

Programa de Bienestar Social e Incentivos CPIQ - 2021



**Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia**

**Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia
Bogotá D.C. Mayo de 2021**

Contenido

Introducción	3
1. Marco Normativo	5
2. Marco Conceptual	7
3. Objetivos	10
3.1. Objetivo General	10
3.2. Objetivos Específicos	11
4. Ejes	11
5. Diagnóstico de Necesidades	19
6. Beneficiarios	39
7. Responsables	39
8. Entidades de apoyo	40
9. Áreas de Intervención de acuerdo a los ejes	40
9.1. Eje 1 Equilibrio psicosocial	40
9.1.1. Factores psicosociales	41
9.1.2. Equilibrio entre vida laboral y familiar	41
9.1.3 Calidad de vida laboral	43
9.2. Eje Salud Metal	45
9.2.1 Higiene mental	45
9.3. Eje 3 Convivencia social:	46
9.4. Eje 4 Alianzas interinstitucionales	47
9.5. Eje transversal transformación digital:	48
10. Presupuesto	48
11. Cronograma de Actividades	40
12. Seguimiento y Evaluación	42
13. Responsables del Documento	42
14. Control de Cambios	43

Ilustraciones

Ilustración 1. Encuesta de Detección Individual de actividades de bienestar. 20

Gráficas

Gráfico 1. Porcentaje de ciudad de residencia y localidad.	20
Gráfico 2. Porcentaje Genero y estado civil.	21
Gráfico 3. Porcentaje por edades.....	21
Gráfico 4. Porcentaje de personas con quien vive	22
Gráfico 5. Porcentaje actividades que participen los hijos	24
Gráfico 6. Porcentaje de niveles de cargo y áreas a la que pertenece.....	25
Gráfico 7. Porcentaje de antigüedad.....	26
Gráfico 8. Porcentaje actividades en las que participa y ¿ por qué?.....	26
Gráfico 9. Porcentaje actividades en las que participa VS nivel cargo	27
Gráfico 10. Porcentaje de aspecto más importante para el bienestar Laboral.	28
Gráfico 11. Porcentaje prioridad en actividades de bienestar.	29
Gráfico 12. Temática más importante – impacto positivo en el trabajo.	30
Gráfico 13. EPS a la que está afiliado y plan complementario.	31
Gráfico 14. Apoyo que le gustaría recibir en salud.	32
Gráfico 15 Actividades en tiempo libre.	33
Gráfico 16. Actividades deportivas que realiza	34
Gráfico 17. Planeación de vacaciones	35
Gráfico 18. Estrato y adquisición de vivienda	36
Gráfico 19. Ingresos y prioridad financiera.....	37
Gráfico 20. Nivel alcanzado de educación e interés del mismo.....	38

Tablas

Tabla 1. Cronograma de Actividades.....	40
Tabla 2. Tabla de Indicadores para el Seguimiento y Evaluación del Programa de Bienestar e Incentivos.....	42

Introducción

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

En un entorno de constante cambio, surgen nuevos retos para promover y garantizar el éxito en la administración de las entidades públicas; de acuerdo a la nueva gestión es claro que el actor más importante que tiene para fomentar y garantizar la transformación y modernización de las entidades públicas hacia la mejora en su gestión y relacionamiento con los ciudadanos, es sin duda su talento humano.

Es por ello que se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: servidores públicos idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es necesaria la implementación y ejecución estrategias y planes que promuevan e impacten de manera positiva a sus servidores, y con ello estimulen y generen fidelización hacia la entidad.

Por consiguiente, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público y, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores del Consejo Profesional de Ingeniería Química

de Colombia, con vinculación de libre nombramiento y remoción y practicantes; siendo éste entendido como aquel que permite responder a las necesidades y expectativas de los servidores, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, en el mes de febrero del año 2021, se elaboró una encuesta junto con la caja de compensación familiar Compensar, con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar.

El diagnóstico de necesidades de bienestar permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Plan de Bienestar 2021. El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor(a).

1. Marco Normativo

- **Constitución Política de 1991:** Donde se consagra en los derechos fundamentales, en el artículo 25 que *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. (Congreso de la República, 1991)
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** *“por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”*, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”* en el **parágrafo del Artículo 36,** establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de

bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1227 de 2005**, “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998” en el Título V se reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación y estímulos. 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.
- **Decreto Ley 1083 de 2015, Capítulo 10**. Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.
- **Decreto 1499 de 2017**. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. En el presente decreto se establece la segunda versión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual opera a través de siete (7) dimensiones y, una de ellas es la dimensión del Talento Humano, considerada como el corazón del MIPG, así como las políticas de Gestión y Desempeño Institucional relacionadas con dicha dimensión.

- **Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP**
- **Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG**
- **Ley 1857 de 2017** por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

2. Marco Conceptual

- **Necesidad:** No sólo son carencias sino también y, simultáneamente, potencialidades humanas individuales y colectivas. (Max-Neef, 1993)
- **Satisfactor de Necesidad:** Son formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades. (Max-Neef, 1993)
- **Motivación:** La palabra motivación se deriva del vocablo latino “movere”, que significa mover; según el autor Giraudier (2005) por motivación se entiende “el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado”.
- **Ciclo Motivacional:** Empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. (Vedodo & Giglio, 2006)

- **Servicio:** Son todas las actividades desarrolladas por una persona o una organización, para satisfacer las necesidades de sus clientes o usuarios.
- **Valor Agregado:** Hace referencia al valor que se genera mediante la mejora de oportunidades para alcanzar los objetivos de la organización.
- **Reconocimiento:** Son los estímulos pecuniarios y no pecuniarios que distinguen y promueven el desempeño exitoso o excelente.
- **Desempeño:** Resultados obtenidos de procesos y de productos que permiten ser evaluados y comparados en relación con las metas, los estándares, los resultados históricos y otros procesos y productos. Más comúnmente los resultados expresan satisfacción, insatisfacción, eficiencia y eficacia.
- **Compromiso:** Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.
- **Sentido de Pertenencia:** Es el grado de entrega de cada empleado hacia la entidad. Depende mucho de cuánto lo sienta este como parte de su propia vida. Tal sentimiento depende de qué tanto haga la entidad por el empleado, la motivación, etc.
- **Innovación:** Mejoramiento, creación o introducción organizada de cambios positivos.
- **Trabajo en Grupo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.
- **Capacidad Profesional:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los

funcionarios que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

- **Clima Laboral:** Conjunto de percepción y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de esta, por ejemplo; el estilo de dirección, horarios, autonomía, relaciones laborales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, entre otros elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (DAFP, 2005)
- **Cultura Organizacional:** Hace referencia al esquema de valores y principios que son construidos y compartidos en forma auténtica por los integrantes de una organización. Así como, el conjunto de comportamientos y prácticas que son comunes y distintivos de las personas que pertenecen a ella. (DAFP, 2005)
- **Cambio Organizacional:** Fenómeno en el que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que se quiere (o se desea) salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa (mejor que la actual). (DAFP, 2005)
- **Eficiencia:** Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo. (DAFP, 2014)
- **Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados. (DAFP, 2014)
- **Efectividad:** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

- **Comunicación e integración:** Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades: orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.
- **Medio Ambiente Físico:** Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

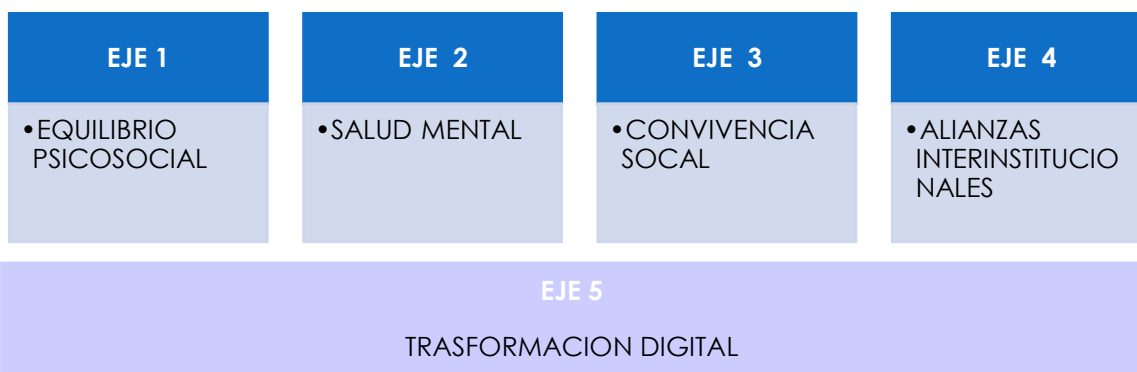
Ofrecer a los servidores del CPIQ un ambiente de trabajo que promueva la mejora del potencial personal y la participación de los mismos, a través de diferentes acciones enfocadas en el bienestar, con el fin de mantener la motivación del personal y así fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del CPIQ.

3.2. Objetivos Específicos

- Ayudar con el desarrollo de la creatividad y la participación de los servidores públicos de la entidad, mediante estrategias virtuales o desde la presencialidad.
- Promover valores organizacionales alrededor de una cultura de servicio, que permita generar compromiso, pertenencia e identidad institucional.
- Apoyar los métodos motivacionales, actitudinales y comportamentales que incidan considerablemente en el desempeño, la efectividad y la productividad laboral.
- Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y vida personal en las dimensiones: social, laboral, de salud, económica y formativa, con el fin de mejorar la calidad de vida de los funcionarios del CPIQ.

4. Ejes

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del CPIQ, desarrollará programas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022 de la Función Pública, así:



Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

4.1 Eje 1 Equilibrio psicosocial:

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (PBN 2020-2022 – DAFP)

Este eje involucra 3 componentes:

A. Factores psicosociales. Actividades dentro de este componente:

- Eventos deportivos y recreacionales.
- Eventos Artísticos y culturales presenciales virtuales.
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- Teletrabajo / Trabajo virtual en casa como estrategias de flexibilidad laboral dentro de la gestión del bienestar social.
- Concurso los servidores tienen talento donde los funcionarios pueden mostrar habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones.
- Bienestar espiritual

B. Equilibrio entre vida laboral y familiar. Actividades dentro de este componente: • Horarios flexibles que tienen como propósito, acercar a los funcionarios con los miembros de su familia.

- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas con el fin de establecer horarios flexibles especiales.
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia. La entidad facilitará una jornada semestral para este fin.
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación. Se podrán realizar actividades y eventos bajo una metodología lúdica para que los funcionarios puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo.
- Actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los funcionarios por sus logros personales.
- Adecuación de salas de lactancia materna (Ley 1823 de 2017).
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales a través de promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y poder generar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

C. Calidad de vida laboral. Actividades dentro de este componente:

- Actividades en el marco del Día Nacional del Servidor Público. Son las actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo

público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y psicólogo, entre otras)
- Celebración del día del Trabajo Decente estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor.
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma organizacional, encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor.
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño.
- Celebración de cumpleaños actividades relacionadas con el salario emocional para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha en compañía de sus familiares y seres más cercanos.
- Entorno laboral saludable mediante campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación y autocuidado.
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

4.2 Eje 2. Salud Mental:

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. (PBN 2020-2022 – DAFP)

Este eje, involucra los siguientes componentes:

A. Higiene mental. Actividades dentro de este componente:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
- Acciones que permitan orientar a los funcionarios sobre cómo resolver problemas bajo presión a través de capacitación en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

B. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.

- Prevención del sedentarismo mediante acciones que fomenten la actividad física.

- Acciones para el manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento orientadas a prevenir riesgos relacionados a la salud de los funcionarios.
- Telemedicina y teleorientación psicológica para el acompañamiento a los funcionarios para mantener su salud física y mental, aprovechando el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, para la prevención de riesgos a la salud y efectos pospandemia.

4.3 Eje 3 Convivencia social:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (PBN 2020-2022 – DAFP

Este eje, involucra los siguientes componentes:

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad. Actividades dentro de este componente:

- Promoción la inclusión laboral, diversidad y equidad mediante la sensibilización de los funcionarios en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales mediante promoción, detección y rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos.

- Se realizarán acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder. Actividades dentro de este componente:

- Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

4.4 Eje 4 Alianzas interinstitucionales:

Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (PBN 2020-2022 – DAFP)

A. Coordinación interinstitucional.

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

B. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.

- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social- entidad rectora DAFP

- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas.

4.5 Eje transversal transformación digital:

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. (PBN 2020-2022 – DAFP)

Incluye los siguientes componentes.

A. Creación de cultura digital para el bienestar.

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

B. Analítica de datos para el bienestar.

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.

- Creación y apropiación de redes y sistemas de información.
- Actualización de redes y sistemas de información.

C. Creación de ecosistemas digitales

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

5. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social e Incentivos 2021 del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia - CPIQ se elabora a través de la detección, recolección y análisis de necesidades que arroja el Diagnóstico de actividades de bienestar, realizada en conjunto con la Caja de Compensación Familiar Compensar, siendo éste el principal insumo para la realización del Programa y del Cronograma de Actividades. Se invitó a participar a los servidores públicos del CPIQ en el diligenciamiento de dicha encuesta de necesidades de bienestar aplicada en el mes de febrero de 2021, la encuesta fue enviada al 100% de los funcionarios de planta del CPIQ para la recolección de la información.

Ilustración 1. Encuesta de Detección Individual de actividades de bienestar.



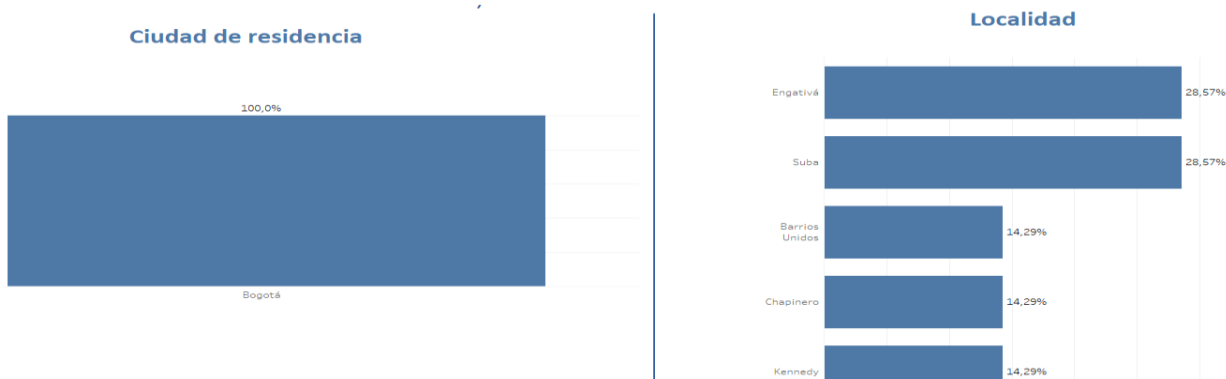
Fuente. Encuesta Compensar

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente en las diferentes dimensiones así:

- **Dimensión Social:**

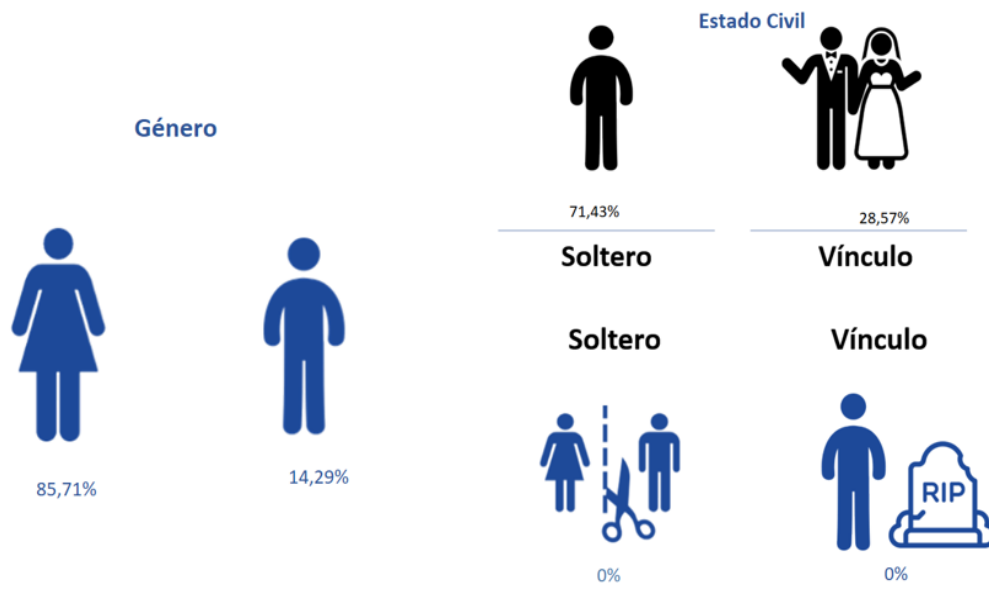
Son los datos principales de los colaboradores respecto a su vida social, como lo es la información respecto a con quien con vive, si tiene hijos o no y de tenerlos actividades para ellos.

Gráfico 1. Porcentaje de ciudad de residencia y localidad.



Fuente. Encuesta Compensar

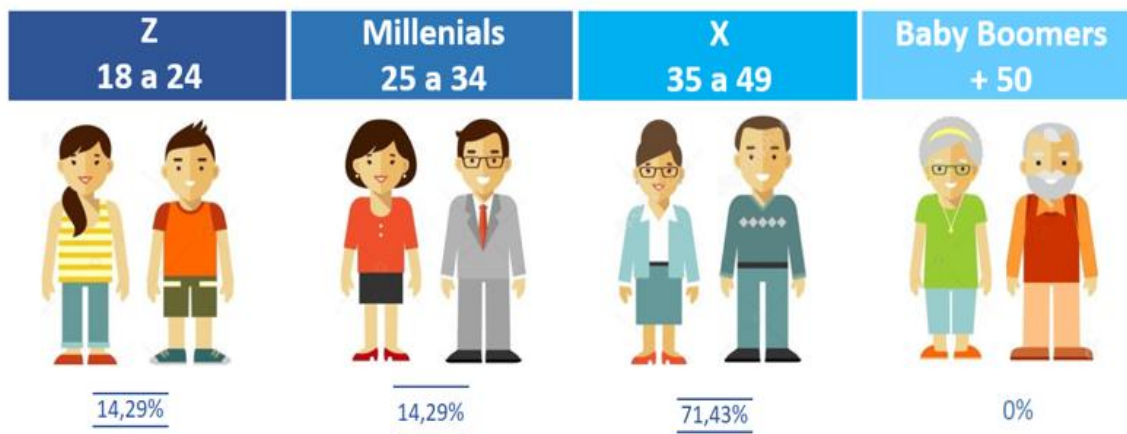
Gráfico 2. Porcentaje Género y estado civil.

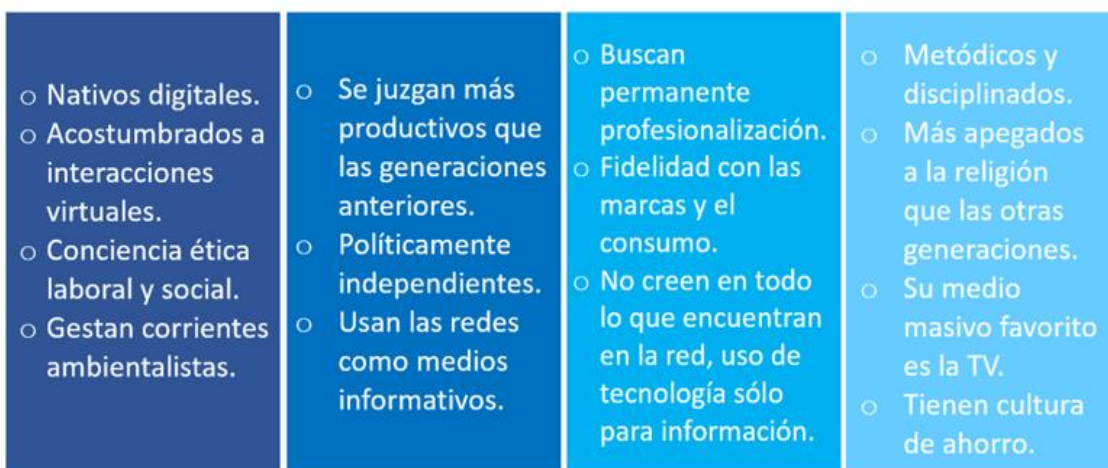


Fuente. Encuesta Compensar

Se puede evidenciar que el 85,71% pertenecen al género femenino y que el 71,43% son soltero/as, es decir que solo el 28,57% están casados.

Gráfico 3. Porcentaje por edades

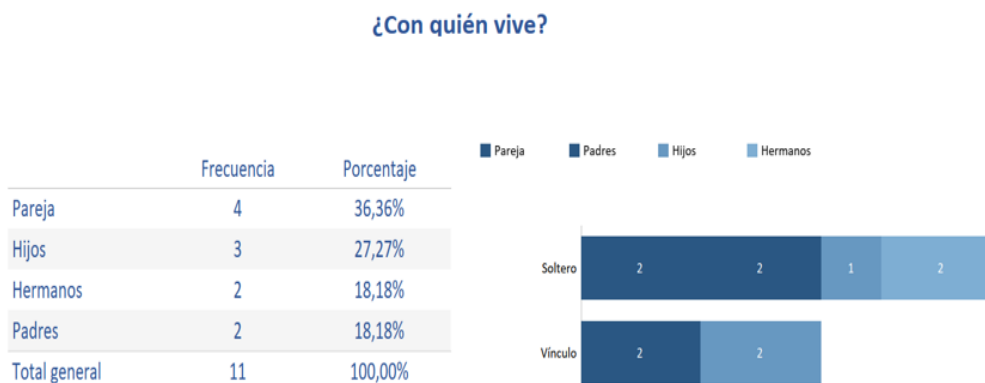


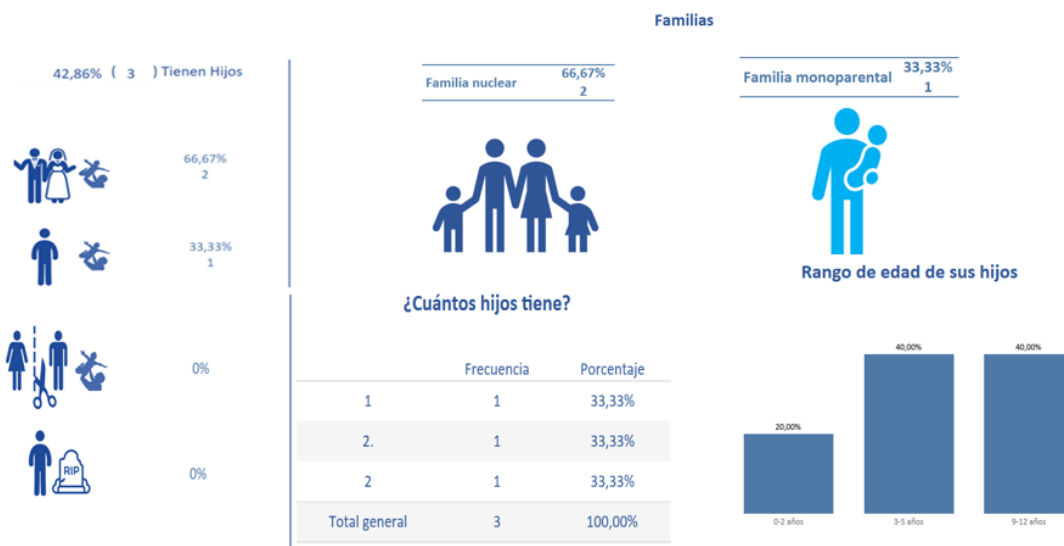


Fuente. Encuesta Compensar

En el anterior grafico se evidencia que la mayoría de los servidores oscilan entre 35 a 49 años (generación X) con un 71,4%, seguidos de los (millenials) que oscilan entre 25 y 34 años con un 14,29%, y por último la (generación Z) que oscilan entre 18 y 24 años que apenas alcanza el 14,29%

Gráfico 4. Porcentaje de personas con quien vive



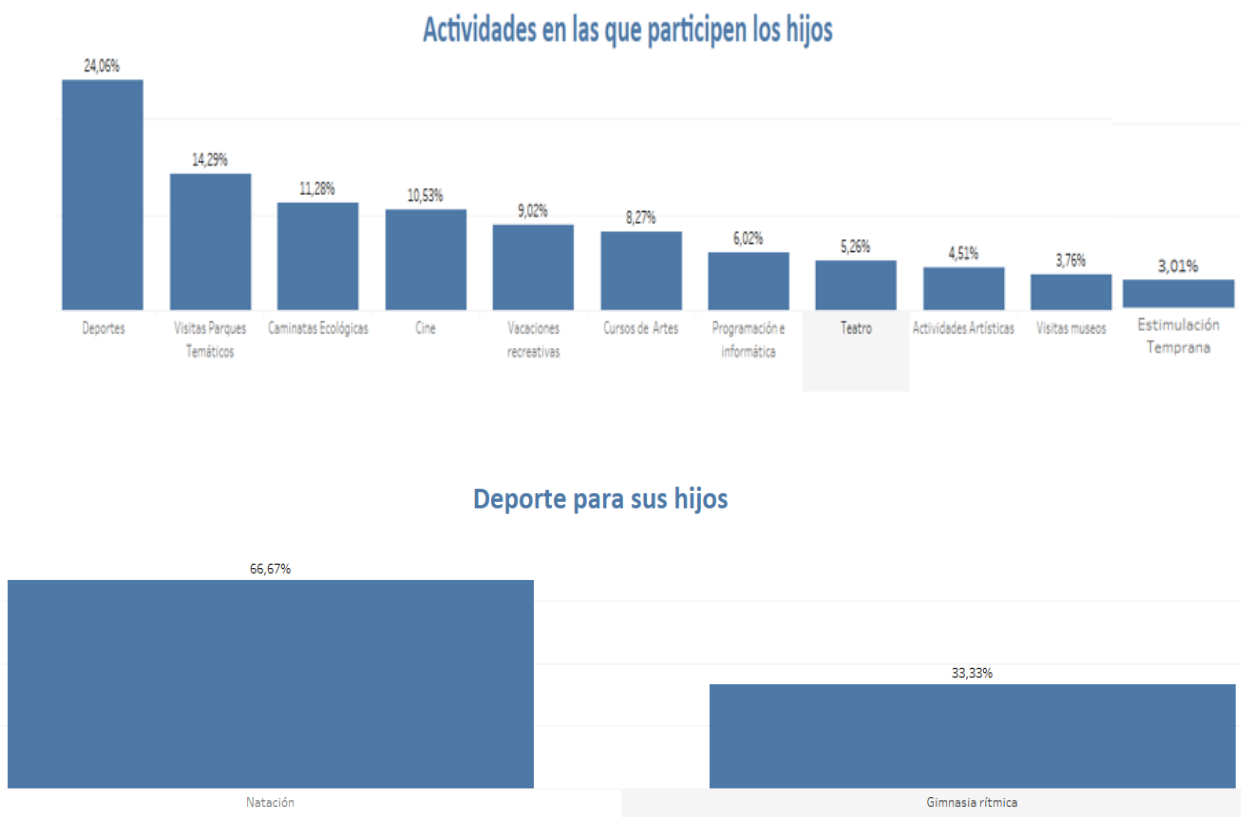


Fuente. Encuesta Compensar

En este grafico se puede visualizar que el 36,36 % de los servidores convive con su pareja, seguido de los servidores que conviven con sus hijos, estos alcanzan el 27,7%, por último, el 18,18% convive con sus hermanos y sus padres.

El 42,86% de los funcionarios tienen hijos de los cuales el 66,67% de ese 42,86% tienen 2 hijos y el 33,3% tiene un solo hijo; y el 51,14% de los servidores no tiene hijos.

Gráfico 5. Porcentaje actividades que participan los hijos



Fuente. Encuesta Compensar

De acuerdo a las 5 actividades de preferencia de los hijos, el 24,06% escogen los deportes como la natación con el 66,67% y la gimnasia rítmica con el 33,33%; así mismo la segunda actividad con mayor preferencia son las visitas a parques temáticos con el 14,29%, seguida de las caminatas ecológicas con el 11,29%, el cine se lleva el 10,53%, las vacaciones recreativas el 9,02%, cursos de arte con el 8,27%.

- **Dimensión Laboral:**

Contempla las condiciones laborales de los trabajadores, respecto a planes de bienestar realizados por la entidad y actividades deseadas por cada servidor público.

Gráfico 6. Porcentaje de niveles de cargo y áreas a la que pertenece

Nivel del cargo			Área a la que pertenece		
	Frecuencia	Porcentaje		Frecuencia	porcentaje.
Asesor	1	14,29%	Recursos humanos	1	14%
Directivo	1	14,29%	Administrativa	2	29%
Gestora	1	14,29%	Contable y financiera	1	14%
Profesional y/ o tecnico	4	57,14%	Comunicación Interna y externa	1	14%
Total general	7	100,00%	Jurídica	1	14%
			Proyectos	1	14%
			Total general	7	100%

Fuente. Encuesta Compensar

Los cargos que se encuentran en el CPIQ diferenciados por niveles, se encontró que: el nivel Directivo, Asesor y Gestor, tiene el 14,9% cada uno, y el nivel profesional y técnico representan el 57,14 % para un total de 7 servidores públicos; de igual forma, se puede visualizar que en cada área, se encuentra 1 sola persona como responsable de la misma, dejando claridad que las 2 personas que realizan su trabajo en temas administrativos pertenecen a diferentes dependencias.

Gráfico 7. Porcentaje de antigüedad

Antigüedad

	Porcentaje	Frecuencia
Menos de un año	42,86%	3
Más de un año y menos de tres	42,86%	3
Entre tres y diez años	14,29%	1
Total general	100,00%	7

Fuente. Encuesta Compensar

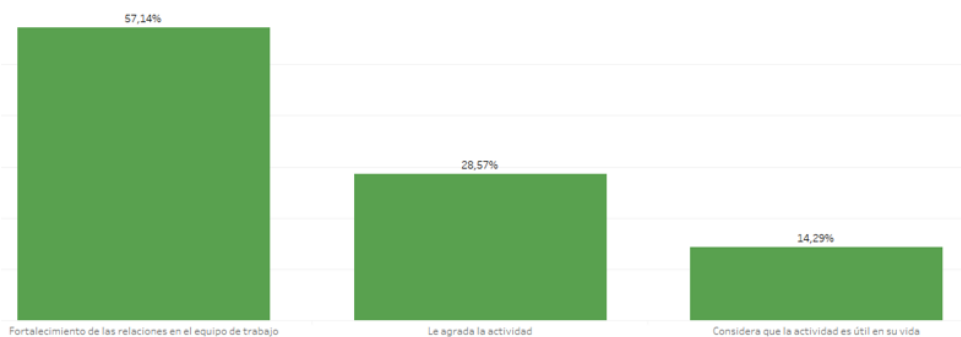
En este grafico se evidencia que solo el 14,29% tiene en antigüedad entre tres y diez años, el 42,86% entre más de un año y menos de tres, y el otro 42,86% tiene menos de un año en el CPIQ.

Gráfico 8. Porcentaje actividades en las que participa y ¿ por qué?

Actividades en las que participa

	Frecuencia	Porcentaje
Celebraciones	6	46,15%
Cursos de capacitación/educación	4	30,77%
Recreación y esparcimiento	3	23,08%
Total general	13	100,00%

¿Por qué participa en las actividades?

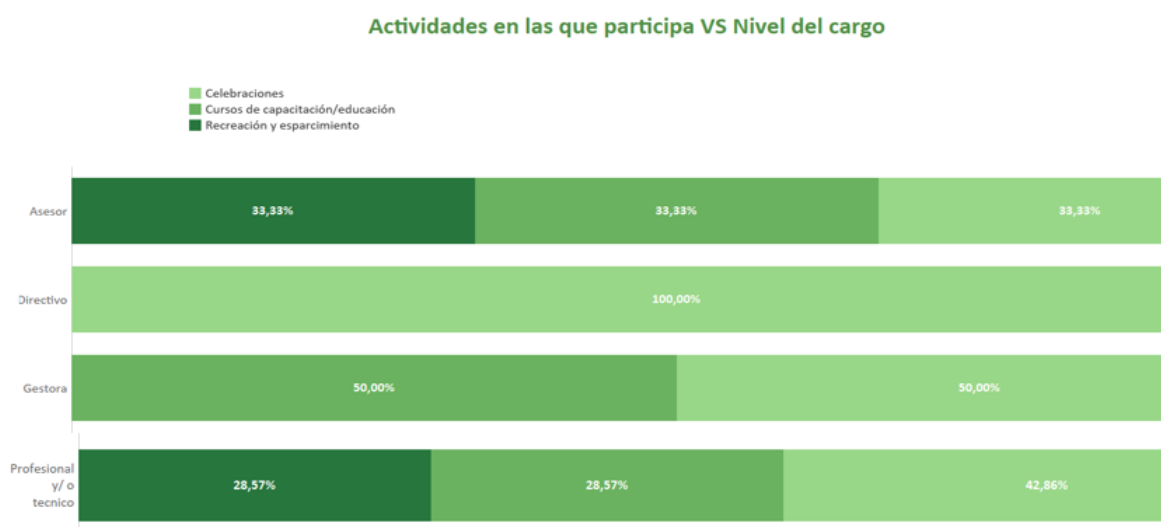


Fuente. Encuesta Compensar

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

En este grafico podemos evidenciar que al 46,15% participa en celebraciones, el 30,77% participa en cursos y capacitaciones y el 23,08% participa en actividades de recreación y esparcimiento. Así mismo a la pregunta de por que participa en estas actividades, el 57,14% dice que por fortalecimiento de las relaciones en equipo, el 28,57% manifiesta que le agrada la actividad, y 14,29% considera que la actividad es útil en su vida.

Gráfico 9. Porcentaje actividades en las que participa VS nivel cargo

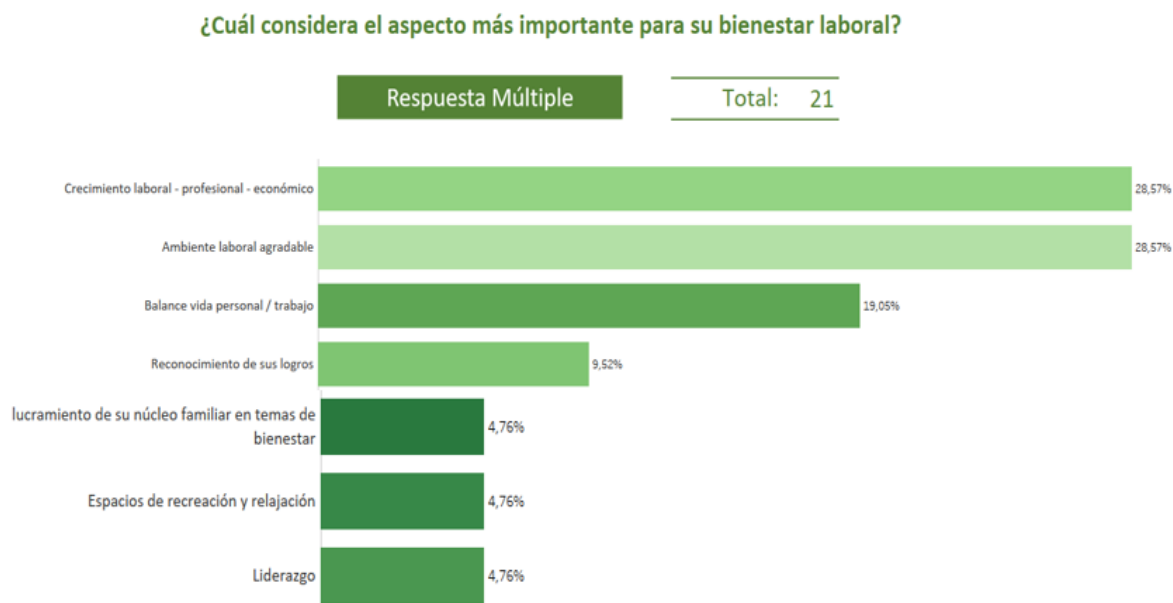


Fuente. Encuesta Compensar

En este grafico se evidencia las actividades en las que participa el personal de acuerdo a su nivel del cargo; en el nivel Directivo se evidencia la participación en celebraciones con un 100%, en el nivel asesor la participación de celebraciones es del 33,3% de capacitaciones y cursos es el 33,3% y de recreación y esparcimiento es el 33,3%, en el nivel de gestor su participación es del 50% en celebraciones y 50% en actividades de capacitaciones y cursos, por último en el nivel profesional el 42,86% evidencia la preferencia por las actividades de celebración, el 28,57%

participa en actividades de capacitación y cursos, y el 28,57% participa en actividades de recreación y esparcimiento.

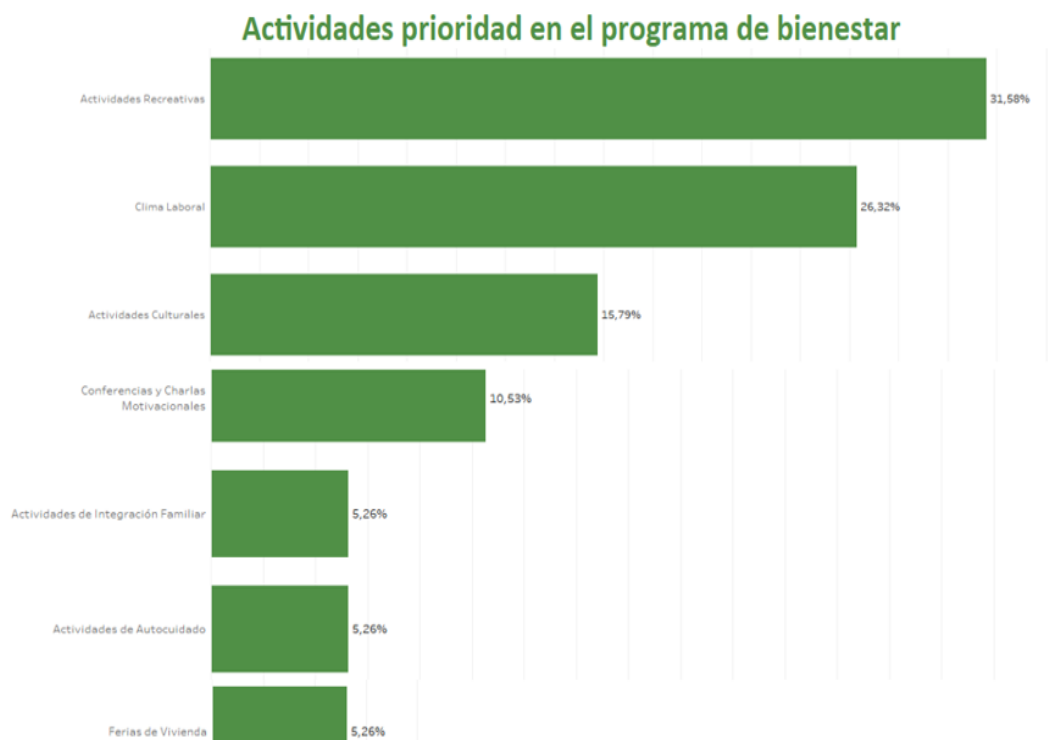
Gráfico 10. Porcentaje de aspecto más importante para el bienestar Laboral.



Fuente. Encuesta Compensar

En relación al aspecto más importante para el bienestar laboral el 28,57% en temas relacionados al crecimiento laboral, profesional y económica, así como el ambiente laboral agradable con el 28,57%, seguido del balance en la vida personal/trabajo con el 19,09%, el reconocimiento de sus logros con el 9,52% el lucramiento de su núcleo familiar en temas de bienestar con el 4,76%, los espacios de recreación y relajación con el 4,76% y el liderazgo con un porcentaje 4,76%.

Gráfico 11. Porcentaje prioridad en actividades de bienestar.

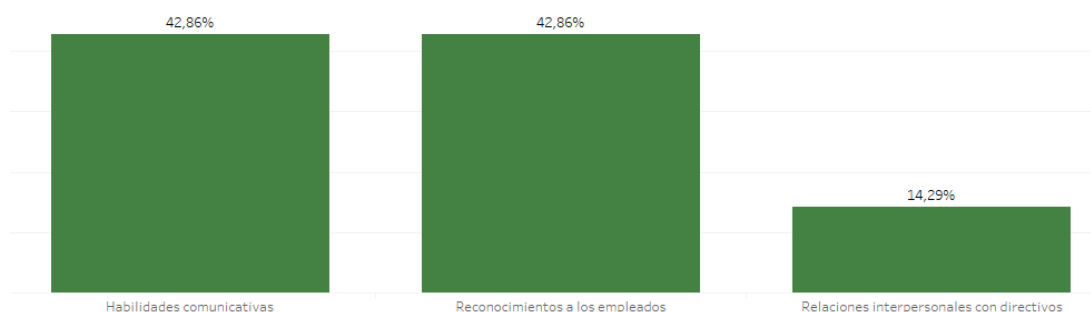


Fuente: Encuesta compensar

En la prioridad de las actividades de bienestar, el resultado fue: el 31,58% con actividades recreativas, el 26,32% con relación al clima laboral, el 15,79% con actividades culturales, el 10,53% en relación a conferencias motivacionales, el 5,26% actividades de integración familiar, el 5,26% en actividades de autocuidado y el 5,26 % en feria de Vivienda.

Gráfico 12. Temática más importante – impacto positivo en el trabajo.

Temáticas que sería más importante para lograr un impacto positivo en el ambiente de trabajo



Fuente. Encuesta Compensar

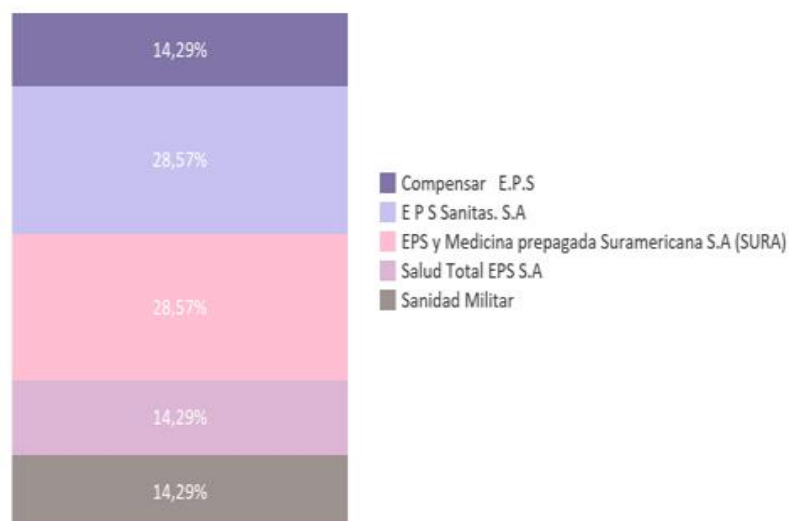
Teniendo en cuenta el gráfico anterior, se puede observar que las actividades Importante para lograr impacto en el ambiente de trabajo son; habilidades comunicativas con el 42. 86%, reconocimiento a los empleados con el 42.86% y las relaciones interpersonales con directivos con el 14.29%.

- **Dimensión de Salud**

Esta dimensión toma los aspectos relacionados a la salud de los empleados, así como sus actividades deportivas.

Gráfico 13. EPS a la que está afiliado y plan complementario.

EPS a la que está afiliado



¿Tiene algún plan complementario?

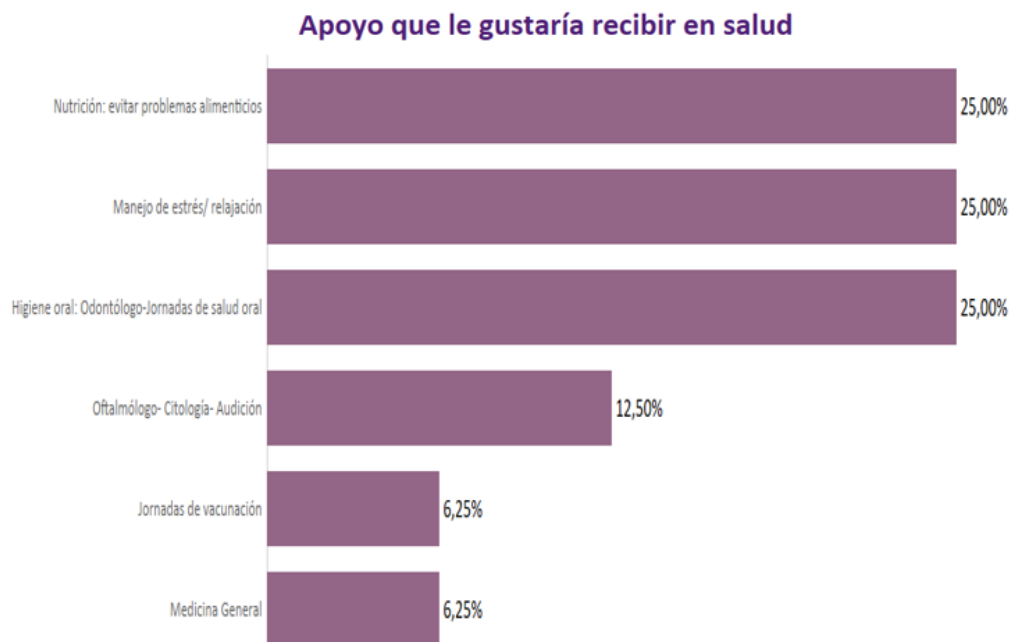
	Porcentaje	Frecuencia
Medicina prepagada	28,57%	2
Ninguno	71,43%	5
Total general	100,00%	7

Fuente: Encuesta compensar

Las EPS con mayor número de afiliación es Sanitas y Sura, cada una con un 28,56 respectivamente, seguido de compensar, salud total y sanidad militar cada una con el 14,29% respectivamente.

De igual forma solo el 28,57% cuentan con medicina prepagada y el 71,43% no tiene ningún plan complementario.

Gráfico 14. Apoyo que le gustaría recibir en salud.

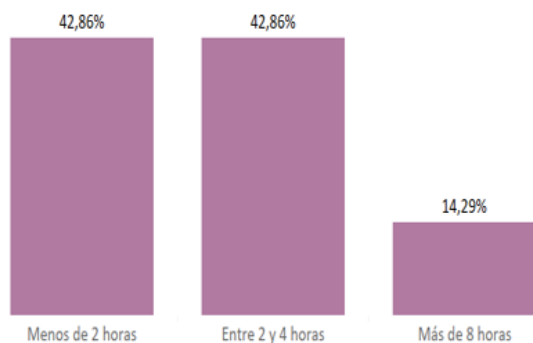


Fuente: Encuesta compensar

Frente a la pregunta de cuál sería el apoyo que le gustaría recibir en temas de salud, los tres primeros temas prioritarios fueron; nutrición evitando problemas alimenticios, manejo de estrés y relajación e higiene oral – jornadas de salud oral cada uno con el 25 %, seguidamente esta el tema de oftalmología, citología y audición con un 12,5% y por último los empleados prefirieron jornadas de vacunación y medicina general cada una con el 6,25%.

Gráfico 15 Actividades en tiempo libre.

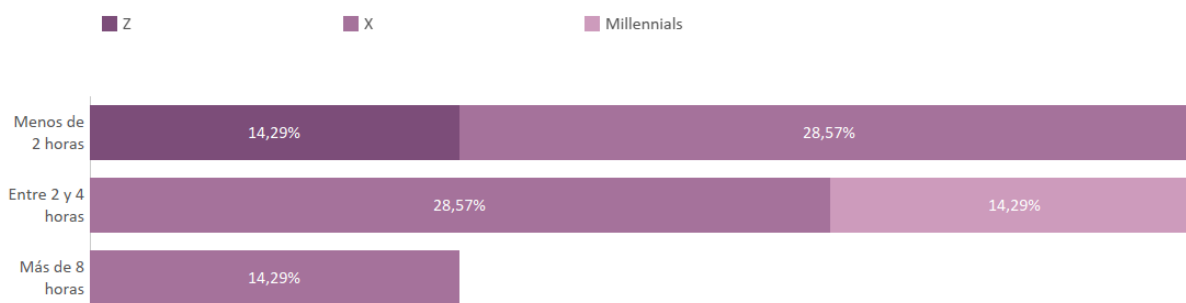
Tiempo libre (Lunes a Viernes)



Actividades que realiza en su tiempo libre

Actividad	Frecuencia	Porcentaje
Pasar tiempo con su familia	4	20,00%
Organizar casa	1	5,00%
Dormir	2	10,00%
Actividades culturales (cine/teatro/exposiciones)	2	10,00%
Escuchar música	1	5,00%
Leer	4	20,00%
Caminar	1	5,00%
Actividades espirituales	2	10,00%
Ver televisión (Netflix, etc.)	3	15,00%
Total general	20	100,00%

Tiempo libre VS Generación



Fuente: Encuesta compensar

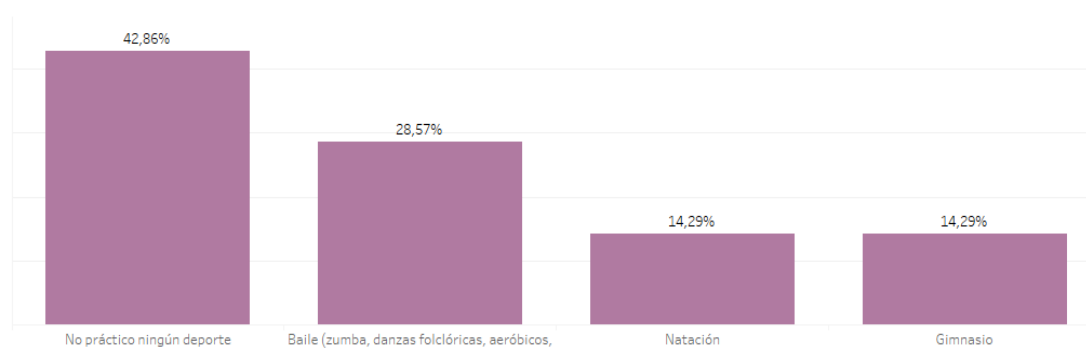
En cuanto al tiempo libre de lunes a viernes los servidores públicos evidenciaron que el 42,86% tiene menos de dos horas de su tiempo libre, el otro 48,86% tiene entre 2 y 4 horas de tiempo libre y solo el 14,29% más de 8 horas. De igual forma se puede evidenciar por generaciones así; con menos de dos horas la generación Z evidencia el 14,29% y la generación X con el 28,57%, entre dos y cuatro horas esta la generación X con un 28,57% y el 14,29% los Millennials, y por último con más de 8 horas solo se evidencio a la generación X con el 14,9%.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

De igual forma las actividades más relevantes que realizan en sus tiempos libres fueron; pasar tiempo con la familia con el 20%, leer con el 20%, ver televisión con el 15%, seguidamente está el dormir, actividades culturales y actividades espirituales cada uno con el 10%.

Gráfico 16. Actividades deportivas que realiza

Actividades deportivas que realiza



Fuente: Encuesta compensar

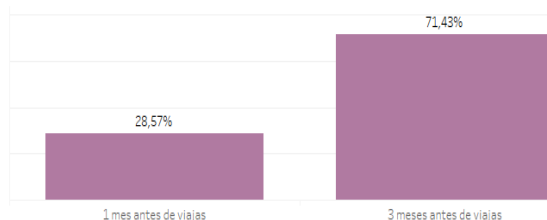
El 42,86% de nuestros funcionarios no practican ningún deporte, el 28,57% practica baile, el 14,29% practica natación y el 14,29% va al gimnasio.

Gráfico 17. Planeación de vacaciones

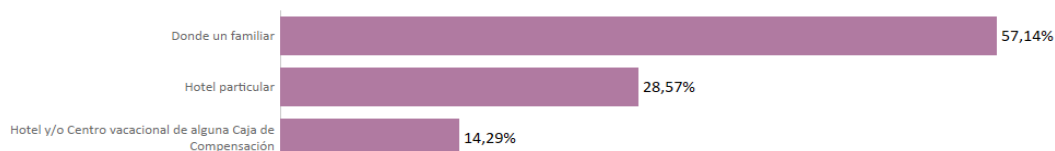
Planea con anterioridad su vacaciones

Si 100,0%

Con cuánto tiempo de anterioridad



Lugares donde acostumbra a salir de vacaciones



Fuente: Encuesta compensar

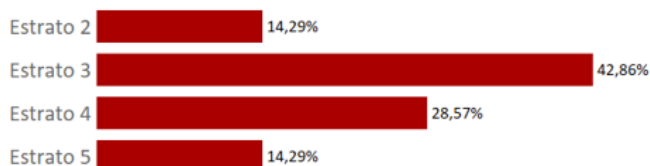
Nuestros servidores planean sus vacaciones con el 100% de anterioridad, el 28,5 % con un mes de anticipación y el 71,43% planean sus vacaciones con tres meses de anticipación.

- **DIMENSIÓN ECONOMICA**

En esta dimensión se evidencia las condiciones actuales de los funcionarios respecto a su vivienda e ingresos, de igual forma se evidencian las prioridades financieras.

Gráfico 18. Estrato y adquisición de vivienda

Estrato



Tipo de vivienda en la que vive actualmente

	Frecuencia	Porcentaje
Arrendada	6	85,71%
Familiar	1	14,29%
Total general	7	100,00%

¿Le gustaría participar en programas de adquisición de vivienda propia?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	100,00%
Total general	7	100,00%

Fuente: Encuesta compensar

El estrato con más porcentaje es el 3 con el 42,86%, seguido del estrato 4 con el 28,57% y los estratos 2 y 5 tiene el 14,29% cada uno respectivamente.

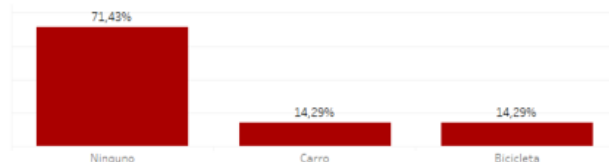
Así mismo como se evidencia en la ilustración el 85,71% de los servidores viven en casa arrendada, y solo el 14,29% viven en casa familiar, con ello se evidencia que al 100% de los servidores les gustaría participar en programa de adquisición de vivienda propia.

Gráfico 19. Ingresos y prioridad financiera

Ingresos del grupo familiar

	Frecuencia	Porcentaje
De 2 A 4 SMLV (de 1.755.606 A \$3.511.212)	4	57,14%
Más de 4 SMLV (de \$3.511.212 en adelante)	3	42,86%
Total general	7	100,00%

Tipo de vehículo propio



Prioridad financiera

	Porcentaje	Frecuencia
Actividades de recreación y viajes	15%	2
Adquisición de vivienda propia	38%	5
Educación (propia o familiar)	15%	2
Inversión / ahorro (bienes, acciones)	15%	2
Obligaciones crediticias (hipotecarios, Vehículo, Educación, Otros)	15%	2
Total general	100%	13

Fuente: Encuesta compensar

En cuanto a los ingresos del grupo familiar el 57,14% de los trabajadores esta entre los 2 a 4 SMLV, y el 42,86% mas de 4 SMLV.

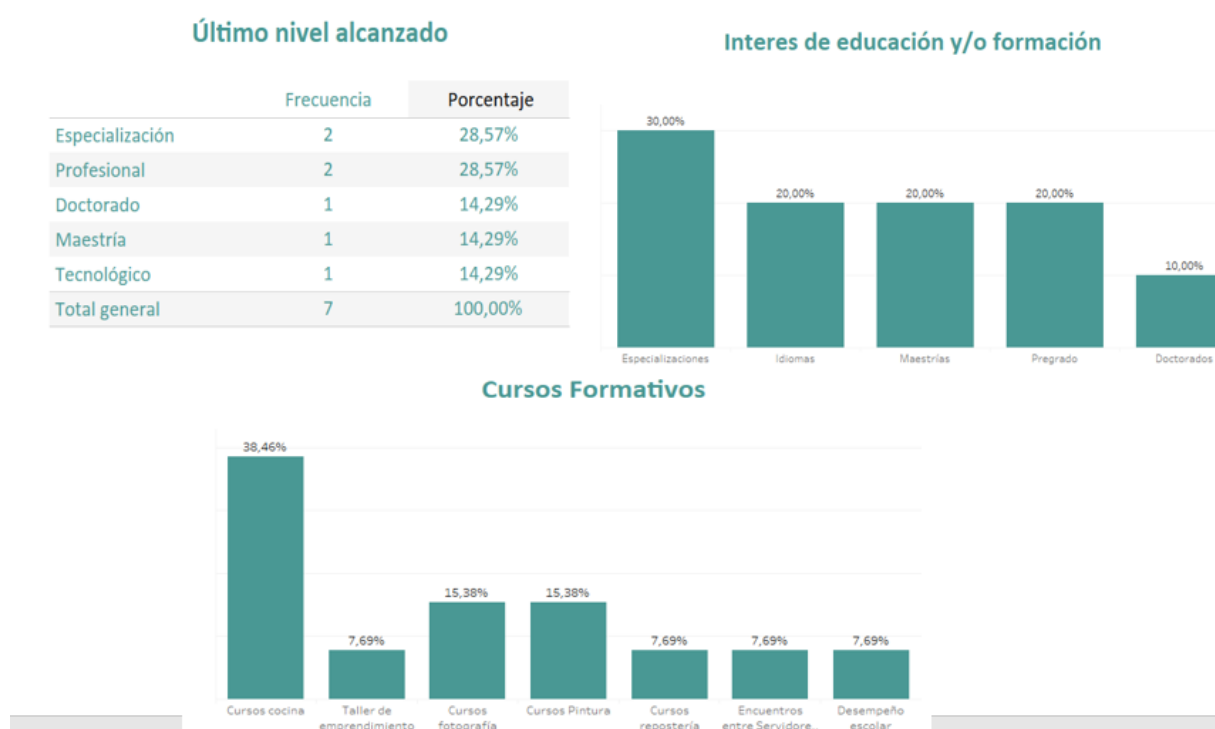
Por otro lado el 71,43% no tiene ningun tipo de vehiculo propio, el 14,29 tiene carro y el otro 14,29% tiene bicicleta.

Por ultimo la prioridad financiera de los servidores es la adquisiciones de vivienda con un 38%, las actividades de recreacion, educación, inversión y obligaciones crediticias tiene un 15 % cada una respectivamente.

- DIMENSION FORMATIVA**

Corresponde al nivel formativo en el que se encuentra el colaborador junto con los temas de educación y/o formación que le puedan interesar.

Gráfico 20. Nivel alcanzado de educación e interés del mismo.



Fuente: Encuesta compensar

En esta grafica se evidencia que 30% de los servidores están interesados en realizar una especialización, el 20% una Maestría, el 20% aprender idiomas, el 20% un pregrado y solo el 10% le interesa realizar un Doctorado.

En temas de cursos de formación el 38,46% les gustaría realizar curso de cocina, el 15,38% cursos de fotografía y el 15,38% cursos de pintura, los demás cursos como talleres de emprendimiento, cursos de repostería y encuentro entre servidores tiene el 7,69% respectivamente.

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

6. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos todos los servidores públicos del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia – CPIQ y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

7. Responsables

El Programa de Bienestar Social debe ser elaborado por el líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos, con la participación del / secretario(a) Ejecutivo(a).

El líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos será el encargado de implementar el presente programa, así como de hacer el respectivo seguimiento y evaluación.

Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

Finalmente, el líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos, junto con el líder del proceso de Divulgación, Fomento y Posicionamiento buscará dar publicidad al cronograma de actividades de bienestar e incentivos.

8. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

9. Áreas de Intervención de acuerdo a los ejes

El Programa de Bienestar Social se desarrolla a partir de 5 ejes mencionados anteriormente de acuerdo a lo establecido por el DAFP. A continuación, se exponen las actividades que se desarrollarán en los programas específicos de cada eje, de acuerdo con la identificación y priorización de necesidades de bienestar, así como, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente sobre el tema.

9.1. Eje 1 Equilibrio psicosocial

9.1.1. Factores psicosociales.

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

- **Actividades**

- Jornadas de integración en fechas especiales: día de la madre, día del padre, día mujer, día del hombre, día de la secretaría, aniversario del CPIQ, se dará una tarjeta virtual por parte del CPIQ el respectivo día, si aún se continua en pandemia, no se podrán realizar dichas integraciones, sin embargo, se podrá realizar de manera virtual.
- Jornada de integración de fin de año con la participación de todo el equipo de trabajo del CPIQ. De común acuerdo se elegirá una actividad específica de integración de fin de año.
- Actividad de creatividad a desarrollarse en el mes de Septiembre (Amor y Amistad) y decoración en los puestos de trabajo.
- Actividad artística y de creatividad a desarrollarse en el mes de octubre.
- Clases de rumba y zumba guiada por profesionales

9.1.2. Equilibrio entre vida laboral y familiar.

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades,

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

- **Actividades**

- Jornada día de la familia; de acuerdo a la Ley 1857 de 2017 se brindará al empleado una jornada laboral semestral para compartir con su familia.
- Horario Flexible: Establecer los siguientes turnos de horario diario de trabajo, así:

1. Turno de horario general de trabajo: normalmente será de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 01:00 pm y de 02:00pm a 5:00 p.m., con una (1) hora de almuerzo de 01:00 pm a 02:00 pm el cual se aplicara a todos los servidores públicos del CPIQ, mientras no decida acogerse a un turno de horario flexible de trabajo, sin embargo por la pandemia mundial los horarios serán de manera semipresencial, es decir unos días se trabajaran en la oficina de 7: 00 am a 3:00 pm(2 veces a la semana) y de 8:00 a 12:00 pm (3 veces a la semana) , y el horario de home office será de 8:00 am a 5:00 pm, o totalmente se hará trabajo en casa de acuerdo a lo ordenado por el Gobierno nacional y distrital atendiendo las medida de bioseguridad por la pandemia.

2. Turnos de horario flexible de trabajo: se podrá escoger turno de horario flexible de trabajo de lunes a viernes (cuando se retome la presencialidad), para los servidores públicos que así lo soliciten y se les autorice, de conformidad con lo establecido en el Acto Administrativo por "*Por la cual se establece el horario flexible de trabajo en el CPIQ*".
Estos son:

a) De 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

b) De 9:00 a.m. a 6:00 p.m.

NOTA 1: En el respectivo Acto Administrativo se establecerán los criterios para autorizar turno de horario flexible en el trabajo.

- **Jornadas Laborales Comprimidas:** tener jornadas comprimidas en fechas como día sin carro y moto, semana santa, día de las velitas, entre otras.

9.1.3 Calidad de vida laboral.

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

- **Actividades**
 - Jornada de integración para el día del servidor público con actividades lúdicas, donde la idea será la reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.
 - Actividad de reconocimiento a servidores públicos según su profesión.

- Celebración de cumpleaños de los servidores públicos: Se le enviara una tarjeta de cumpleaños (virtual o física) firmada por el Secretario Ejecutivo, elaborada por la profesional de comunicaciones. Se le decorara el puesto de trabajo al servidor, bimensualmente se celebrará los cumpleaños de las personas que hayan cumplido en esos dos meses y esto se hará el último viernes del segundo mes, se les entregara un detalle a las personas festejadas (si aún se continua en pandemia no se podrá realizarla integración de la torta, ni la decoración del puesto de trabajo).
- Salario Emocional :Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los servidores públicos del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia - CPIQ. 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, dentro de los que se encuentran:

Día de Cumpleaños: Conceder un (1) día de descanso remunerado y envío de tarjeta de felicitación virtual en la fecha de cumpleaños. Si la fecha coincide con el fin de semana o festivo se podrá redimir el beneficio un día hábil antes o después del cumpleaños.

NOTA 1: Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.

- Programas de Incentivos: De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005, el programa de incentivos busca crear mejores condiciones de trabajo a través del reconocimiento del desempeño excelente a nivel individual y por equipo de trabajo, en cada uno de

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

los niveles jerárquicos, de los empleados que hacen parte de la organización y que contribuyen al desarrollo y consecución de los objetivos y metas de esta. Asimismo, con base en el artículo 76 del Decreto 1227/05, los planes de incentivos, que se encuentran enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

- Incentivos No Pecuniarios: se busca brindar reconocimientos no económicos que son otorgados individualmente a los mejores empleados de la organización así:

Otorgar un día o medio día a quien se destaque en su labor de manera excepcional. Esta elección lo hará el Secretario (a) Ejecutivo (a), teniendo en cuenta parámetros y argumentos para realizar este incentivo. Este se podrá hacer trimestralmente

9.2. Eje Salud Metal

9.2.1 Higiene mental.

- **Actividades**

- Medir el clima laboral del CPIQ.
- Abordar por medio de talleres la cultura ideal de la entidad, tales como: Taller de Liderazgo y trabajo en equipo; Taller de comunicación asertiva; Taller de manejo de estrés laboral.; Taller de gestión y adaptación al cambio.
- Acciones que permitan orientar a los funcionarios sobre cómo resolver problemas bajo presión a través de capacitación en

estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.

9.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.

- **Actividades**

- Actividad de Prevención del sedentarismo mediante acciones que fomenten la actividad física, (capsulas de la salud semanales), así como para el manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

9.3. Eje 3 Convivencia social:

9.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

- **Actividades**

- Realizar campañas de fortalecimiento en normas de convivencia y empatía laboral.
- Se realizarán acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

9.3.2 Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

- **Actividades**

- Socialización de las políticas y documentos relacionados al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

9.4. Eje 4 Alianzas interinstitucionales

Algunas de las actividades son ofrecidas por diferentes entidades según los servicios : Entidades 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 la entidad.

Se deberá coordinar con la entidad competente la transmisión de información sobre el uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos. Entre las actividades que se pueden encontrar son:

- Hábitos de vida saludable
- Prevención de Enfermedades
- Jornadas de salud oral y visual
- Manejo de Estrés y presión en el trabajo
- Pausas Activas
- Capacitaciones del SGSST
- Programas de Vivienda
- Programas de Educación
- Protección al cesante
- Crédito Social
- Recreación, entre otros.

9.5. Eje transversal transformación digital:

9.5.1 Creación de cultura digital para el bienestar.

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito cm la aplicación ALLISTA .

10. Presupuesto

Para la vigencia fiscal 2021, en términos de bienestar, existen actividades que causan erogación a la Entidad y otras que se realizaran a entidades de apoyo anteriormente mencionadas.

No obstante, lo anterior, este documento prevé la realización de actividades que responden a necesidades de servicio que pueden causar erogación, con un rubro asignado de dos millones de pesos m/cte - (\$2.000.000)



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS

Código: A-GAR-GTH-PR-01

Fecha: 27/05/2021

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS


Versión: 03

Página 41 de 53

Jornada de Integración de fin de año													
Socialización de los servicios que ofrece la caja comp.													
Clases de Zumba y rumba													

ACTIVIDAD	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Medición del Clima Laboral												
Campaña de Fortalecimiento en normas de convivencia y empatía laboral												
Taller de Liderazgo y trabajo en equipo.												
Taller Gestión y adaptación al cambio.												
Taller de manejo de estrés laboral.												
Taller de comunicación asertiva.												
Jornadas pedagógicas código de integridad (socialización bimensual por valor)												
Salario Emocional												
Entrega de incentivos no pecuniarios												

Fuente: Elaboración propia

 <p>Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia</p>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE RECURSOS	Código: A-GAR-GTH-PR-01
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 27/05/2021
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 03
		Página 42 de 53

NOTA: Este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presentan durante su implementación.

12. Seguimiento y Evaluación

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación de los Programas de Bienestar e Incentivos se tendrán en cuenta dos herramientas de evaluación, la primera corresponde a un formato de evaluación de programas de bienestar e incentivos y, el segundo corresponde a la aplicación de los siguientes indicadores:

Tabla 2. Tabla de Indicadores para el Seguimiento y Evaluación del Programa de Bienestar e Incentivos

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO	TIPO DE INDICADOR	FÓRMULA
Porcentaje de empleados atendidos	Medir el porcentaje de los empleados atendidos y beneficiados de las actividades de bienestar	Eficacia	$(\text{Número de empleados atendidos} / \text{Total de empleados}) \times 100.$
Número de empleados satisfechos	Medir aspectos relacionados con la capacidad del CPIQ para atender las necesidades y demandas de sus usuarios internos.	Calidad	$\text{Número de empleados satisfechos} / \text{Total de empleados encuestados}.$

Fuente. Elaboración Propia

13. Responsables del Documento

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRE	Lorena Medina	David de Jesús Martínez	David de Jesús Martínez
CARGO	Administradora Pública	Secretario Ejecutivo CPIQ	Secretario Ejecutivo CPIQ
FECHA	27 de mayo de 2021.	28 de mayo de 2021	28 de mayo de 2021

14. Control de Cambios

VERSIÓN	ACCIÓN	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	MOTIVO DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLE
0.1	Creación	Todos	Creación del Programa	Necesidad de construir formalmente un programa de bienestar social e incentivos	01/03/19	María Alejandra Avellaneda Chaves.
0.2	Actualización	todos	Plan de la vigencia 2021	Por cambio de vigencia	08/04/2021	Lorena Medina
0.3	Ajuste	4 y 9	Integración de los ejes de acuerdo a lo establecido por el DAFP	El DAFP indicó que se debían integrar los ejes	27/05/2021	Lorena Medina