



REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPNIA
Consejo Profesional Nacional de Ingeniería

CON ÉTICA LO
CON ÉTICA LO PODEMOS
PODEMOS

LOGRAR

LOGRAR

CON ÉTICA LO PODEMOS

**PLAN INSTITUCIONAL
DE BIENESTAR SOCIAL Y
ESTIMULOS E INCENTIVOS**

2016

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	4
3.1 Objetivo General	4
3.2 Objetivos Específicos.....	4
3.3. DEFINICIONES.....	5
3.4. ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL ÚLTIMO AÑO:.....	5
3.5 MARCO LEGAL.....	6
3.6. CARACTERIZACION DE LA POBLACION OBJETIVO.....	7
DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR DEPENDENCIAS	7
PLANTA DE PERSONAL POR GÉNERO.....	7
3.7. COMPOSICION DEL PLAN DE BIENESTAR.....	8
3.8. ENTIDADES DE APOYO	10
4. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	10
4.1 OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS.....	10
4.2 TIPOS DE INCENTIVOS.....	11

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, en concordancia con por lo establecido por el decreto 1227 de 2005, que insta a las entidades públicas a ofrecer programas de protección y servicios sociales en áreas deportivas, recreativas y vacacionales, Artísticas y culturales, Promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las Cajas de Compensación Familiar

Pretende mediante el desarrollo del plan de Bienestar, el fortalecimiento del factor humano y su crecimiento integral fundamentado en que el recurso humano es el factor de generación de un servicio eficiente, en cumplimiento de la misión de la entidad.

Es así como el Plan de Bienestar y de Estímulos e Incentivos del COPNIA, se constituye en una herramienta de apoyo en el área de Gestión Humana, cuyo propósito principal es definir las actividades que comprende el bienestar social en la entidad y servir de guía de ejecución durante el periodo definido.

Es indispensable que los programas y actividades contempladas en este plan, sean revisados anualmente con el fin de ajustarlos a las necesidades detectadas en la medición del clima organizacional, la evaluación del desempeño y los demás mecanismos que la entidad crea convenientes para lograr el objetivo propuesto.

2. JUSTIFICACIÓN

Con el desarrollo del Plan de Bienestar, el Consejo Profesional Nacional del COPNIA, busca fomentar en sus funcionarios un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas; optimizar el clima organizacional e incentivar un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal; adaptar a los funcionario a cambios que se generen en la entidad y preparar aquellos funcionarios que se incluyen en el grupo de pre pensionados para asumir el nuevo rol, igualmente se busca satisfacer necesidades personales en cuanto a mejoramiento del entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la entidad sino de manera individual.

En el marco del desarrollo del plan se busca realizar estudios que identifiquen problemas en aspectos psicológicos que evitan a los funcionarios desempeñarse en condiciones óptimas en su relación laboral con los compañeros o equipo de trabajo, situaciones que inciden en el rendimiento y mejoramiento de la producción. Igualmente, se establecen programas de incentivos para hacer reconocimiento a funcionarios y equipos de trabajo que se destacan por sus grandes condiciones en beneficio del mejoramiento de los productos y aspectos relacionados con la calidad del mismo.

Con todo lo anterior, se contribuye a mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura integral y verdadera con la ciudadanía, contribuyendo además al logro de las metas y objetivos estratégicos de la entidad.

3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

3.1 Objetivo General

El plan de Bienestar del COPNIA pretende aumentar el nivel de satisfacción para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, recreación e integración familiar, a través de proyectos y actividades que fomenten el desarrollo integral de cada uno y se reflejen en el fortalecimiento institucional de la entidad, aportando al cumplimiento de los objetivos estratégicos trazados.

3.2 Objetivos Específicos

- a) Propender por unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fortalecer los valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- c) Organizar acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- d) Desarrollar un programa de estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.

3.3. DEFINICIONES

Bienestar Social: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Comprende la intervención en dos grandes áreas. Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

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

Pueden ser de carácter pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

3.4. ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL ÚLTIMO AÑO:

ACTIVIDAD	COBERTURA	MES DE EJECUCION
Aprendizaje lúdico: cocina y arreglos navideños	Funcionarios de Bogotá y Grupo Familiar Primario	Diciembre
Actividad de integración Familiar:	Funcionarios de Bogotá y Grupo Familiar Primario	Diciembre
Apoyo en actividades deportivas. Escuelas Deportivas: Natación Acondicionamiento Físico Entrenamiento Equipo de Fútbol Dotación de elementos para equipo de futbol	Funcionarios y Grupo Familiar Primario	Octubre, Noviembre y Diciembre 2015, enero, febrero, Marzo, abril y mayo 2016
Celebraciones significativas: Día de la Secretaría Día del amor y la amistad Halloween Vacaciones recreativas Cierre de Gestión	Funcionarios y Grupo Familiar Primario	Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre

3.5 MARCO LEGAL

El Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 4661 de 2005.

La ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

El Decreto 1227 de 2005, en el artículo 69. "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".

El Decreto 4661 de 2005, Artículo 1, Parágrafo 1 "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".

La Ley 734 de 2002 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.

Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En el Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

3.6. CARACTERIZACION DE LA POBLACION OBJETIVO

Los beneficiarios del plan de bienestar son los Directivos, los Secretarios Seccionales, Profesionales, Abogados, Técnicos del COPNIA y sus familias.

A continuación se detalla la distribución de la planta de personal vigente:

DISTRIBUCIÓN DE PLANTA POR DEPENDENCIAS

DEPENDENCIA	NÚMERO DE CARGOS	%
Dirección General	8	6
Subdirección Jurídica	9	7
Subdirección Administrativa y Financiera	23	18
Subdirección de Planeación, Control y Seguimiento	82	65
Control Interno	4	3
TOTAL GENERAL	126	100

PLANTA DE PERSONAL POR GÉNERO

GENERO	NUMERO DE FUNCIONARIOS	%
Femenino	66	55
Masculino	50	45
TOTAL GENERAL	116	100

La diferencia en el número de funcionarios es de 10 personas que corresponden a procesos de selección actualmente en curso

3.7. COMPOSICION DEL PLAN DE BIENESTAR

OBJETIVO ESTRATEGICO	ACCION ESTRATEGICA	OBJETIVO ESTRATEGICO DE BIENESTAR	ACTIVIDAD	META	INDICADOR	PERIODO DE EJECUCION	PRESUPUESTO
Fortalecer y articular el modelo de gestión en la entidad para mejorar la prestación de los servicios misionales	Lograr que el funcionario tenga mayor sentido de pertenecía con la entidad, encaminado a un bienestar común.	Generar en los funcionarios alternativas diversas, que respondan a las necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento o que lo integre con su	RECREACION	Cursos de baile, guitarra, cocina, manualidades para funcionarios y grupo familiar.	100% Actividades realizadas / Actividades programadas	Enero a Diciembre de 2016	\$130.760.000
				Celebraciones: Cumpleaños de funcionarios Integración Familiar Día de la Familia – funcionarios y grupo familiar Día de los niños (Halloween) Cierre de Gestión funcionarios Vacaciones recreativas para hijos de funcionarios Bono navideño para los hijos de funcionarios. Novenas Navideñas			
				Concurso de decoración navideña			
Integración con el Director							
			AREA CULTURAL	Integración familiar y laboral con la asistencia de los funcionarios, a una actividad cultural	Número Funcionarios asistentes a la actividad cultural / número Total de funcionarios	Julio a Diciembre de 2016	\$9.390.000
			DEPORTE	Conformación, entrenamiento y participación en eventos equipo de futbol, masculino y femenino	Cursos realizados /		\$48.231.350

		<i>grupo familiar y social.</i>		<i>Escuelas deportivas (natación, futbol, tenis, squash, patinaje, bolos.).</i>	<i> cursos programados</i>	<i>Enero a Diciembre de 2016</i>	
			ESPACIO DE CONOCIMIENTO	<i>Un (1) Taller de Retiro Laboral Pre Pensionados</i>	<i>Cursos realizados / cursos programados</i>	<i>Julio a Diciembre de 2016</i>	\$20.050.000
				<i>Un (1) Taller Trabajo en Equipo</i>			
			CLIMA ORGANIZACIONAL	<i>Intervención de clima en áreas prioritarias – jornadas de reflexión</i>	<i>100% de áreas y/o dependencias intervenidas / áreas y/o dependencias con intervención programadas</i>	<i>Julio a Diciembre de 2016</i>	\$28.350.000
			INCENTIVOS	<i>Exaltación a los mejores funcionario y/o equipos de trabajo</i>	<i>Reconocimiento otorgado</i>	<i>Noviembre de 2016</i>	\$11.598.300
			ACTIVIDADES PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	<i>Exámenes Periódicos Ocupacionales, de Ingreso y Retiro</i>	<i>Resultados de exámenes practicados</i>	<i>Julio a Diciembre de 2016</i>	\$26.000.000
				<i>Intervenir el riesgo sicosocial implementando un programa de orden y aseo que contribuya a brindar condiciones de salubridad y seguridad en el trabajo</i>	<i>Programa implementado y ejecutado</i>		\$0
<i>Capacitación en temas de ergonomía, SVE, primeros auxilios, a las áreas que requieran de acuerdo con la valoración de la ARL.</i>	<i>Capacitaciones realizadas/ capacitaciones programadas</i>	\$0					
TOTAL PLAN DE BIENESTAR							\$274.379.650

3.8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios de la entidad, se podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades con las cuales se podrán establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

3.9. FINANCIACION DEL PLAN DE BIENESTAR 2016

Para la financiación del plan de bienestar, la entidad cuenta con los siguientes rubros aprobados para la vigencia 2016 de \$274.379.650

3.10. RESPONSABLES DEL PLAN DE BIENESTAR

La ejecución del plan de bienestar, está a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera en cabeza del área de Gestión Humana.

4. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Conforme con lo establecido en la Ley, las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos.

El Decreto 1227 de 2005, señala que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales.

4.1 OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

El Plan Anual de Incentivos buscan fundamentalmente lo siguientes objetivos:

- Elevar el nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de la labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando incentivos pecuniarios y No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:
 - Al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
 - Al mejor equipo de trabajo.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia
- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de sus funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo del COPNIA.

4.2 TIPOS DE INCENTIVOS

En el COPNIA, se podrán reconocer los siguientes incentivos a los servidores públicos:

- Reconocimiento de Incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo
 - Reconocimiento, premiación y promoción de los mejores proyectos presentados por equipos de trabajo, los cuales estén enfocados hacia la solución de problemas, el mejoramiento del servicio interno, la atención oportuna y efectiva a la ciudadanía, el acceso a la información amplia y suficiente, el manejo de la comunicación efectiva y constructiva, entre otros.
- Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción
 - Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
 - Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.
 - Reconocimiento al tiempo de servicio
 - Actividades turísticas
 - Participación en capacitación y formación a nivel nacional
 - Menciones honoríficas o diplomas
 - Descanso remunerado hasta por dos (2) días.
 - Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.
- Incentivos no pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo
 - Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
 - Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los funcionarios que integren los mejores Equipos de Trabajo.
 - Menciones honoríficas o diplomas
 - Descanso remunerado hasta por dos (2) días.



- Reconocimiento a las Calidades Deportivas para los funcionarios que obtengan medallas de oro, plata o bronce en alguna disciplina, cuando participen en juegos en los que haga parte los equipos que conforme el COPNIA
 - Descanso remunerado hasta por un (1) día cuando el funcionario lo requiera.
 - Exaltación pública por parte de la entidad

La selección y asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritório.

RUBEN DARIO OCHOA ARBELAEZ

Director General

Revisó: Francisco Luis Valencia Carvajal - Subdirector Administrativo y Financiero

Revisó: Mario Andrés Herrera Arévalo - Subdirector Jurídico

Proyectó: Ana Milena Cortés Castellanos – Profesional de Gestión del área de Gestión Humana

Proyectó: Claudia Yolanda Rubio Peña – Técnico Administrativo del área de Gestión Humana