

Plan de Bienestar Social Laboral 2019



Grupo de Gestión del Talento Humano
SECRETARÍA GENERAL

Contenido

1	MARCO NORMATIVO	3
2	OBJETIVOS	4
2.1	OBJETIVOS GENERALES.....	4
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	4
3.1	PRESENTACIÓN.....	4
3.2	BENEFICIARIOS	4
3.3	RESPONSABLES.....	5
4	RESULTADO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	6
5	ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN.....	9
5.1	AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	9
5.2	ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	9
5.3	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.....	10
5.4	ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	10
5.5	ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES	12
5.6	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	13
5.7	MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL.....	13
5.8	DESVINCULACIÓN ASISTIDA PARA EL RETIRO DEL SERVICIO	14
5.9	READAPTACIÓN LABORAL.....	14
5.10	SALARIO EMOCIONAL EN CORPAMAG	15
	Horarios flexibles	17
5.11	PRESUPUESTO.....	17
5.12	INDICADORES	17
5.13	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	18

INTRODUCCIÓN

En busca de mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena y su núcleo familiar, el Plan de Bienestar Social Laboral 2019 tiene como objetivo generar un clima organizacional que promueva en sus servidores mayor sentido de pertenencia y la motivación al cumplimiento de los objetivos.

Los plans del Grupo de Gestión del Talento Humano son pieza clave para efectuar los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública convirtiéndose en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor.

Por lo anterior, el Plan de Bienestar Social 2019 de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena está encamino a realizar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios. Para ello, la Dirección General ha encargado al grupo de Gestión del Talento Humano la labor de formular, estructurar, implementar y ejecutar el Plan de Bienestar Social Laboral con el fin de mantener motivados a los colaboradores al cumplimiento de sus objetivos y garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

A través de esto, se asegura el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y satisfacer las necesidades de los servidores, contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Respecto a esto, el grupo de Gestión del Talento Humano elaboró el Plan de Bienestar Social 2019 con la participación de la Comisión de Personal, el cual tiene como principal insumo las mediciones de clima laboral, y la encuesta de Evaluación de la Gestión del Talento Humano y de Satisfacción de la Comunicación Interna.

Por medio de estos insumos el presente plan se orienta a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Corporación

1 MARCO NORMATIVO

La aplicación de la normatividad legal vigente, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios de los funcionarios de CORPAMAG, siendo coherente con la misión institucional y generando un ambiente laboral basado en el uso de las buenas prácticas.

NORMAS	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia.	Consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
Decreto 1227 de 2005	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de Bienestar Social e Incentivos.
Ley 909 de 2004	Por la cual se regulan normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1567 de 1998, artículo 22	Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.
Departamento de la Función Pública DAFP. Autor Manfred Max Neeff. Modelo de Bienestar Social Laboral (Julio de 2002).	Cuando se habla de Bienestar es vital entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades. Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y que son de carácter universal. Son carencias y potenciales humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.
Teletrabajo: Ley 1221 de 2008.	Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad.
Violencia de Género: Ley 1257 de 2008.	Encaminada a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Igualdad Salarial: Ley 1496 de 2011.	Enfoca en dar garantías para la igualdad de la retribución laboral entre mujeres y hombres.
Discriminación: Ley 1482 de 2011.	Contempla la erradicación de cualquier tipo de discriminación, actos de racismo y hostigamiento.
Discapacidad: Ley 361 de 1997.	Dirigida a la prevención, educación y rehabilitación, integración social y accesibilidad para las personas discapacitadas.
Decreto 1083 de 2015: "ARTICULO 2.2.10.1 programas de estímulos. (Titulo 10)"	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos: "Las Entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS GENERALES

Desarrollar actividades orientadas al bienestar social de participación e integración que mejoren la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores públicos de CORPAMAG y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral, personal y familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral detectadas mediante las necesidades de los funcionarios.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, de los servidores de CORPAMAG.
2. Realizar actividades que promuevan el buen clima laboral y el compañerismo.
3. Fortalecer 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, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.
4. Ejecutar acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos y culturales de los funcionarios.

3 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

3.1 PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social Laboral 2019 – PBSL, incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida labores que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de CORPAMAG y su núcleo familiar, aportando al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad orientados en garantizar el desarrollo integral de los servidores y por ende de la Entidad.

3.2 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del PBSL todos los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1.998.

Son obligaciones de los funcionarios beneficiarios del PBSL, las siguientes:

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar social laboral de su dependencia o equipo de trabajo.

- Participar en las actividades de bienestar social para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.

3.3 RESPONSABLES

A) Alta Dirección:

- Promueven en sus áreas de trabajo la formulación del PBSL.
- Orientan la formulación del PBSL.
- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Priorizan proyectos estratégicos de área.
- Garantizan el cumplimiento del PBSL, así como los espacios para reuniones y horarios de actividades.
- Evalúan la aplicación del PBSL en la ejecución de sus funciones.
- Realizan el seguimiento al PBSL.

B) Coordinadora del grupo de Gestión del Talento Humano con el apoyo del funcionario responsable de la ejecución del Plan de Bienestar Social Laboral:

- Elaboran cronograma para el desarrollo del PBSL.
- Hacen seguimiento y evaluación a los proyectos que hacen parte del PBSL.
- Monitorean permanentemente el PBSL.

C) Jefe de oficina de Planeación:

- Pone a disposición de las áreas el Plan de Acción resaltando lo estratégico para la entidad.
- Apoya al Comité en el tema de indicadores para evaluar el PBSL.
- Apoya la evaluación de impacto del PBSL.

D) Servidores Públicos:

- Participan en la formulación e implementación PBSL.
- Asumen actividades y las desarrollan para el cumplimiento del PBSL.
- Evalúan el PBSL a través de encuestas u otros mecanismos.
- Aplican los aprendizajes a la solución del problema identificado en la entidad.

E) Comisión de Personal:

- Participar en la elaboración y seguimiento del PBSL.
- Apoyan la divulgación del PBSL.

F) Control Interno:

- Suministra información sobre los resultados de las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas.
- Apoya la evaluación del impacto del PBSL.

G) Comité de Capacitación, Estímulos e Incentivos:

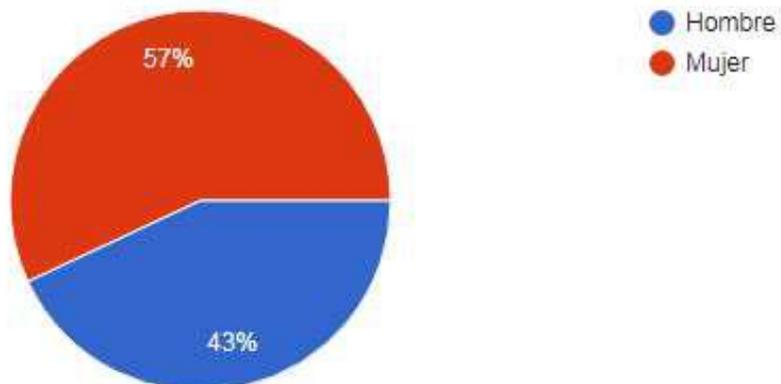
- Participa en la revisión, aprobación y seguimiento del PBSL.

4 RESULTADO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social 2019 de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena, está justificado en la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de Gestión del Talento Humano 2018, siendo esto el principal insumo para la realización del Plan de Bienestar y su Cronograma de Actividades. Además se tiene en cuenta los resultados arrojados por la encuesta de Evaluación de Satisfacción de la comunicación interna, realizada por la oficina de comunicaciones, en donde se evalúan también algunos aspectos encaminados a la satisfacción del bienestar laboral.

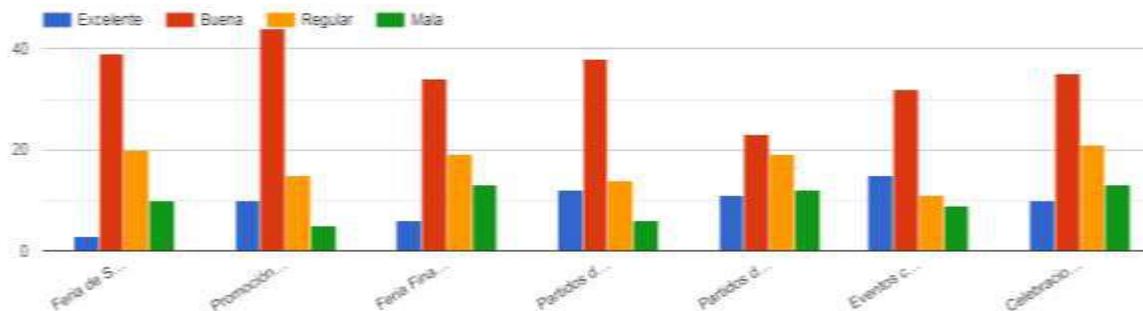
La participación de los funcionarios en la encuesta de Gestión del talento humano fue del 74,4%, mejoró con relación al año anterior en la que fue del 35,25%, lo que nos arroja para la presente vigencia resultados más certeros al realizar el plan y conocer las expectativas e intereses de que tienen los colaboradores.

93 respuestas



En la encuesta de Gestión del Talento Humano, al momento de evaluar la percepción que tuvieron los funcionarios en cuanto a la realización de las actividades del año anterior se encontró:

Favor evalúe las siguientes actividades realizadas en el año anterior, de acuerdo con su grado de satisfacción.



Las actividades que se muestran en el cuadro son:

- Feria de Servicios (agencias, seguros, pólizas...)
- Promoción de ofertas institucionales (FNA, CAJAMAG)
- Feria Financiera (Bingo del día del servidor público en el año 2017)
- Partidos de Fútbol
- Partidos de Voleibol
- Eventos culturales (obra de teatro)
- Celebraciones conmemorativas (cumpleaños, día de la secretaria, de la madre, del padre)

Lo anterior concluyó con unas sugerencias por parte de los funcionarios en donde manifiestan que para fortalecer las actividades de Bienestar Social Laboral se podría:

- Tener más en cuenta a los ecosistemas.
- Retomar las celebraciones de los días especiales.
- Mayor participación en los encuentros deportivos, además que se hagan convenios con otras entidades, para hacer torneos.
- Realizar mayor promoción de las actividades y de los cumpleaños de los funcionarios por toda la corporación.
- Incluir otras disciplinas deportivas.
- Actividades para conocer al personal nuevo en la corporación.
- Más eventos culturales.

En cuanto a los resultados arrojados por la encuesta de satisfacción de la comunicación interna concluimos que:

La encuesta fue realizada por 83 colaboradores de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena, en donde 55 fueron funcionarios de planta y 28 contratistas por prestación de servicio. Las personas que más realizaron la encuesta tienen menos de 5 años trabajando en Corpamag y son funcionarios de planta.

Al analizar las preguntas direccionadas al bienestar laboral encontramos que en todas las respuestas la apreciación positiva supera el 50% con respecto a responsabilidades laborales, su relación laboral con sus jefes inmediatos, de su relación con otros compañeros, las oportunidades que se presentan dentro de la corporación, la confianza entre directivos y empleados, el reconocimiento de parte de Dirección.

Sin embargo, cabe destacar que esta apreciación está lejos del análisis realizado a las respuestas de las preguntas abiertas realizadas a los funcionarios, ya que a pesar de que la mayoría está de acuerdo con que la dirección general reconoce el esfuerzo con que desempeñan su trabajo, en las respuestas abiertas se expresa que para ayudar a fortalecer los valores institucionales se necesita más apoyo de la dirección; además aunque se tiene una apreciación positiva hacia la relación laboral con sus jefes y compañeros, en varias oportunidades los funcionarios solicitan la realización de más actividades recreativas, reunión entre las distintas dependencias, mayor trabajo en equipo, dejar de pensar como dependencia y más como equipo.

- Actividades recreativas
- Articulación con gestión humana
- Socialización de actividades entre las dependencias
- Integración
- Más trabajo en conjunto
- Reunión entre las distintas dependencias

Para fortalecer los valores institucionales:

- Mayor divulgación
- Vinculación con la comunidad
- Trabajo en equipo
- Campañas educativas
- Socialización de misión y visión
- Incentivar a los funcionarios
- Ayudar a que se deje de pensar y trabajar como dependencia y pensar que somos una entidad
- Más compromiso de la dirección
- Capacitaciones
- Actividades, juegos, campañas internas

5 ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social Laboral del año 2019 está dirigido a todos los servidores de CORPAMAG, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca dentro de las siguientes áreas:

5.1 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y ejecutar planes de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en éste campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y a sus familias.

5.2 ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE

Las diferentes costumbres que hacen parte de la persona influyen en sus estilos de vida y pueden impactar en el desempeño de trabajo, por esta razón este plan va enfocado a la generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño en su trabajo.

Estrategias:

- Realizar jornadas de salud en las instalaciones de la Corporación, con la colaboración de las EPS y CAJAMAG en las cuales se encuentren afiliados los funcionarios.
- Propiciar capacitaciones de estilos de vida y trabajo saludable con el apoyo de la ARL.
- Realizar actividades de recreación y deporte que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo, y mejorar la salud de los trabajadores.
- Capacitación con un cocinero experto en alimentación saludable.
- Pausas activas recreativas cada 15 días.

Cabe resaltar que se vienen realizando los exámenes médicos ocupacionales y complementarios de acuerdo al profesiograma (ingreso, periódicos y egresos); Además se están entregando los elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los riesgos que se exponen en su labor.

El COPASST hace parte fundamental para el desarrollo de las actividades a desarrollar en ésta área, debido a que debe velar por la salud, el bienestar y protección de todos los funcionarios de la Corporación.

5.3 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos planes son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de CORPAMAG.

El papel del encargado de la ejecución o desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los planes de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias:

- Comunicación constante con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre los servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de documentos requeridos por las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar – CAJAMAG.

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Feria financiera	- Conseguir a los funcionarios las mejores tasas de interés.
Promoción de ofertas institucionales	- Apoyar a los funcionarios en la adquisición de vivienda propia a través del Fondo Nacional del Ahorro FNA – Caja de Compensación Familiar – CAJAMAG.
Feria de servicios	- Ofrecer a los funcionarios los mejores precios en Agencias, seguros, pólizas, Planes complementarios, prepagadas, entre otras.

5.4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio, laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, y el desarrollo físico hacia la generación de un ambiente de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Estrategias:

- Teniendo en cuenta lo manifestado por los encuestados de la Corporación, se coordinarán actividades recreativas, culturales y deportivas en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y compañerismo entre los servidores.
- Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- Actividad de reconocimiento de fechas especiales tales como el día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, del padre, de amor y amistad, conmemoración de la navidad e integración de fin de año.
- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales.

DEPORTIVAS	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Equipos deportivos	- Formalización de los equipos deportivos fútbol, baloncesto, fútbol sala, Voleibol con la posibilidad de un entrenador siempre y cuando los recursos asignados así lo permitan.
Campeonatos y olimpiadas internas y externas	- A través de juegos como Fútbol, baloncesto y voleibol, juegos de mesa y generar espacios de integración entre los funcionarios y las demás Corporaciones Autónomas Regionales de conformidad a lo establecido en el Plan Estratégico Sectorial Ambiente y Desarrollo Sostenible 2019-2020.
Actividades de ejercicio físico	- A través de un centro de acondicionamiento físico incentivar el autocuidado (aeróbicos, yoga, sesiones de baile, Pilates, entre otros).

5.5 ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y culturales, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.

ACTIVIDADES DE INTEGRACION DE FECHAS ESPECIALES	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> - Enviar por correo electrónico a los funcionarios o contratistas una imagen alusiva al cumpleaños del compañero. - Decoración de su puesto de trabajo. - Entrega de torta. - Medio día de Descanso el día que cumple años (si cumple un fin de semana es el día hábil antes o posterior al cumpleaños).
Fiesta cultural tradicional	<ul style="list-style-type: none"> - Elección de reina institucional - Celebración de fiestas tradicionales de la región - Facilidades de compra por medio de la Caja Compensación de palcos para los Carnavales de Barranquilla.
Día de la madre	- Actividad de reconocimiento para madres.
Día del padre	- Actividad de reconocimiento para padres.
Día de la secretaria	- Actividad de reconocimiento para secretarias.
Día del Funcionario Público	- Realizar jornada de reflexión institucional dirigida a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.
Día de la mujer	- Actividad entorno a la importancia de la mujer en la sociedad.
Día del hombre	- Conmemorar una fecha especial en donde se reconozca el importante papel que desempeña el hombre en la sociedad a través de una tarjeta.
Día del trabajo	- Reconocer la labor, dedicación y compromiso de los funcionarios.
Día de amor y amistad	- Actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones entre los funcionarios en la entidad.
Celebración día de los niños (Halloween)	- Organizar una actividad recreativa para los hijos de los funcionarios en las instalaciones de la Corporación.
Actividad artística y de creatividad	- Actividad enfocada a mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

5.6 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende planes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollan las siguientes actividades:

- Actividad de coaching con un especialista en entrenamiento.
- Campañas recreativas encaminadas a la mejora del ambiente laboral.

5.7 MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante en su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015) y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Monitoreo de los microclimas de la Corporación	<ul style="list-style-type: none">- Se realizan reuniones individuales (jefes de dependencia) y grupales (equipos de trabajo) con base en las necesidades que se requieran.- “Un café con el director”: Reunión de los jefes de las dependencias con el director de la corporación para socializarle las mejoras a realizar en sus áreas de trabajo, en cuanto a clima laboral.
Intervención del clima laboral	<ul style="list-style-type: none">- Mejorar el clima laboral y cierre de brechas.
Intervención Individual	<ul style="list-style-type: none">- Se realiza cuando hay situaciones coyunturales que afectan, desde el individuo, el clima organizacional de la dependencia.
Campañas de clima laboral	<ul style="list-style-type: none">- Campañas didácticas y recreativas con los funcionarios de planta y contratistas encaminadas a mejorar la satisfacción de los mismos en su ambiente laboral.

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Actividad de fortalecimiento de las comunicaciones internas	<ul style="list-style-type: none"> - Divulgación por medio de los canales de comunicación institucionales de las actividades realizadas a través del Plan de Bienestar. - Crear en el boletín institucional la sección de bienestar social laboral.
	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades orientadas a la Gestión del Cambio - Jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad

5.8 DESVINCULACIÓN ASISTIDA PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo señalado en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1.993 y en especial el numeral 3 del artículo 2.2.10.7 (“Programa de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015).

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en este plan están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Taller práctico	- Tener la oportunidad de aprender una actividad práctica que les sirva a futuro en su productividad.
Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida	- Realizar desvinculación asistida durante todo el proceso de jubilación
Actividad de despedida para cada funcionario que se pensione a través de acto público.	- Tener un gesto de agradecimiento con aquellas personas que han dedicado parte de su vida trabajando en la entidad.

5.9 READAPTACIÓN LABORAL

Según lo correspondido en el numeral 2 del art. 2.2.10.7 (“Programa de bienestar de calidad de vida laboral” del decreto 1083 del 2015), se debe incluir dentro del plan de Bienestar Social Laboral, como parte de la calidad de vida laboral, los de adaptación al cambio organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

En ese orden de idea, las actividades estarán encaminadas a lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad. Asimismo, prestará asesoría para enfrentar el cambio tanto a los servidores públicos que serán desvinculados con miras a ayudar a elaborar el duelo propio de todo proceso de separación.

Estrategias:

- Ofrecer herramientas que le permitan a los servidores desvinculados adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de nuevo empleo
- Fomentar una cultura del ahorro, identificar costos de oportunidad, adquirir ideas y conceptos sobre la planeación financiera.
- Ayudar a las familias de los servidores desvinculados a concientizarse de su nueva situación.
- Propiciar las condiciones necesarias para que los desvinculados puedan generar su propio empleo.
- Reducir el impacto emocional que causa la pérdida del empleo en el servidor público y su familia.

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Desarrollo de Talleres	- Presentación personal - Entrevistas de trabajo - Comunicación efectiva - Emprendimiento
Coaching	- Organizacional e Individual - Adaptación y aceptación al Cambio

5.10 SALARIO EMOCIONAL EN CORPAMAG

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional Works & Life o conciliación de vida en el trabajo es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores.

Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- **Salud y Bienestar:** Estimulaciones deportivas y actividades culturales.
- **Flexibilidad y acuerdos en el trabajo:** Teletrabajo, permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.
- **Cambio cultural:** Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.
- **Beneficios que cobijan a los empleados:** Van ligados a los convenios con entidades financieras para acceder a créditos por libranza y temas relacionados con el ahorro, entre otros.

En síntesis, resulta relevante hoy para CORPAMAG vincular este elemento dentro de sus políticas, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos.

Actualmente en CORPAMAG se destacan los siguientes aspectos como salario emocional los cuales se mantendrán para conservar la calidad de vida laboral:

- Cafetería adecuada con bebidas permanentes frías y calientes.
- Baños dotados de papel, toallas y jabón líquido permanente.
- Hidratación en cada uno de los pisos, ventanilla ambiental, laboratorio, Auditorio y Planeación.
- Ayudas en el desarrollo de la carrera profesional.
- Medio día libre para los empleados el día de su cumpleaños.
- Declarar como días no laborales las fechas que correspondan a las actividades culturales programadas en el territorio colombiano y especialmente en nuestra región caribe, con el propósito de que los funcionarios participen de las diversas actividades culturales y propiciar la integración familiar, a través del fortalecimiento de valores.
- Celebrar internamente las fechas especiales en el país como carnavales, halloween, amor y amistad y Navidad.

Salario Emocional con mi tiempo - Horarios Flexibles:

Medio día de Cumpleaños

- Si el funcionario cumple años fin de semana o en un día festivo, podrá tomar día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.

- Sí la fecha de tus cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Se dará medio día compensatorio por cumplir un año más de vida, el día hábil antes o después de haber cumplido años.

Horarios flexibles

En atención a lo establecido en la Circular Externa No. 100 – 008 de 2013 emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, se estudiará la viabilidad de implementar una jornada laboral flexible a servidoras o servidores padres cabeza con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.

5.11 PRESUPUESTO

La Corporación destinará el presupuesto para las actividades definidas en el presente plan de acuerdo con el rubro Bienestar Social laboral e incentivos 2019 que garantizará el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos adoptado.

5.12 INDICADORES

- ✓ No. de actividades programadas / No. de actividades desarrolladas
- ✓ No. de funcionarios proyectados por actividad / No. de funcionarios asistentes a la actividad
- ✓ Encuesta de satisfacción luego de la actividad con un porcentaje de respuesta positiva que supere el 60%.

