

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. NUESTRA ENTIDAD .....	4
2.1 MISIÓN.....	4
2.2 VISIÓN .....	4
3. MARCO CONCEPTUAL.....	4
3.1 BIENESTAR LABORAL .....	6
4. MARCO LEGAL.....	6
5. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN .....	8
6. OBJETIVOS DEL PROGRAMA.....	9
6.2 OBJETIVO GENERAL.....	9
6.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
7. CONTENIDO DEL PROGRAMA .....	10
7.1 ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
7.1.1. PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	11
7.1.2 PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL: .....	11
8. PLAN DE TRABAJO .....	12
8.1 ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA.....	13
8.2 ÁREA CULTURAL.....	13
8.3 ÁREA SOCIAL.....	13
8.5 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	14
9 DIAGNÓSTICO.....	14
9. RESPONSABLE .....	27
10. UBICACIÓN.....	27
11. BENEFICIARIOS.....	27
12. FASES Y PRIORIDADES.....	28
13. ACTIVIDADES .....	28
14. PLANES DE INCENTIVOS .....	29
14.1 OBJETIVOS .....	29
14.2 PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	29

14.3 MARCO LEGAL - NORMATIVO.....	30
14.4 REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES .....	30
14.4.1 DE LOS EMPLEADOS: .....	30
15 ANEXOS.....	30

## 1. INTRODUCCIÓN

A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, El ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR DE VALLEDUPAR, está encaminado en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

El Bienestar Social, es uno de los componentes que toda empresa debe establecer como política para el mejoramiento de las condiciones de la dignidad humana de sus empleados, por lo tanto, incluye aquellos aspectos que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc. Pese a que la noción de bienestar es subjetiva (aquello que es bueno para una persona puede no serlo para otra), el bienestar social está asociado a factores económicos objetivos.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Programa de Bienestar e Incentivos del ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR, con la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo integral de las personas que conforman el equipo de trabajo de la entidad, mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de la institución.

El presente documento contiene el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR, armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

## 2. NUESTRA ENTIDAD

### 2.1 MISIÓN

En el año 2032 el Área Metropolitana de Valledupar será un territorio inteligente, integrado en el que se utiliza el potencial de la tecnología y la innovación en el uso efectivo de sus recursos humanos, físicos y financieros para la generación de la sostenibilidad (ambiental, económica, social, cultural, política e institucional) del territorio y la garantía de los derechos de la ciudadanía.

### 2.2 VISIÓN

La misión del Área Metropolitana bajo la connotación de territorio inteligente integrado, toma como referente de acción la visión de la Alianza Smart Latam promovida por ONU Hábitat para el desarrollo de ciudades inteligentes en América Latina, por tanto la dotación de tecnología a los servicios urbanos, el desarrollo de una plataforma de gestión transversal de los diferentes servicios, la gestión del territorio de manera integrada, la generación de un ecosistema basado en la inteligencia compartida entre todos, hacen que se coloque en el centro de la gestión al ciudadano, su bienestar y la participación de todos que incide en la generación del cambio con procesos (económicos, sociales, culturales, políticos, ambientales e institucionales) permanentes y continuos de evolución y mejora constante.

## 3. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el programa, está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el

mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las Necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los Satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras, políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

El programa de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, si no de los programas de Bienestar Social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos razón por la cual se incorpora en este Plan. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que el ser humano busca derivar de su trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección, además de los deseos de recibir, el servidor

deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc., y a encontrar en ello un espacio de satisfacción.

Por esta razón, el esfuerzo de la administración se orienta hacia el trabajo progresivo para fortalecer la motivación de los servidores, de tal modo que se puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad. En materia de Salud Ocupacional, y como parte del Programa de Bienestar, la relevancia al interior de la entidad, refiere las normas que tienen como campo propio la protección de la salud del trabajador, inicialmente reconocida en el artículo 81 de la Ley 9 de 1979, cuando señala: “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participa el gobierno y los particulares”.

Estas normas han mantenido un constante cambio con el fin de suplir las nuevas exigencias que surgen en materia laboral y es nueva en el lenguaje jurídico colombiano, aunque desde hace mucho tiempo se ha reglamentado lo referente a la salud de los trabajadores. Atendiendo las nuevas disposiciones señaladas en la Ley 1562 de 2012, se define el Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

### **3.1 BIENESTAR LABORAL**

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e Identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

#### **3.1.1 ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

## **4. MARCO LEGAL**

Retomando un poco la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos que el Decreto Ley 3057 de 1968, que



reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El artículo 11 del mismo decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social. En el artículo 12, además, se señalaba la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

En 1989, el Decreto 671 regulaba el sistema de distinción y estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público e igualmente en el Decreto 819 del mismo año, en sus artículos 6° y 7° se asignaban como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales y además se establecían programas de asesoría jurídica y de preparación a la jubilación para los funcionarios próximos a pensionarse.

El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula 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 y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Igualmente determina que “los Planes de *Incentivos Pecuniarios* estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Los Planes de *Incentivos No Pecuniarios* estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”. De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, trata el Decreto Nacional 1227 de 2005, reglamentario del Decreto Ley 1567 de 1998, compilado en el Decreto Reglamentario 1083 de 2015.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “*La Seguridad Social Integral es el*

*conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.”* Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EAPB), Pensiones y Cesantías, riesgos laborales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

## **5. FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN**

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a los usuarios, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias. Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de brindar un tratamiento preferencial a su talento humano con calidad.

La Secretaría general del Área Metropolitana de Valledupar, es el responsable del cumplimiento de la misión; siendo necesario ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, en cumplimiento de sus funciones y competencias laborales.



De otra parte, el Decreto - Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998, dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos 18-19, Capítulo III, artículos 20 - 25: “*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora*”. El Capítulo IV, PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Artículos No. 26 - 38: “*Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia*”.

## **6. OBJETIVOS DEL PROGRAMA**

### **6.2 OBJETIVO GENERAL**

Formular el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR con el propósito de propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral del empleado.

#### **6.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 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;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional;
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

## 7. CONTENIDO DEL PROGRAMA

### 7.1 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Por todo lo anterior, el Plan de Bienestar Social del ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR se circunscribe a dos (2) Áreas, ellas son: *Área de Calidad de Vida Laboral* y *Área de Protección y Servicios Sociales*. Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la institución gubernamental.

<b>ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>
El área de la calidad de vida laboral será atendida 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	Esta área será atendida a través de programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

para el desarrollo personal, profesional y organizacional.	
---	--

### **7.1.1.PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES** (Decreto 1227 de 2005).

El ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR de Valledupar, trabajará con las entidades de Seguridad Social (Entidades Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB), Fondos de Pensiones, Administradoras de riesgos laborales ARL, Vivienda, Caja de Compensación) en la promoción y prevención de la salud, a través de jornadas de salud, talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud del empleado y su familia, jornadas de exámenes médicos para la salud del hombre y la mujer, talleres de régimen pensional, talleres de riesgos profesionales, jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos profesionales, servicios de la Caja de Compensación, y la participación en los programas de Vivienda de interés social.

Dentro de las actividades a realizar se tendrán en cuenta las siguientes:

1. Deportivas, recreativas y vacacionales.
2. Artísticas y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.

### **7.1.2 PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:**

El ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR, adelantará acciones tendientes en busca de crear, mantener y mejorar el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la entidad, entre las cuales tenemos:

1. **Medición del clima laboral.** Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”, entre las variables a medir, están: Orientación organizacional,

Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional, Medio ambiente físico.

Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- 2. Adaptación al cambio organizacional.** El cambio organizacional es la transición entre una situación presente a otra deseada y percibida como mejor que la actual. Se deben adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.** Consiste en “Ayudar a las personas que se desvinculan de la entidad, a superar el golpe producido por la pérdida del empleo, a mantener las riendas de su vida, a reubicarse en el menor tiempo posible y a favorecer el clima organizacional”.
- 4. Identificar la cultura organizacional.** Se define como un conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento. Cada entidad tiene un “algo” especial que la diferencia de otras, algo que hace fácil o difícil la puesta en práctica de determinadas políticas o la adaptación de algunas personas. El manejo del Código de ética y del buen gobierno, son necesarios para el servidor público.
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.** El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.
- 6. Adelantar programas de incentivos.** Incentivo es 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.

## 8. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el programa de bienestar social estará enmarcado dentro del

área de calidad de vida laboral y el área de protección social y servicios sociales. Las áreas de intervención que se plasman en la política de bienestar social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la política de bienestar social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la Entidad como hacia la comunidad, se trabajarán cinco (5) áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

### **8.1 ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA**

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

### **8.2 ÁREA CULTURAL**

Pretenden desarrollar actividades libres como danzas, teatro, música, canto facilitando así su expresión y apreciación.

### **8.3 ÁREA SOCIAL**

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, 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 y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En el ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR, se realizará la conmemoración de fechas especiales que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias como: Día de la secretaria, Día

del servidor público, Día del Padre, Amor y Amistad, Cumpleaños de los funcionarios, entre otros.

## **8.5 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

El ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR trabajará con las entidades de Seguridad Social (E.P.S., Fondos de Pensiones, Administradoras de riesgos laborales ARL) en la promoción y prevención de la salud, a través de jornadas de vacunación, talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud del empleado y su familia, jornadas de exámenes médicos para la salud del hombre y la mujer, talleres de régimen pensional, talleres de riesgos profesionales, jornadas de asesoría institucional en temas de salud, pensión, riesgos profesionales, servicios de la Caja de Compensación, programas de vivienda.

## **9 DIAGNÓSTICO**

Teniendo en cuenta las necesidades de Bienestar de los funcionarios, el ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR, a través de la Secretaría General se desarrolló una encuesta sobre los temas que les gustaría tener en cuenta para incluir en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, en los cuales desearía participar, con el fin de analizar en orden de prioridad las necesidades y expectativas de los funcionarios.

### **Resultados de la encuesta:**

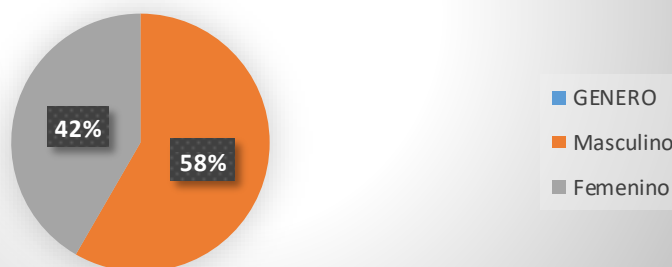
Para este resultado se toma de base las encuestas realizadas a 12 empleados en el año 2021 del Área Metropolitana de Valledupar, herramienta indispensable para la elaboración del mismo, se toma esa muestra para hacer el análisis, con el fin de identificar las necesidades y expectativas de los trabajadores para el año 2021 se elabora una encuesta nueva con la Planta de Personal vigente del AMV, y se identifica las necesidades que fundamenta la elaboración del presente programa. Como resultado de la encuesta aplicada se obtuvo lo siguiente:

### **DATOS GENERALES**

Seleccione:



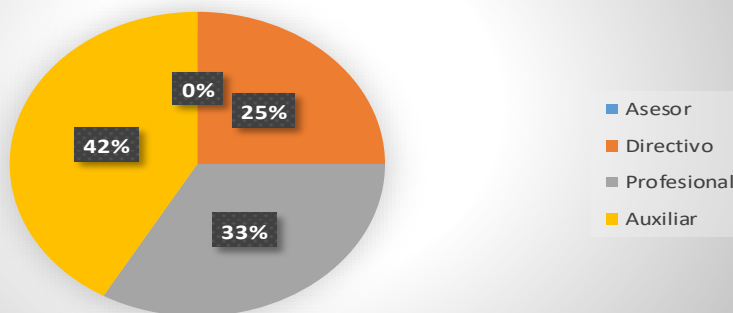
## 1. ¿Cunatos empleados se encuentran vinculados al Área Metropolitana de Valledupar, Genero Masculino y Femenino



### Conclusiones:

- De lo anterior podríamos concluir que la Planta de personal del Área metropolitana de Valledupar, está compuesta por 7 hombres que equivalen a un 58% y 5 mujeres a un 42% del total de los trabajadores vinculados.

## 2. ¿En que nivel se encuentra dentro de la entidad?

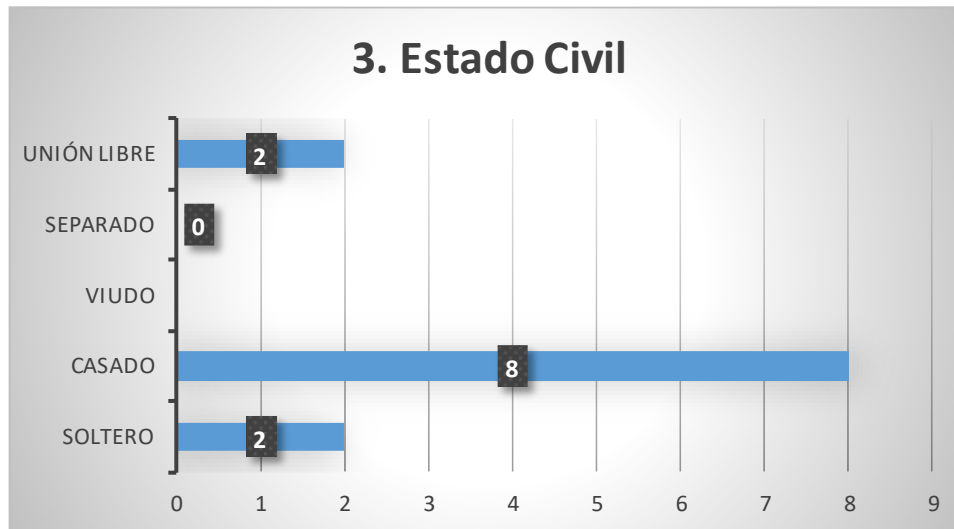


- Un Gran porcentaje de los empleados que están vinculados al Área Metropolitana de Valledupar corresponden al nivel profesional con un 33% y un 42% a Auxiliares Administrativos, el 25% corresponden al nivel Directivo y un cero % al Nivel Asesor.

- Estado civil:**

Soltero	2
Casado	8

Viudo 0  
 Separado 0  
 Unión libre 2



De lo anterior se puede determinar que en la entidad existen 8 de funcionarios casados, 2 están en Unión libre mientras que solo dos están solteros.

**4. ¿Tiene hijos?:** Sí  No



El 91% de los empleados tienen hijos, mientras que el 9% no.

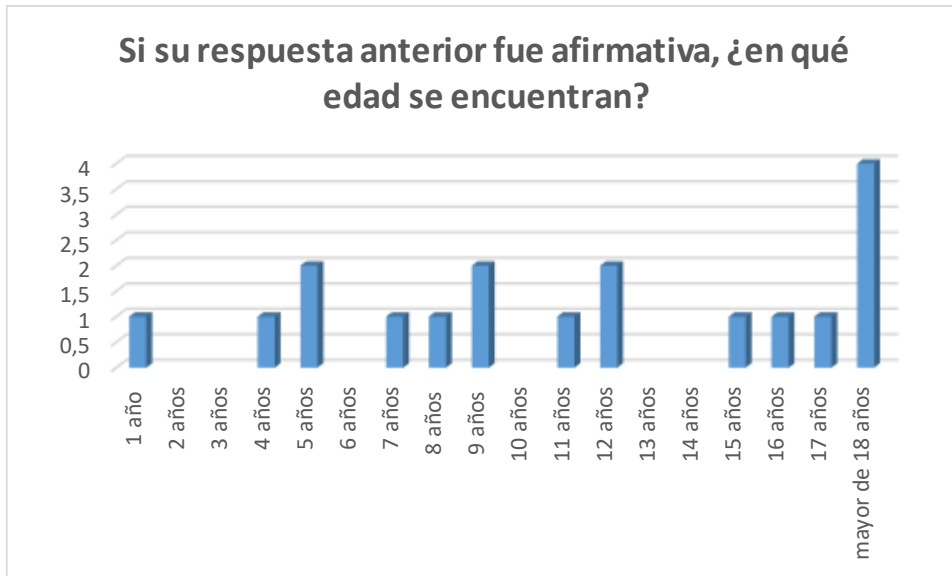
**5. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿en qué edad se encuentran?:**

0 a 11 meses

10 años

1 año	11 años
2 años	12 años
3 años	13 años
4 años	14 años
5 años	15 años
6 años	16 años
7 años	17 años
8 años	Mayor de 18 años
9 años	No aplica

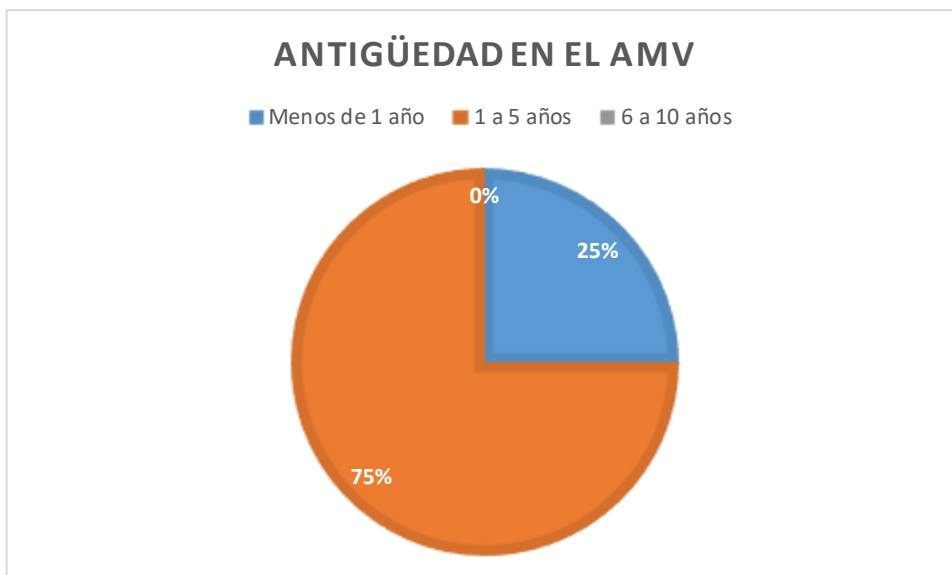
0 a 11 meses	No.
1 año	1
2 años	
3 años	
4 años	1
5 años	2
6 años	
7 años	1
8 años	1
9 años	2
10 años	
11 años	1
12 años	2
13 años	
14 años	
15 años	1
16 años	1
17 años	1
mayor de 18 años	4



Se observa que un gran porcentaje de los niños de los trabajadores de la entidad están entre las edades de 1 a diecisiete (17) años, cuatro (4) de ellos están entre las edades mayor de 18 años.

### 6. Antigüedad en el AMV:

- Menos de 1 año
- 1 a 5 años
- 6 a 10 años



De acuerdo a los resultados obtenidos podemos determinar que en la planta de personal del Área metropolitana de Valledupar, existen cuatro (4) funcionarios con una antigüedad de menos de 1 año, Nueve (9) funcionarios están entre 1 a 5 años de antigüedad.

**7. ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia).  
 \*Finalidad realizar ferias de vivienda. Con el PROGRAMA SERVICIOS se otorgan beneficios a los servidores públicos, con un descuento de 0,5 % en la tasa de interés para créditos de vivienda obtenidos con el FNA.**

7. ¿Tiene vivienda propia?	
Si	6
No	5

De acuerdo con la pregunta anterior se pudo determinar que existen 6 trabajadores que poseen vivienda propia y 5 trabajadores dijeron no tener vivienda.

**8. Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de bienestar laboral del AMV.**

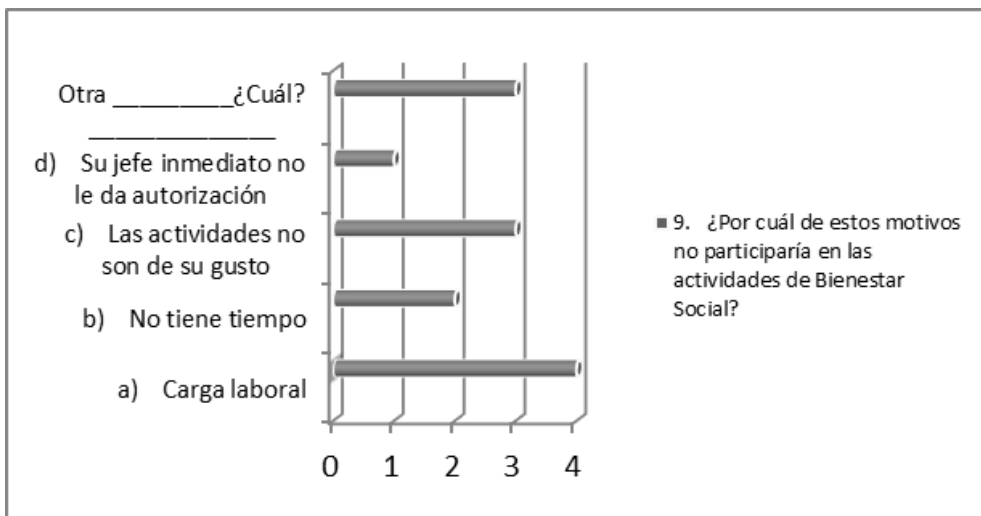
a) Ampliar o fortalecer amistades			1
b) Desafío y competición			
c) Práctica del deporte			
d) Práctica de actividad de autocuidado			
e) Disminuir stress			
f) Compartir con la familia			1
g) Fortalecer el clima laboral			8
h) Felicidad laboral			1
Otra _____ ¿Cuál?		todas las anteriores	1

De total de trabajadores encuestados 8 dijeron que les gustaría fortalecer el clima laboral, uno expreso que participaría en actividades relacionadas con el fortalecimiento de las amistades, otra le gustaría compartir con la familia y una más dijo que le gustaría el tema con la felicidad laboral.

**9. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?**

- a) Carga laboral

- b) No tiene tiempo
  - c) Las actividades no son de su gusto
  - d) Su jefe inmediato no le da autorización
- Otra \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_



Del total de los trabajadores encuestados la mayoría respondió que no participaría en actividades de Bienestar Social debido a la carga laboral que tiene que desarrollar en cumplimiento de sus funciones.

### 10. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar: Actividades Deportivas

#### a.) Deporte individual:

- a) Ajedrez
- b) Natación
- c) Tenis de mesa
- d) Otra Cuál?

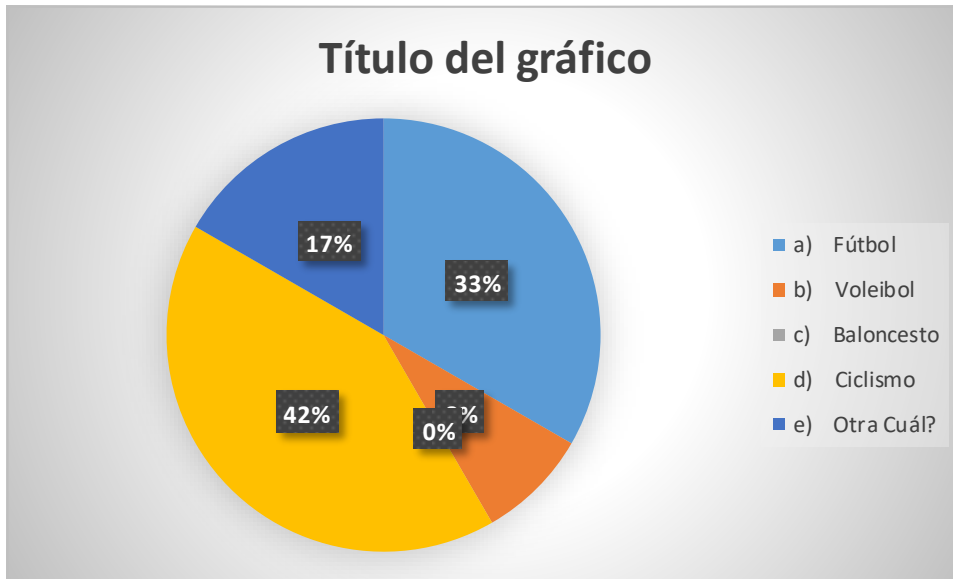
Los trabajadores dijeron estar de acuerdo con las actividades deportivas y a la mayoría que le gustaría participar en natación y tenis de mesa.

#### b.) Deporte colectivo:

- a) Fútbol
- b) Voleibol

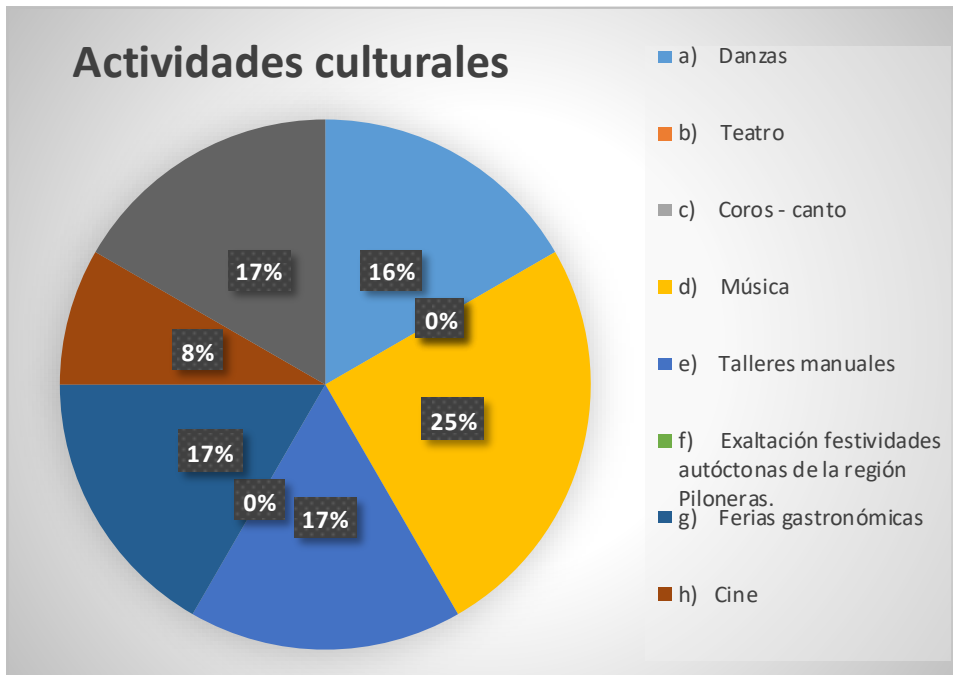


c) Baloncesto		0
d) Ciclismo		5
e) Otra	Cuál?	2



La encuesta dio como resultado que existe un 42% de favorabilidad en el Deporte colectivo que los funcionarios les gustarían participar.

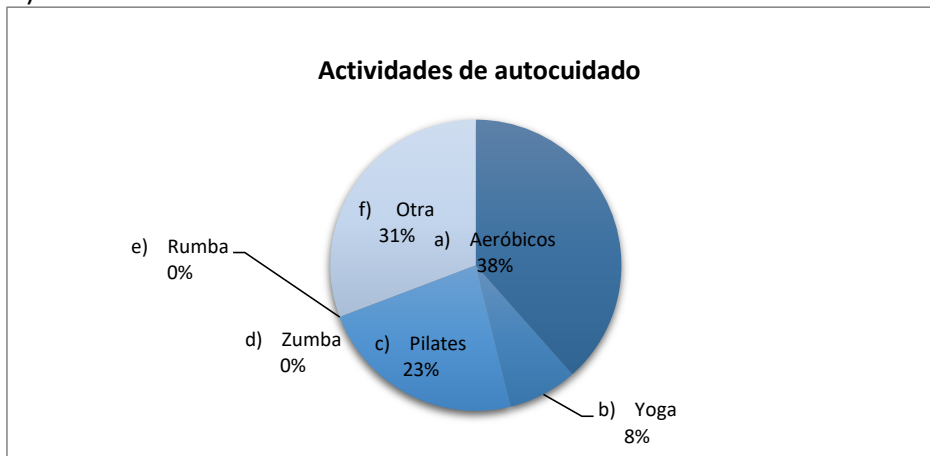
<b>C) Actividades culturales</b>	
a) Danzas	2
b) Teatro	0
c) Coros - canto	0
d) Música	3
e) Talleres manu	2
f) Exaltación fes	0
g) Ferias gastron	2
h) Cine	1
i) Otra cuál?	2



El 25% de los trabajadores consideran que las actividades culturales y musicales son indispensables para el buen clima laboral dentro de la entidad.

#### d). Actividades de Autocuidado

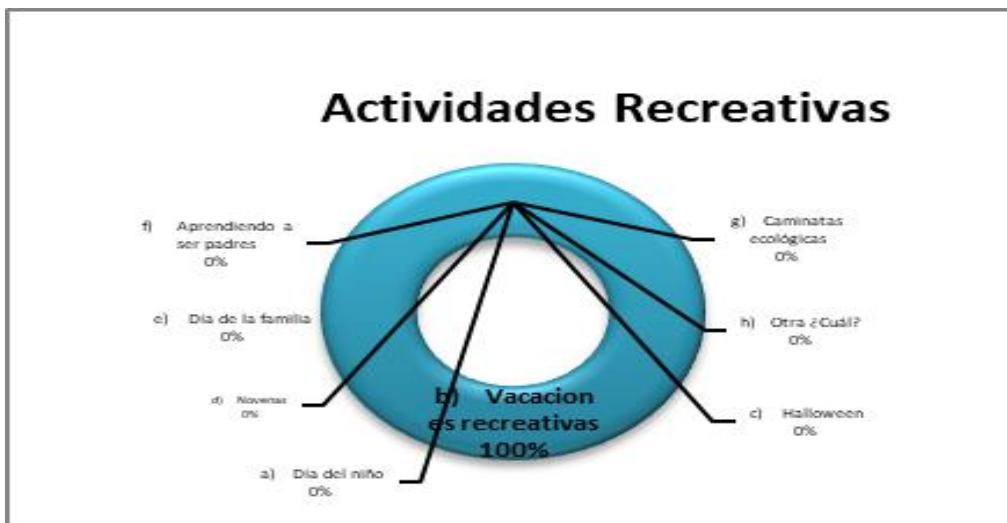
a) Aeróbicos	5
b) Yoga	1
c) Pilates	3
d) Zumba	0
e) Rumba	0
f) Otra	3



En cuanto a las actividades de autocuidado el 38% de los trabajadores dijo estar de acuerdo que se realicen para lograr la integración del todo el personal que labora en la entidad.

**e). Actividades recreativas**

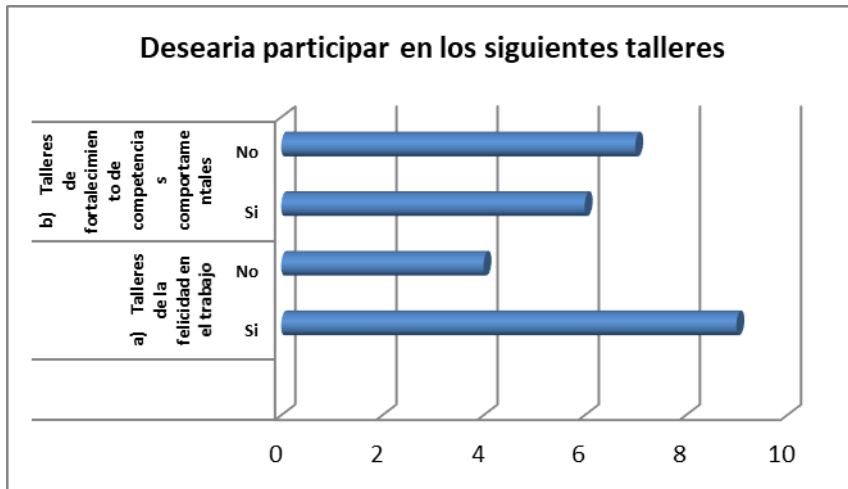
a) Día del niño	0
b) Vacaciones recreativas	12
c) Halloween	0
d) Novenas	0
e) Día de la familia	0
f) Aprendiendo a ser padres	0
g) Caminatas ecológicas	0
h) Otra ¿Cuál?	0



El 100% de los trabajadores encuestados respondieron que les gustaría participar en las actividades programadas por la empresa y que las vacaciones recreativas sirven para integrarse.

**f). Desearía participar en los siguientes talleres:**

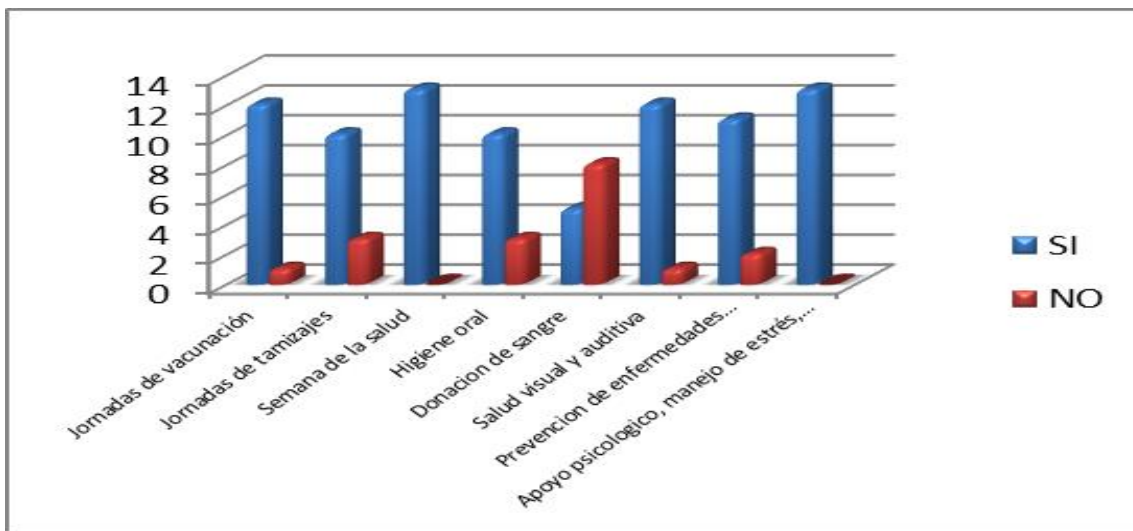
a) Talleres de la felicidad en el trabajo	Si No
b) Talleres de fortalecimiento de competencias comportamentales	Si No



El total de los trabajadores encuestados respondieron que estarían dispuesto a participar en los talleres de felicidad en el trabajo.

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

1).	SI	NO
a) Jornadas de vacunación	12	1
b) Jornadas de tamizajes	10	2
c) Semana de la salud	12	0
d) Higiene oral	10	2
e) Donación de sangre	5	7
f) Salud visual y auditiva	12	1
g) Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	11	1
h) Apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo	12	0



La grafica demuestra que a los trabajadores les guastaría participar en las jornadas de promoción y prevención en salud programada por la entidad.

**13.** ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 7, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 7 la última).

- |   |   |
|---|---|
| a) Actividades deportivas, recreativas y culturales   | 5 |
| b) Actividades para el fortalecimiento de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana) | 1 |
| c) Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud   | 0 |
| d) Conferencias y charlas motivacionales  | 2 |
| e) Recensionados - preparación para la pensión  | 0 |
| f) Ferias de vivienda   | 0 |
| g) Actividades de integración familiar  | 4 |

La mayoría de los encuestados respondieron estar de acuerdo que se desarrollen actividades que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral.

14. Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo.

Por favor contestar y calificar de 1 a 5, siendo 1 malo y 5 sobresaliente.

\*M: Malo, R: Regular, B: Bueno, E: Excelente, S: Sobresaliente

ÍTEMS	1 M*	2 R*	3 B*	4 E*	5 S*

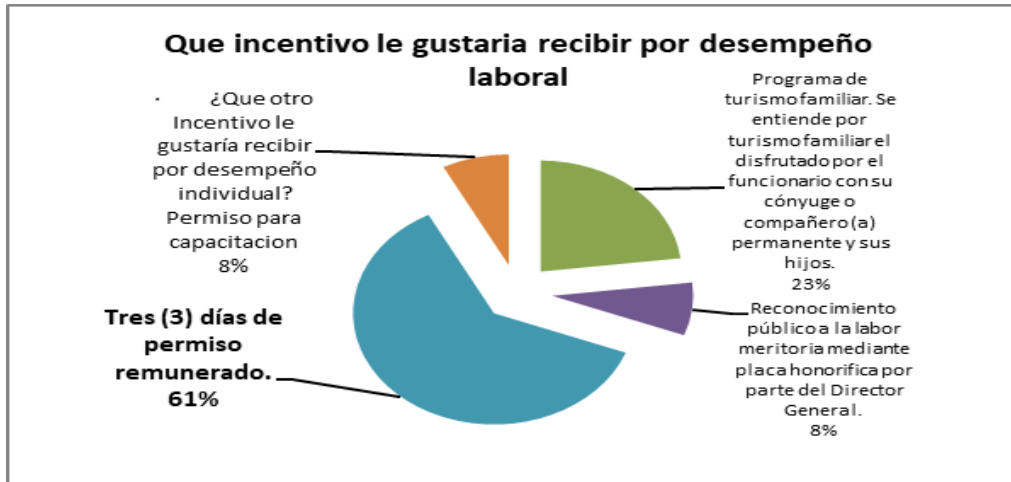
Sentido de pertenencia con la entidad			8%	38%	54%
Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)			31%	38%	31%
Cercanía con el jefe o directivos			23%	23%	54%
Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo			50%	35%	15%
Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)	31%	15%	23%	31%	
Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor	31%	23%	23%	23%	
Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)		24%	15%	46%	15%
Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas		31%	31%	23%	15%

## 15. SISTEMA DE ESTÍMULOS (Programa de Bienestar Social e Incentivos).

**Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿qué incentivo le gustaría recibir?**

<b>Incentivos por desempeño individual</b>	
Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos.	3
Reconocimiento público a la labor meritoria mediante placa honorifica por parte del Director General.	1
Tres (3) días de permiso remunerado.	7
¿Que otro Incentivo le gustaría recibir por desempeño individual? Permiso para capacitación	1





Se demuestra que los trabajadores les gustaría recibir como incentivo por parte de la entidad tres días de permiso.

## 9. RESPONSABLE

El responsable de la aplicación de este programa y su correcta ejecución será la Secretaría General.

## 10. UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Plan de Bienestar Social será en la medida de lo posible en las instalaciones del ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR.

También se desarrollarán muchas actividades recreativas, deportivas, sociales y culturales, fuera de las instalaciones de la institución, puesto que el ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR no cuenta con ese tipo de espacio y por lo tanto habrá que gestionar con las empresas que presten dicho servicio.

## 11. BENEFICIARIOS

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2021, tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Podrán beneficiarse de los incentivos todos los empleados de carrera y los de libre nombramiento y remoción distintos de los de Gerencia Pública del ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR, dichos planes son elaborados a partir de la identificación

de necesidades detectadas tanto para el sistema de estímulos como para el programa de Bienestar Social y Plan de Incentivos, se priorizaron las áreas de intervención y se diseñaron actividades para estos planes, tomando como referencia el documento modelo: Sistema de estímulos – orientaciones metodológicas 2012, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

## 12. FASES Y PRIORIDADES

El Plan de Bienestar Social se ha de Implementar en una fase única una vez aprobado durante el presente año y las prioridades corresponden a las áreas ya señaladas con antelación en el campo de descripción.

## 13. ACTIVIDADES

Las actividades de bienestar social a desarrollar se describirán en el cronograma anexo a este documento.

De igual forma se tendrán en cuenta las siguientes:

- a) El Servidor Público del Área Metropolitana en su fecha de cumpleaños tendrá derecho al disfrute de un permiso remunerado, la Secretaría General constatará su fecha de natalicio. Este beneficio no podrá establecerse en día distinto. Si llegare a ser un día no hábil, se podrá conceder al día hábil siguiente de su fecha de cumpleaños.
- b) Cada tres (3) meses el Director del AMV concederá un permiso remunerado al Servidor Público quien por desempeño laboral sea merecedor de este beneficio, todos los servidores participarán tanto el nivel Directivo, Asesor, Profesional y asistencial.
- c) Se iniciará el Programa de NO USO DEL CELULAR, los servidores públicos voluntariamente depositarán sus celulares en un cubículo alterno a la Cafetería de la Entidad, con este programa se incentivará a una mejor comunicación y productividad entre los funcionarios de la Entidad.
- d) Se iniciará el Programa EN BICICLETA AL TRABAJO, se programará una vez al mes para ir al trabajo en bicicleta, los funcionarios deberán participar, de esta forma se contribuirá al desarrollo de una ciudad sostenible y respetuosa del medio ambiente, no participará quien tenga prescripción médica, situación que deberá acreditar ante la Secretaría General.
- e) Se iniciará el Programa TRABAJO CON TUS HIJOS, se programará una fecha donde los hijos de los funcionarios menores de diez (10) años acompañarán a sus madres o padres al Trabajo, esto con el fin de fortalecer las relaciones entre los funcionarios y sus familiares.

## 14. PLANES DE INCENTIVOS

Los Planes de Incentivos 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 la entidad.

Tendrá derecho a los incentivos, no pecuniarios los empleados con más antigüedad en la Entidad.

### 14.1 OBJETIVOS

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.

### 14.2 PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Los incentivos no pecuniarios a tenerse en cuenta son los siguientes:

- Encargos.
- Comisiones.
- Reconocimiento público por antigüedad en la Entidad.
- Los encargos

Las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

- De acuerdo con la Ley 1811, los funcionarios públicos “recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”, sobre este incentivo se seguirá lo dispuesto en la Ley enunciada.

### 14.3 MARCO LEGAL - NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998. Artículos 13 a 38
- Ley 734 de 2002. Artículo 33 numerales 4 y 5 (Derecho a participar de los programas de Bienestar e Incentivos-empleados y sus familias de acuerdo a la ley).
- Ley 909 de 2004. Artículo 36
- Decreto 1227 de 2005. Artículo 69 a 85
- Decreto 4661 de 2005. Artículo 1 al 3 (Beneficio Educación Formal y no Formal para las familias del empleado).

### 14.4 REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES (Decreto 1227 de 2005, art.80 y 81).

#### 14.4.1 DE LOS EMPLEADOS:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad igual o superior a (5) años para el estímulo de reconocimiento por antigüedad en la Entidad.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Estar de cumpleaños.
4. Tener la bicicleta como medio de Transporte, el cual deberá acreditarse ante la Secretaría General.

## 15 ANEXOS

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ANUAL DEI ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR DE VALLEDUPAR 2021									
ACTIVIDADES	AB RIL	MA YO	JUN IO	JUL IO	AGOS TO	SEPTIE MBRE	OCTU BRE	NOVIEM BRE	DICIEM BRE
<b>ÁREA DEPORTIVA</b>									
FUTBOL	X								
GIMNASIO		X							
NATACIÓN			X						
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>									
INTEGRACIÓN FIN DE AÑO									X

CAMINATAS ECOLÓGICAS					X				
VACACIONES RECREATIVAS				X					
PASEOS FAMILIARES							X		
<b>CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIALES</b>									
DÍA DEL ÁRBOL	X								
DIA MUNDIAL DE LA BICICLETA	X								
DÍA DE LA MADRE		X							
DÍA DE LA SECRETARIA	X								
DÍA DEL MEDIO AMBIENTE			X						
DIA DEL EMPLEADO PÚBLICO			X						
DIA DEL NIÑO							X		
DIA DEL AMOR Y AMISTAD						X			
CUMPLEAÑOS	X	X	X	X	X	X	X	X	X
DÍA MUNDIAL METROPOLITANO							X		
<b>ACTIVIDAD CULTURAL</b>									
DANZA				X					
MUSICA						X			
<b>AREA DE PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD</b>									
MANEJO DE ESTRES			X						
SALUD VISUAL				X					
PREVENCIÓN CARDIOVASCULAR				X					
<b>PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA</b>									
CONFERENCIAS MOTIVACIONALES						X			
<b>PROGRAMAS DE PROMOCION DE VIVIENDA</b>									
VISITAS FONDO NACIONAL DEL AHORRO Y/O FONVISOCIAL								X	

**ANTONIO RAFAEL JUNIELES ARAUJO**  
 Director AMV.

Proyectó: L. Zúñiga. /  
 Secretaria General  
 Revisó: L. Zúñiga.  
 Aprobó: A. Junieles.

**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL  
ÁREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR**

**2021**