acuerdo con la encuesta diagnóstica, hay funcionarios con necesidades de promoción de programas de vivienda. Se incluye esta actividad con el fin de que la Corporación sea facilitador en este aspecto y gestione con las diferentes entidades. Responsables: Profesional de Recursos Humanos, Comité de Bienestar Social e Incentivos.			



APOYO EDUCACION FORMAL

OBJETIVO-PARA QUE?	ACTIVIDAD- COMO?	RESPONSABLES- QUIENES?	PRESUPUESTO-CON QUÉ?
Apoyar la formación formal de los funcionarios, de manera que contribuya en su crecimiento profesional y personal	Apoyo (hasta un SMLV) a los funcionarios en Educación Formal (Pregrado-Postgrado), para empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, si cumple con lo señalado por la ley Decreto 1083/2015 en su artículo 2.2.10.5 (Decreto 1227 de 2005, Artículo 73) y a los criterios que señale el Comité de Bienestar Social e Incentivos para regularlo.	Subdirector Administrativo y Financiero Profesional Recursos Humanos Comisión de Personal	\$ 0