

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Tabla de Contenido



SENADO DE LA REPÚBLICA 2020

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Alineación Estratégica
3. Marco Normativo
4. Objetivos
5. Beneficiarios
6. Evaluación y Seguimiento
7. Plan de actividades 2020

Sección Bienestar y Urgencia Médica

1. INTRODUCCIÓN

Para el Senado de la República, el pilar fundamental es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad esencial en la entidad; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirán directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El Plan de Bienestar e Incentivos, se enmarca en la normatividad vigente y lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

De igual forma, para la función pública los planes de incentivos, 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.

El Senado de la República consciente que al mejorar las condiciones de bienestar en el trabajo, los procesos de reconocimiento de estímulos, recompensa del desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, motivar y facilitar la cooperación entre las áreas de trabajo, inciden en el aumento de la productividad y desarrollo personal, eficiencia y eficacia tanto de la Entidad como de sus funcionarios. Teniendo lo anterior y para atender las necesidades y expectativas de mejoramiento de calidad de vida y clima laboral, identificadas en los servidores de la Entidad, se formula y desarrolla ejecuta cada año el Plan de Bienestar e Incentivos, asumiendo las obligaciones que la normatividad vigente contempla para este propósito.

El presente documento pretende constituirse en una herramienta sencilla y de fácil comprensión para los funcionarios del Senado de la República, de orientación en la desarrollo de las acciones que contiene el Plan de Bienestar e Incentivos.

Sección Bienestar y Urgencia Médica

2. ALINEACION ESTRATEGICA

El Senado de la República definió como eje estratégico transversal el aprendizaje y crecimiento y en este sentido, especificó el objetivo principal de fortalecer la cultura organizacional a partir de la interiorización de los valores, con el fin de mejorar el clima laboral y el sentido de pertenencia, que se constituye en uno de los factores clave para una gestión legislativa y administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados a desarrollar acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento de la labor que desempeñan los servidores públicos y el trabajo permanente en crear una cultura de la innovación, de acuerdo con la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

VISIÓN

A 2020 el Senado de la República será reconocido por la sociedad, como una corporación transparente, eficiente y determinante en la consolidación de la paz.

VALORES

El Plan de Bienestar e Incentivos del Senado de la República busca afianzar y promover la interiorización de los valores corporativos como la tolerancia, respeto, honestidad, compromiso y servicio.

PALABRAS CLAVES DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Excelencia, Calidad, Participación, Optimización de Recursos, Cobertura, Calidad de Vida, Bienestar Laboral, Clima Laboral, Caja de Compensación Familiar, Plan de Bienestar e Incentivos, Estímulos.

3. MARCO NORMATIVO

Constitución Política Nacional. Artículo 54 establece que “... *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.*”

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Artículo 262, Servicios Sociales Complementarios para la Tercera Edad. Literal c) c) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión

Sección Bienestar y Urgencia Médica

dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.

Ley 1960 del 27 de junio de 2019. *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1568 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica: Art 24 de la Ley 909 de 2004, Art 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g del Art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y Numeral 4 del Art 31 de la Ley 909 de 2004. (Guía metodológica para la implementación del plan nacional de formación y capacitación PNFC: profesionalización y desarrollo de los servidores públicos diciembre, 2017.*

Decreto 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”*

Decreto Ley 1083 de 2015, *“Por la cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de función Pública”, (Artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17) Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de Bienestar y planes de Incentivos.*

Decreto Ley 1567 de 1998. *“Por la cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (Artículos 13 al 38) crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.*

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. **Artículo 18.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados. **Artículo 19.** Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos. **Artículo 26.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. **Artículo 29.** Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles

Sección Bienestar y Urgencia Médica

jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Decreto Ley 1568 de 1998. *“Por la cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (Artículos 13 al 38) crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de 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”. Señala 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 deben implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.*

Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. **Capítulo I Artículo 37. Derechos.** Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 1562 de 2012. *“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.*

Decreto 1072 de 2015. *“Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo”. Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.*

Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. *La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.*

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

Sección Bienestar y Urgencia Médica

Ley 1118 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.

Ley 1823 2017. Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2423 2018. Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral.

Resolución 1283 de diciembre 2016. Senado de la República: “Por la cual se establece los lineamientos para el programa de bienestar social-incentivos, estímulos y reconocimiento para los servidores públicos del Senado de la República”

Resolución 191 de febrero 2019 Senado de la República: “Por la cual se modifica y adiciona parcialmente la Resolución 1283 del 2016.

4. OBJETIVOS

Objetivo General

Proporcionar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios, con espacios de esparcimiento e integración familiar y reconocimiento por el buen desempeño, mediante el plan de bienestar e incentivos institucionales; generando así una cultura de trabajo orientada a la calidad, al desarrollo humano, compromiso y bienestar de los servidores de la entidad, con actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo en el ejercicio de la función constitucional, legal y social del Senado.

Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo integral de los funcionarios, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.
- Desarrollar eventos de interés colectivo que involucren actividades donde se promueva la integración, aprendizaje, identidad y sana convivencia, mediante actividades, lúdicas, artísticas, deportivas y culturales; que permitan mejorar el

Sección Bienestar y Urgencia Médica

nivel recreativo, educativo, de salud y habitacional de los funcionarios y de su grupo familiar.

- Fomentar la aplicación de estrategias y acciones que involucren el fortalecimiento del trabajo en equipo, el aprendizaje, la competitividad, creatividad, y motivación, que contribuyan al desarrollo personal, profesional y laboral de los funcionarios en la entidad.
- Contribuir a través de acciones participativas para el fortalecimiento de la cultura institucional, la adaptación y preparación frente al cambio organizacional y la de desvinculación laboral por retiro del servicio.
- Reconocer o premiar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo de la entidad, en niveles de excelencia y de calidad superior.
- Promover los niveles de eficiencia, desarrollo y compromiso de los servidores del Senado de la República en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.

5. ALCANCE Y BENEFICIARIOS DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado para todos los funcionarios de planta y Unidad de Trabajo Legislativo (UTL) y su familia (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. Parágrafo 2 artículo 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015). Los funcionario que se encuentren en vacaciones, licencia o incapacidad, no podrán participar de las actividades de bienestar.

Para el reconomiedo de los incentivos se tendrán en cuenta los lineamientos y requisitos establecidos en la normatividad vigente, y lo definido por la entidad en la Resolución 1283 de diciembre 2016 y Resolución 191 de febrero 2019 del Senado de la República. De igual forma, se creó el comité de estímulos, incentivos y reconocimiento, que será el responsable de fijar y coordinar las directrices en materia de incentivos.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo, se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del

Sección Bienestar y Urgencia Médica

servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Artículo 2.2.10.10 Decreto 1083 de 2015.

El reconocimiento a los mejores equipos de trabajo, y los grupos que apoyan el cumplimiento de la misión y objetivos de la entidad, tales como; Auditores de Calidad, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Brigadistas, Gestores de Calidad y los equipos deportivos por su buen desempeño, va dirigido a todos los funcionarios Senado de la República.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. Parágrafo del artículo 2.2.10.9 Decreto 1083 de 2015.

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020 (Anexo 1)

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2020 se realizará de acuerdo con los indicadores de gestión planteados, a través de encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas y seguimiento al cumplimiento de las actividades del cronograma del plan.

Sección Bienestar y Urgencia Médica

Anexo 1

OBJETIVO ESPECÍFICO		COMPONENTE	ACTIVIDAD		DIRIGIDO A	FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
			No.	DESCRIPCIÓN				
<p>Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo integral de los funcionarios, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.</p>	<p>Normatividad aplicable y requisitos MIPG.</p>	1	Divulgar el Plan de Bienestar e Incentivos de 2020	Registros de divulgación	Todos los funcionarios	30 marzo	SBUM	0
		2	Realizar la identificación de necesidades y expectativas, insumo del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2021	Informe diagnóstico de necesidades	Todos los funcionarios	20 de diciembre	SBUM	0
	<p>Sistema de Gestión de Calidad - MIPG</p>	3.	Revisar y actualizar los procedimientos relacionados con la Sección de Bienestar y Urgencia Médica	Procedimientos aprobado	Todos los Funcionarios	30 de septiembre	SBUM	0
		4.	Continuar con la prestación de servicio médico y odontológico	Informe trimestral	Todos los funcionarios y contratistas de la entidad	5 de abril, 5 julio, 5 de octubre y 20 de diciembre	DGA- DRH- SBUM Equipo Médico y odontológico	0
	5.	Realizar acciones para mantener la habilitación del servicio de los consultorios médico y odontológico	Informe semestral	Equipo Médico y odontológico	30 de junio – 30 noviembre	SBUM	0	

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio BCA, Calle 12 # 7-32 PH
Teléfonos: 3826116 - 3826113
bienestar@senado.gov.co

Sección Bienestar y Urgencia Médica

0123456789	6.	Promover estrategias para el uso de la sala amiga de la familia lactante del Congreso.	Informe semestral	Madres lactantes	30 de junio – 30 noviembre	DGA- DRH- SBUM	0
0	7.	Actualizar documentos e implementar las acciones para promover e incentivar la movilidad sostenible en el uso de bicicleta al trabajo.	- Documentos actualizados - Informe ejecución de las actividades realizadas	Todos los Funcionarios	30 denoviembre	DGA- DRHN - SBUM	0
Desarrollar eventos de interés colectivo que involucren actividades donde se promueva la integración, aprendizaje, identidad y sana convivencia, mediante	8. 9.	Realizar actividades de capacitación en artes y artesanías u otras modalidades Realizar jornadas deportivas en diferentes disciplinas dentro de la entidad	Listados de asistencia Informe semestral	Todos los Funcionarios	30 de junio – 30 noviembre	DGA- DRH- SBUM	0

Sección Bienestar y Urgencia Médica

actividades, lúdicas, artísticas, deportivas y culturales; que permitan mejorar el nivel recreativo, educativo, de salud y habitacional de los funcionarios y de su grupo familiar.	recreativos y vacacionales	10.	Coordinar y gestionar la participación de los funcionarios en los equipos deportivos.	Informe semestral Actas de reunión	Todos los funcionarios	30 de junio – 30 noviembre	DGA- DRH- SBUM	0
		11.	Realizar vacaciones recreativas	Informe semestral	Hijos de funcionarios de 5 a 17 años inscritos	30 de junio – 20 diciembre	DGA- DRH- SBUM	50.000.000
		12.	Realizar caminatas ecológicas	Informe semestral	Funcionarios inscritos	30 de junio – 30 noviembre	DGA- DRH- SBUM	25.000.000
	Normatividad aplicable y requisitos MIPG:Artísticos y culturales	13	Realizar día de la Familia	Informe actividad	Funcionarios y núcleo familiar inscrito	30 de junio – 20 diciembre	DGA- DRH- SBUM	15.000.000
		14.	Celebrar día de la Secretaria	Informe de la actividad	Secretarios inscritos	30 de junio	DGA- DRHN - SBUM	6.000.000
		15.	Celebrar día de la madre y padre	Informe de la actividad	funcionarios padres y madres inscritos	30 de junio	DGA- DRHN - SBUM	9.000.000
		16.	Celebrar día de la mujer y del hombre	Informe de la actividad	Funcionarios inscritos	30 de abril	DGA- DRHN - SBUM	9.000.000

ACQUIRIR LA DEMOCRACIA

Sección Bienestar y Urgencia Médica

000 000 02	MUSC -HRG- A01	17.	Celebrar el día de los niños	Informe de la actividad	Hijos de funcionarios entre 0 y 14 años inscritos	30 de noviembre	DGA- DRH- SBUM	7.000.000
		18.	Realizar actividad de cierre de fin de año	Listado de asistencia	Funcionarios inscritos	20 de diciembre	DGA- DRH- SBUM	15.000.000
000 000 02	MUSC -HRG- A01	19.	Realizar actividades artísticas o culturales	Informe semestral	Todos los Funcionarios	30 de julio – 30 de noviembre	DGA- DRHN - SBUM	0
		20.	Realizar feria de vivienda, salud y educación ofrecidas por los diferentes entidades, incluida la caja de compensación	Informe de ejecución	Todos los Funcionarios	30 de junio	DGA- DRH- SBUM	0
000 000 02	MUSC -HRG- A01	21.	Desarrollar talleres o actividades relacionadas con cambio, cultura organizacional y adaptación laboral	Informe semestral	Todos los Funcionarios	30 de junio y 30 de noviembre	DGA – DRH – SBUM	0
		22.	Contribuir a través de acciones participativas para el fortalecimiento de la cultura institucional, la adaptación y preparación frente al cambio organizacional y la desvinculación laboral por retiro del servicio.	Normatividad aplicable y requisitos MIPG:Desvinculación asistida y retiros	Funcionarios hombres mayores de 59 años y mujeres mayores de 54 años con requisito de ley	30 de junio y 30 de noviembre	DGA- DRH- SBUM	0

ACQUINTE LA DEBIDAMENTE

Sección Bienestar y Urgencia Médica

Normatividad aplicable y requisitos MIPG:	Celebrar el día del Servidor público	Listado de asistencia	Todos los Funcionarios	30 de julio	DGA- DRHN - SBUM	4.000.000
Fomentar la aplicación de estrategias y acciones que involucren el fortalecimiento del trabajo en equipo, el aprendizaje, la competitividad, creatividad, y motivación, que contribuyan al desarrollo personal, profesional y laboral de los funcionarios en la entidad.	Continuar la ejecución del Plan de intervención de Clima laboral 2019-2020	Informe semestral	Todos los Funcionarios	5 de julio y 5 de diciembre	DGA – DRH – SBUM	0
Calidad de vida laboral: Trabajo en equipo e inteligencia emocional	Desarrollar talleres o actividades de trabajo en equipo e inteligencia emocional	Informe semestral	Todos los Funcionarios	5 de julio y 5 de diciembre	DGA- DRH- SBUM	0
Promover los niveles de eficiencia, desarrollo y compromiso de los servidores del Senado de la República en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales.	Recepcionar, consolidar y remitir informe de las evaluaciones de desempeño año 2019	Informe de evaluaciones de desempeño	Funcionarios de carrera	30 de marzo	DRH	0
Incentivos	Realizar el reconocimiento a los mejores funcionarios de carrera de la entidad y de cada nivel jerárquico	Acta (s) de reunión del Comité de incentivos	Funcionarios de carrera	30 de noviembre	Comité de Incentivos	6.000.000
	Apoyar el aprendizaje formal por medio de incentivos educativos a los funcionarios de carrera o hijos.	Acta (s) de reunión del Comité de incentivos	Funcionarios de carrera o uno de sus hijos	15 de julio y 15 de diciembre	Comité de Incentivos	40.000.000

Sección Bienestar y Urgencia Médica

<p>Reconocer o premiar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo de la entidad, en niveles de excelencia y de calidad superior</p>	<p>29.</p>	<p>Promover, evaluar y reconocer la participación de los funcionarios en la presentación de proyectos institucionales de equipos de trabajo</p>	<p>Informe de gestión</p>	<p>Todos los funcionarios</p>	<p>30 de septiembre</p>	<p>Comité de Incentivos</p>	<p>1.000.000</p>
<p>Elaboró: <i>Andrea Galvis Cabrales</i> ANDREA GALVIS CABRALES Jefe de Sección de Bienestar y Urgencia Médica</p>	<p>Aprobó</p>	<p>Realizar reconocimiento por la antigüedad laboral, calidades deportivas, culturales y humanas, compromisos institucionales, eficiencia, eficacia y cumplimiento de la dependencia</p>	<p>Informe de ejecución</p>	<p>Todos los funcionarios</p>	<p>30 de noviembre</p>	<p>Comité de Incentivos</p>	<p>13.000.000</p>
<p>COSTO TOTAL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS-2020</p>							
							<p>\$200.000.000</p>
<p>Proyecto: MARIA ELSA OROZCO PARRA Revisó MARIA AUXILIADORA ELIAS HOYOS ANA BEATRIZ VARGAS TORREJANO</p>	<p>Aprobó</p>	<p><i>Rubén Darío Iregui</i> RUBEN DARIO IREGUI Jefe División de Recursos Humanos</p>	<p>Aprobó</p>	<p><i>Astrid Salamanca Rahin</i> ASTRID SALAMANCA RAHIN Directora General Administrativa</p>			