

ASAMBLEA DE RISARALDA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2016

CÓDIGO: GDI-PA

VERSIÓN: 1

FECHA: 15/01/2016

PÁGINA: 1 de 10

Asamblea Departamental  
*Compromiso  
Risaralda*



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS COMPROMISO RISARALDA 2016

**ASAMBLEA DE RISARALDA**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2016**

**CÓDIGO:** GDI-PA

**VERSIÓN:** 1

**FECHA:** 15/01/2016

**PÁGINA:** 2 de 10



**ALEXANDER GARCIA MORALES**

Presidente

**JOSÈ DURGUES ESPINOSA MARTINEZ**

Primer Vicepresidente

**JHON JAIRO ARIAS HENAO**

Segundo Vicepresidente

**EUGENIO POSSO VARGAS**

Secretario General

Pereira, Enero 2016

## 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

#### 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

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que desarrolla la Asamblea Departamental de Risaralda, se enfoca principalmente a la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral, como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión institucional.

Es por ello, que el objetivo principal lo constituye el brindar a los servidores públicos un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como lo son la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la Corporación, participación creativa en todas las acciones institucionales, los cuales buscan la prestación de un mejor servicio, además tener en cuenta situaciones relacionadas con la integración de la familia del funcionario con acciones donde se perciba que ésta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno corporativo.

Además establecer un sistema de estímulos para los servidores públicos de la Asamblea Departamental de Risaralda, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Corporación en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados Corporativos.

El Decreto 1567 de 1998 [Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998](#), [Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005](#) por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado señala como el bienestar social debe organizarse a partir de la iniciativa de servidores públicos como procesos orientados a favorecer el desarrollo integral del empleado, mejorar su calidad de vida y el de su familia, contribuyendo a satisfacer eficientemente sus condiciones individuales integrales con el servicio prestado a la entidad.

El bienestar social en todas sus dimensiones contribuye al óptimo desempeño en el ejercicio de funciones, haciendo eficiente la administración pública, a la vez que permite la consolidación de un clima laboral armónico, en el que se reconocen las capacidades, habilidades y destrezas de todos los funcionarios, en coherencia con la dignidad humana armonizada con el medio natural en que se habita.

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 CINCO MILLONES SEISCIENTOS VEINTINUEVE MIL PESOS MCTE (\$5.629.000.00) Se pretende optimizar el recurso en aras de cubrir personal de planta; 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 CINCO MILLONES SEISCIENTOS VEINTINUEVE MIL PESOS MCTE (\$5.629.000.00). 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.

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 porqué 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.

**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 Departamento de Risaralda, 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 Corporación
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 que incluya bono de regalo o asistencia a Comfamiliar Risaralda por un día.

## 8.2. METAS

- Una (1) actividad de integración para funcionarios y sus familias.
- Dos (2) talleres de reconocimiento de sí y del otro, a partir de la lúdica y trabajo dirigido. Y Talleres en prevención y control de la salud mental.
- Estímulos individuales no pecuniarios. (Empleados de la Corporación y los de comisión por su desempeño de acuerdo a las evaluaciones de desempeño). Mención por los años de servicio.
- Once (11) actividades tendientes a celebrar los cumpleaños de los funcionarios de la entidad.

▪

## 9. INDICADORES

- Número de asistentes de los empleados y sus familias/sobre el total de empleados y familias existentes.
- Número de asistentes de los empleados /sobre el total de empleados
- Número de empleados participantes en la búsqueda de talentos/sobre el total de empleados.
- 18 Número de asistentes a la celebración de cumpleaños / Número total de empleados