

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

**ELABORADO POR LA OFICINA ADMINISTRATIVA Y
FINANCIERA DE LA AGENCIA DISTRITAL DE
INFRAESTRUCTURA -ADI**

2021

CONTENIDO:

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO NORMATIVO

3. BENEFICIARIOS.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

5.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

6. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

7. PROGRAMAS DE INCENTIVOS

7.1 TIPO DE INCENTIVOS.

**7.2 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA
ACCEDER A LOS INCENTIVOS.**

8. CRONOGRAMA.

9. DEFINICIONES.

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2021 de la Agencia Distrital de Infraestructura, busca suplir las necesidades y posibilidades de los servidores y sus familias, ya que ellos son parte fundamental y sustancial en nuestra entidad. Es por ello, que este plan es parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad.

A través de este Plan se busca implementar y generar nuevas políticas que incidan en el éxito de la administración del Talento Humano y el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Este plan tiene como finalidad generar actividades que permitan mejorar el ambiente laboral en las diferentes esferas que componen nuestro modelo, y la entidad es la responsable de la formulación, proyección, ejecución y seguimiento de las diferentes estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida de los servidores, a través del Programa de Bienestar con el fin de garantizar el desarrollo y coordinación de las actividades allí propuestas frente a: Bienestar, Sistema de Estímulos e Incentivos y Retiro Asistido; los cuales se enmarcan en el Modelo de Integración Institucional, lo que quiere decir que el talento humano es el eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2021, para los servidores de la entidad, buscando ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de la labor del servidor e intensificando además una cultura que revele en sus servidores el sentido de pertenencia y motivación.

El Plan de Bienestar existe mediante el ser y se enfoca en tres sentidos importantes como lo son la mente, el cuerpo y la emoción, con actividades que de manera articulada cumplan con el componente estratégico de talento humano.

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas al desempeño de la gestión de talento humano, el análisis de la caracterización de los empleos y servidores de la entidad, así como de los ejercicios de diálogo desarrollados en las distintas instancias participativas con representantes de los colaboradores. Igualmente se tuvo en cuenta la encuesta de diagnóstico de Talento Humano asociando e indagando las necesidades de los servidores, como son: flexibilidad laboral, arte y cultura, deporte y recreación, vacaciones recreativas y stand de servicios.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

2. MARCO NORMATIVO.

El programa de bienestar e incentivo de la Agencia Distrital de Infraestructura está basado en la normatividad vigente que le aplica, la cual es:

2.1 Decreto 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, el programa de bienestar social e incentivos define en su artículo 19 que “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.”

2.2. Por su parte la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el párrafo 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.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los

funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

2.3. Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 10 hace referencia a todo lo relacionado con el sistema de estímulos el cual incluye los programas de bienestar social e incentivos. “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”

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.

- 2.4. Por otro lado la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.** En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

3. BENEFICIARIOS.

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores públicos de la Agencia Distrital de Infraestructura y su familia, conforme a los parámetros establecidos por la Ley.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, a falta de los anteriores se incluirán a los padres.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y condiciones del Talento Humano en la Agencia Distrital de Infraestructura para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional que fomenta el plan estratégico de Talento Humano, la cual genera experiencias, integración y aprendizaje.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar actividades que desarrollen la mente, cuerpo y emoción, que le permitan disfrutar de todo aquello que se haga.
- Incentivar de manera experiencial y dinámica la participación en las actividades de bienestar.

- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación, la tolerancia a través de actividades experienciales y deportivas.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Apoyar el desarrollo de las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores.
- Contribuir al desarrollo de los 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.

5. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los funcionarios de la Agencia Distrital de Infraestructura y sus familias.

Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral.

5.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social comprende: la Protección y los Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

Protección y Servicios Sociales: a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos.
- Artísticos y culturales.
- Recreativos y vacacionales.
- Salud Ocupacional.
- Higiene y Seguridad Industrial.
- Medicina laboral.
- Sociales y de Integración.
- Capacitación.

5.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

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; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El concepto de calidad de vida laboral gira alrededor de dos ejes sobre los cuales el proceso de Gestión Administrativa debe trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos, o ambos.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad del proceso de Gestión Administrativa intervenir en los siguientes campos: Medición del Clima Laboral: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico.

La entidad asignará los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social que se adopten (Decreto 1567 de 1998).

Las acciones que pueden realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen:

- Actividades de recreación.
- Actividades deportivas.

- Actividades lúdicas y actividades culturales.

Pero debido al momento histórico que atravesamos, con la pandemia por el Covid 19, las actividades se han encaminado a la prevención y promoción y a la sensibilización respecto del autocuidado y la vacunación.

6. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

- Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios.
- Socialización del plan de vacunación
- Realización de pausas activas
- Prevención, manejo y control IRA (Sars-Cov-2) y protocolos de bioseguridad (virtual).
- Desarrollo del Plan institucional de capacitaciones.

7. PROGRAMAS DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

- a) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- b) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño, se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuraran a través de planes de incentivos.

7.1 TIPO DE INCENTIVOS.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos.

- Reconocimientos: Por reconocimiento se entiende la 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.

- **Recompensas:** Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.
- **Formales:** Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.
- **Pecuniarios:** Son reconocimientos económicos, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad.
- **No pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia y aquellos que se destaquen por su excelencia en la atención al ciudadano. Dentro de los planes específicos de incentivos no pecuniarios la entidad podrá definir los siguientes: encargos, comisiones, auxilios para educación formal, participación en Proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, apoyo de investigaciones entre otros.

7.2 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS.

Para poder competir por los incentivos institucionales, el proyecto u objetivo inscrito debe:

- Haber cumplido con los objetivos previamente definidos, aportando las evidencias de los resultados, que deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

9 DEFINICIONES

Aptitud: Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

Autoevaluación: Proceso de pedir a los individuos que identifiquen y comparen sus puntos débiles y sus puntos fuertes.

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.

Desarrollo Organizacional: Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

Desarrollo Profesional: Suma de las experiencias, acciones propias y oportunidades del individuo para lograr sus objetivos profesionales.

Eficacia: Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.

Eficiencia: Relación entre resultados y uso de recursos disponibles. En otras palabras es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.

Evaluación del Desempeño: Proceso de determinar, en la forma más objetiva posible, cómo ha cumplido el empleado las responsabilidades de su puesto.

Evaluación de Necesidades: Diagnóstico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentarse mediante capacitación y desarrollo.

Formación: Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros servidores públicos.

Incentivos: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

Elaborado por: Paulina Donado – Apoyo a la Oficina Administrativa y Financiera
Revisó: Rodrigo Ariza – Jefe de Oficina Administrativa y Financiera

