

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2014

JULIO CÉSAR LONDOÑO GUEVARA
Presidente

JOSÈ MARÌA ROSERO
Primer Vicepresidente

ALONSO MOLINA CORRALES
Segundo Vicepresidente

HÈCTOR FABIO CORRALES MONTES
Secretario General

Pereira, Enero 2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS DE CALIDAD

1. OBJETIVOS

1.1 GENERAL

1.2 ESPECÍFICOS

2. DIAGNÓSTICO

2.1 GENERALIDADES

2.2 MARCO NORMATIVO

3. RECURSOS DISPONIBLES

3.1 RECURSO HUMANO

3.2 RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS

3.3 RECURSOS FINANCIEROS

4. REQUERIMIENTOS

4.1 RECURSO HUMANO

4.2 RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS

5. AREAS DE INTERVENCIÓN

Asamblea de Risaralda. “*al Alcance de todos*”,
Calle 19 N° 13- 17 Palacio Departamental.
Código postal 660004 Teléfono: 3398300 Ext.380
Correo Electrónico: asamblea@risaralda.gov.co

Versión: 1 Vigencia 10/10/2012 Código: F-DG-GIC-01
--

6. ESTRATEGIAS

7. FORMULACIÓN DE UN PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

7.1 DE LOS RECONOCIMIENTOS

7.1.1 RECONOCIMIENTO AL NIVEL SOBRESALIENTE

8. ACTIVIDADES Y METAS

8.1 ACTIVIDADES

8.2. METAS

9. INDICADORES

Este plan se traduce en una oportunidad para los empleados de la Asamblea Departamental de Risaralda, en la medida en que potencializa sus condiciones de vida y la de sus familias y se estructura con fundamento en documento modelo de Bienestar Social Laboral, del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Todo lo cual es elemental para conservar buenos estándares de productividad en el servicio de la entidad.

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Tramitar los proyectos de ordenanza cumpliendo con las expectativas y necesidades de la comunidad.
- Ejercer el control político de acuerdo con la conveniencia pública.
- Elegir a los funcionarios y dignidades con transparencia.
- Difundir y comunicar nuestra gestión de manera permanente.
- Aprovechar el liderazgo de quienes conformamos la Asamblea para integrar un equipo humano excelente, que utilice de manera eficiente los recursos.
- Revisar, ajustar y mejorar periódicamente los procesos y procedimientos de la Asamblea Departamental.
- Cumplir con los planes estratégicos planteados.

1. OBJETIVOS DEL PLAN

1.1 OBJETIVO GENERAL

Generar los procesos necesarios para mejorar la protección y calidad de vida laboral de todos los empleados de la Corporación así como la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a. Implementar programas que contribuyan al potencial personal de los empleados, considerando la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- b. Definir mecanismos que apuesten por actitudes favorables en la prestación de un servicio público eficiente.
- c. Definir valores institucionales en los que prevalezca la ética, la responsabilidad y la identidad institucional.
- d. Promocionar el acceso a mejores niveles educativos conducentes a la construcción de un clima organizacional integral en que el funcionario se sienta reconocido e incorporado.
- e. Propender por el cabal cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- f. Fortalecer 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.
- g. Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.

2. DIAGNÓSTICO

2.1 GENERALIDADES

El plan está construido con la participación activa de todos los empleados, identificando necesidades y evaluando procesos de bienestar que anteceden al presente.

De esta manera y atendiendo a que los incentivos reconocen el desempeño y excelencia en la labor se entregan al finalizar el año de prestación de la función pública, como estímulo y reconocimiento; previa medición del desempeño meritorio y se adoptarán estímulos pecuniarios y no pecuniarios.



2.2 MARCO NORMATIVO

2.2.1 Las Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, aluden al tema de Estímulos como un reconocimiento al servidor público por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, y con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras Disposiciones.

2.2.2 La Ley 100 de 1993 al desarrollar 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, es así como desde su preámbulo destaca como las Instituciones a la luz de la normatividad buscan el cumplimiento progresivo de los planes y programas que proporcionen 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, protecciones todas que el empleado debe tener.

2.2.3 Ley 909 de 2005 "Por La Cual Se Expiden Normas Que Regulan El Empleo Público, La Carrera Administrativa, Gerencia Pública y Se Dictan Otras Disposiciones" y sus decretos reglamentarios 1227 de 2005 y 1567 de 1998.

Acuerdo 18 de 2008 de la Comisión Nacional de Servicio Civil. Que trata de la evaluación del desempeño laboral.

3. RECURSOS DISPONIBLES

El presupuesto de la Asamblea cuenta con el rubro de (\$5.305.000.00) Se pretende optimizar el recurso en aras de cubrir personal de planta y contratistas.; así mismo en el momento que la Corporación lo estime conveniente podrá realizar los ajustes necesarios al rubro presupuestal con el fin de garantizar un optimo programa.

3.1 RECURSO HUMANO

La Asamblea Departamental de Risaralda cuenta con personal capacitado y



profesional en diversas áreas que pueden aportar al desarrollo del presente plan.

En concordancia con los preceptos legales señalados se hará gestión a través de la Secretaria de Deporte, Recreación y Cultura de la Gobernación de Risaralda para el desarrollo de programas deportivos, recreativos; y de igual manera se buscará el apoyo de otras entidades como el Instituto de Cultura de Pereira, en relación con el desarrollo e implementación de programas culturales en la Corporación.

3.2 RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS

La Asamblea Departamental cuenta con los recursos técnicos, tecnológicos y físicos para ejecutar este plan.

3.3 RECURSOS FINANCIEROS

La Asamblea Departamental de Risaralda cuenta para el año 2014 con un rubro, que asciende a la suma de (\$5.305.000.00). Los cuales podrán ajustarse de acuerdo a los requerimientos y la ejecución del programa

4. REQUERIMIENTOS

Este plan de acción requiere algunos recursos para lograr los cometidos formulados, los cuales se resumen en:

4.1 RECURSO HUMANO.

La Asamblea Departamental cuenta con 18 funcionarios entre diputados y funcionarios de la parte Administrativa.

4.2 RECURSOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS.

Se cuenta con elementos tecnológicos, técnicos, equipos de gimnasia, espacios físicos que permiten llevar a cabo los programas planeados.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El presente plan apunta a la intervención de dos áreas señaladas por el Decreto N.1567 de 1998, como son: área de protección y servicios sociales, y área de calidad de vida laboral.

PLAN DE CAPACITACION

En desarrollo, del Plan Estratégico durante el periodo 2014 se integrarán cinco estrategias con fundamentales incidencias en el cumplimiento de la misión Corporativa, donde es necesario entender las condiciones cambiantes del área de trabajo y de este modo entregar herramientas para enfrentar situaciones del entorno que en cualquier momento pueden incidir en la Corporación. De ahí el porque la importancia del fomento de actividades que fortalezcan los valores institucionales, que permite hacer visible la imagen corporativa lo que a su vez se traduce en Respeto por la condición humana del funcionario y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Las áreas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales tienen un componente deportivo a través de la participación en rutinas debidamente programadas de acuerdo a las necesidades de cada Funcionario; para ello será necesario buscar la coordinación de esta actividad con la Secretaria de Educación, deporte y recreación de la Gobernación, aprovechando el mini - gimnasio con que cuenta la Corporación. Se deben definir los horarios y grupos de trabajo; el componente recreativo generalmente a modo de integración que programa la Corporación, y por lo regular se llevan a cabo en el mes de Diciembre de cada año. El componente educación programado de acuerdo al recurso disponible y a las necesidades planteadas por los funcionarios, en correlación con el área de capacitación.

Finalmente los componentes de Promoción y Prevención de la Salud: en el que se estructura el Programa de Salud Ocupacional actualizado de acuerdo a las necesidades de cada vigencia en esa materia. Y se realiza conjuntamente con el Programa de Salud Ocupacional de la Gobernación de Risaralda.

6. ESTRATÉGIAS

Las estrategias de bienestar social e incentivos, parten de la identificación de requerimientos reales de los funcionarios; construcción de matriz de análisis de riesgos, necesidades, áreas de intervención, responsables. Y una constante motivación para la participación en los planes y programas que constituyen el presente plan.

7. FORMULACION DE UN PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Para reconocer el desempeño laboral podrán organizarse planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a estos incentivos, los mejores equipos de trabajo, conformados por todos los servidores públicos vinculados a la Asamblea Departamental de Risaralda.



PLAN DE CAPACITACION

7.1 DE LOS RECONOCIMIENTOS. Se entiende por programa de reconocimiento la exaltación a la generación de ideas innovadoras, a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, culturales y humanas, orientadas a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos de la Asamblea Departamental de Risaralda.

7.1.1 Reconocimiento al Nivel Sobresaliente de los Funcionarios en su Calificación de Desempeño Laboral: Quien en su calificación de desempeño laboral demuestre un nivel sobresaliente, se hará acreedor a los beneficios establecidos en el plan de incentivos y estímulos.

8. ACTIVIDADES Y METAS

8.1 ACTIVIDADES

Nombre	Tipo	Estimulo
Incentivo Laboral	El empleado del trimestre (Pecuniario)	Programa de Turismo Social: Viajes Eco turísticos por el territorio Nacional, y de acuerdo a los recursos destinados para tal fin podrán visitar otros sitios a nivel nacional, para funcionario y varios miembros de su familia de acuerdo al recurso disponible de la Corporacion
Incentivo Laboral	No pecuniario	Mención por los años de servicios como reconocimiento en la entidad
Bienestar Social	Mejora de las relaciones interpersonales	Talleres de reconocimiento de sí y del otro, a partir de la lúdica y trabajo dirigido. Talleres en prevención y control de la salud mental.
Bienestar Social	Celebración del cumpleaños	Se celebrara el cumpleaños de los empleados por mes, en un acto sencillo.

8.2. METAS

- Una (1) actividad de integración para funcionarios y sus familias.

