PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2019

1. OBJETIVO

Formular y ejecutar actividades de bienestar para los empleados de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge, como se explica en la teoría de las dimensiones de ser de Stepeh Covey (2011), cuando se habla de roles o dimensiones del ser humano, para Covey existen cuatro dimensiones que pueden afectar al ser humano de forma positiva y dan calidad de vida a los colaboradores de las organizaciones las cuales son:

- La Dimensión Física: Consiste en estar sano y mantener nuestro cuerpo sano.
- La Dimensión Mental: Consiste en ejercitar nuestra mente, en esforzamos en adquirir nuevos aprendizajes, conocimientos y realizar retroalimentación hacia nosotros mismos.
- La Dimensión Espiritual: Consiste en los valores y compromisos, es el centro de cada persona.
- La Dimensión Social/ Emocional: Esta dimensión está relacionada con los hábitos de interdependencia, con nuestras relaciones siempre utilizando la filosofía de ganar-ganar con el fin de lograr sinergias.

2. ALCANCE

Realizar actividades de calidad de vida que afecten de manera positiva a los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge durante la vigencia del año 2019, siguiendo los parámetros de la teoría de los roles o dimensiones de Stepeh Covey, La Dimensión Física, La Dimensión Mental, La Dimensión Espiritual y La Dimensión Social/ Emocional y las normas legales establecidas para los planes de Bienestar e incentivos.

3. DEFINICIONES

Bienestar: La noción de Bienestar hace referencia, al conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien.

Bienestar laboral: Se define como el estado deseado por el grupo de personas que laboran en una organización, este se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social.

Calidad de Vida: El término calidad de vida en sentido general se entiende como el óptimo de bienestar entre las cinco dimensiones del ser humano: física, mental, emocional, social y espiritual, que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades. Incluye, la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida.

4. Introducción
4.1 Importancia del Bienestar Social Laboral
4.2 Diagnostico Social Laboral
4.3 Marco Conceptual y Normativo
4.4 Beneficiarios y Ubicación
4.5 Áreas de Intervención.
5.0 Actividades del Plan de Bienestar

4. INTRODUCCIÓN

El Bienestar social dentro del concepto de Desarrollo a escala Humana, compromete un conjunto de programas y beneficios como una estructura de solución a las necesidades individuales, que tienen influencia como un elemento importante dentro de la organización a la que pertenece el individuo, además de que hace parte de su entorno social.

El Bienestar Social Laboral tiene una estrecha vinculación con la misión institucional de la Entidad, como espacio para el desarrollo del hombre. Es importante que se replantee esa concepción de Bienestar Social como actividades de servicios asistenciales y otras actividades ocasionales ofrecidas al funcionario de manera individualizada, en las cuales el trabajador aparece como un sujeto pasivo ó receptor de servicios.

El bienestar debe concebirse como una parte integrante de la organización y su objetivo debe orientarse a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la organización. Actualmente la Institución realiza actividades de tipo recreativo, deportivo y social. Es importante que los procesos de intervención de bienestar social estén enfocados a la calidad de vida laboral para mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público.

Igualmente realizar acciones para intervenir los aspectos de protección y servicios sociales, mediante actividades que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje tanto del funcionario como de su

familia, buscando mejorar las dimensiones Física, Mental, Espiritual, Social/Emocional.

- La Dimensión Física: Consiste en estar sano y mantener nuestro cuerpo sano.
- La Dimensión Mental: Consiste en ejercitar nuestra mente, en esforzamos en adquirir nuevos aprendizajes, conocimientos y realizar retroalimentación hacia nosotros mismos.
- La Dimensión Espiritual: Consiste en los valores y compromisos, es el centro de cada persona.
- La Dimensión Social/ Emocional: Esta dimensión está relacionada con los hábitos de interdependencia, con nuestras relaciones siempre utilizando la filosofía de ganar-ganar con el fin de lograr sinergias.

4.1 IMPORTANCIA DEL BIENESTAR SOCIAL LABORAL

El talento humano de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del san Jorge, es sin lugar a dudas el activo más valioso con que cuenta la Institución y es el recurso más importante para el éxito de la organización.

El servidor público busca con el trabajo satisfacer sus necesidades especialmente de subsistencia y protección. La organización además de darle esa oportunidad al trabajador, debe motivarlo para que dé el máximo y lo mejor de sí mismo: Sus conocimientos, iniciativas, ideas, sugerencias, experiencia, etc., generando con todo esto un espacio de satisfacción en el empleado. Los propósitos del Plan de bienestar social, son los siguientes:

• Realizar un diagnóstico de la situación actual de necesidades de bienestar social, evaluar sus resultados, conocer el impacto que ha tenido la realización de dicho programa, si ha mejorado el nivel de vida de los funcionarios y por últimos formular un nuevo programa teniendo en cuenta los resultados anteriores.

• Implementar un programa de bienestar social que se ajuste a las necesidades de la institución, que busque el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, su desarrollo integral y cumplir con los fines de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del san Jorge.

4.2 DIAGNOSTICO SOCIAL LABORAL

El diseño de este programa de bienestar social laboral debe contribuir a mejorar las dimensiones Física, Mental, Espiritual, Social/Emocional de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del san Jorge. La identificación de necesidades de bienestar y calidad de vida, se realizó mediante las necesidades expuestas por solicitudes de los servidores públicos como se estipula en la ley 909 del 2004 y en decreto 1083 del 2015.

4.3 MARCO CONCEPTUAL.

Es posible que un aumento en la satisfacción laboral, reduciría los índices de rotación del personal, el ausentismo ó los motivos de queja, pero esto no necesariamente se traduce en un incremento de la productividad. Se puede afirmar que la satisfacción y el desempeño laboral suelen estar relacionados, pero que el efecto de uno y otro depende en gran medida del clima laboral y del recurso humano involucrado. Por lo tanto, las entidades del Estado tienen la obligación de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de las necesidades de sus funcionarios. El Bienestar Social laboral de los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del san Jorge, debe entenderse como el mejoramiento de la calidad de vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que debe armonizar con el aporte al bienestar social ciudadano.

Actualmente se puede decir que el servidor público busca derivar de su trabajo los satisfactores de sus necesidades, principalmente las de subsistencia y protección; además de los deseos de recibir, el servidor debe ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí, tales como conocimientos, iniciativas, ideas, sugerencias, experiencia, etc. y a encontrar en ello un espacio de satisfacción. Se debe estar fortaleciendo el aspecto de la motivación dentro de los funcionarios, con el propósito de crear dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

Se debe entender que normalmente lo que motiva y atrae al servidor no es propiamente lo que realiza, sino la compensación en bienes materiales que recibe a cambio, como salarios, bonificaciones, primas, etc., y si esto es satisfecho, seguramente el funcionario labore por su propio gusto, pero es necesario llegar más allá, a la motivación trascendente, que es aquella en la que el servidor ha de trabajar por la satisfacción que siente de ayudar a satisfacer las necesidades ajenas, es decir las necesidades humanas del ciudadano. Respecto a las disposiciones legales dictadas por el gobierno nacional en materia de bienestar social, se tiene el decreto ley 3057 de 1968

que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, y le asignó tareas relacionadas al Bienestar Social de los empleados. El decreto 671 de 1989 se dictó para regular el sistema de distinción y estímulos educativos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder público, e igualmente el decreto 819 de 1989 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 de los empleados oficiales. El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos. Los decretos reglamentarios del decreto ley anterior, números 1572 y 2504 de 1998 define y aclara la forma como serán otorgados y de la naturaleza de los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

De igual manera las leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, hacen referencia al tema de los estímulos. Igualmente, la ley 100 de 1993, que trata sobre la seguridad social integral, sirve como marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a que se refiere el decreto ley 1567 de 1998 y que es la de Protección y Servicios Sociales (Preámbulo). Esta ley se refiere a todo lo concerniente con salud, pensiones, cesantías, riesgos profesionales y demás protecciones que tanto el servidor público como su grupo familiar deben tener.

4.4 BENEFICIARIOS Y UBICACIÓN

El Programa institucional de Bienestar Social Laboral está dirigido a la totalidad de los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de los Valles Sinú y del San Jorge, con las excepciones que establece la ley. Los funcionarios beneficiarios están ubicados en las sedes de la Entidad.

4.5 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Se busca que el Plan de Bienestar de la Corporación Autónoma Regional de los Valles Sinú y del San Jorge este soportado en una óptima utilización de los recursos en el presupuesto de la vigencia fiscal, responder a las necesidades reales identificados los problemas que aquejan a los funcionarios de la entidad, formulación de alternativas y propuestas de solución, desde las siguientes áreas de intervención:

- Área Calidad de Vida Laboral: Esta área de intervención hace referencia al nivel ó grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, elementos que deben contribuir a

enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los funcionarios de la entidad. Esta área tiene como objetivo principal realizar acciones que permitan la satisfacción de las necesidades del funcionario en cuanto a su desarrollo personal, profesional y organizacional.

- Clima Organizacional: Se refiere a la manera como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo, lo cual determina su comportamiento dentro de la entidad. Tiene que ver con experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, sus expectativas y valores. La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso, orientado al interés general, como instrumentos de relación entre los empleadores públicos y su personal, a fin de lograr el clima laboral más favorable y el mayor grado de alineamiento entre los objetivos de las organizaciones, los intereses y expectativas de su personal.

5.0 ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
ACTIVIDAD	**POBLACIÓN BENEFICIADA**	**VALOR**
DÍA DE LA MUJER	TODAS	0
DÍA DE LA SECRETARIA	13	0
CONCURSO RESIDUOS SOLIDOS ENTRE DEPENDENCIAS	TODA PERSONAL	0
DÍA DE LA MADRE	24	0
DÍA DEL PADRE	36	0
ACTIVIDAD DE CELEBRACIÓN DE EUCARISTÍAS	77	0
ACTIVIDADES FÍSICAS DEPORTIVAS	77	0
VACACIONES RECREATIVAS	34	$ 17,400,000
TOTAL		$ 17,400,000
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
PARA EDUCACIÓN FORMAL DE HIJOS DE FUNCIONARIOS	**POBLACIÓN BENEFICIADA**	**VALOR**
PREESCOLAR	HIJOS	2 (S.M.LM.V.)
PRIMARIA	HIJOS	DE 2,5 a 3 (S.M.L.M.V.)
SECUNDARIA Y MEDIA	HIJOS	DE 3,5 a 4 (S.M.L.M.V.)
EDUCACIÓN SUPERIOR	HIJOS HASTA LOS 25 AÑOS	DE 6,5 a 7 (S.M.L.M.V.)
EDUCACIÓN ESPECIAL	HIJOS	DE 4,5 (S.M.L.M.V.)
TOTAL		**$ 304,000,000**

Natalia Figueroa m

NATALIA SOFIA FIGUEROA MUÑOZ
Jefe Administrativa y Financiera CVS

ALBERT NOVA SALAZAR
Profesional Especializado TH CVS