



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2018



GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Santa Marta D.T.C.H, marzo de 2018



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	OBJETIVOS	5
3.1.	OBJETIVO GENERAL	5
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4.	EJES EN LOS QUE SE FUNDAMENTAN EL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	6
5.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	7
5.1.	PRESENTACION	7
5.2.	BENEFICIARIOS	7
5.3.	RESPONSABLES	7
6.	RESULTADO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.	9
7.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA	14
7.1.	AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	14
7.1.1.	ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE	14
7.1.2.	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.	15
7.1.3.	ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	15
7.1.4.	ACTIVIDADES SOCIALES Y CULTURALES	17
7.2.	AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	17
7.2.1.	MEDICIÓN E INTERVENCION DEL CLIMA LABORAL	18
7.2.2.	PREPARACION DE PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO	19
7.2.3.	READAPTACION LABORAL	19
7.2.4.	SALARIO EMOCIONAL EN CORPAMAG	20
8.	PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	22
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	22
10.	PRESUPUESTO	22



1. INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer Institucionalmente la Administración Pública, los Programas del Grupo de Gestión del Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor.

En consecuencia, el Programa de Bienestar Social de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena tiene como objetivo, generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del servidor. Para ello, la Dirección General ha encargado al Grupo de Gestión del Talento Humano la labor de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y satisfacer las necesidades de los servidores, contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión del Talento Humano elaboró el Programa de Bienestar Social 2018 con la participación de la Comisión de Personal, el cual tiene como principal insumo las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de Bienestar Social Laboral.



2. 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.

NORMA	DESCRIPCION
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.
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.
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
Constitución Política de Colombia.	Consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
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.
Riesgo Psicosocial: Res. 2646 de 2008.	Referente al monitoreo de forma permanente a la exposición de factores de riesgo como el estrés ocupacional.
Violencia de Genero: 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.	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.
ARTICULO 2.2.10.1 Programas de estímulos (Titulo 10)	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.



3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de CORPAMAG y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas mediante las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar Social Laboral, estímulos e Incentivos, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior y exterior de la Entidad y se refleje del cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.2. 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. Desarrollar 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 y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de 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.
4. Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de CORPAMAG.



4. EJES EN LOS QUE SE FUNDAMENTAN EL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

- Trabajo con seres humanos: Dar la oportunidad a los servidores de desarrollo desde todas las dimensiones del ser humano.
- Reciprocidad: Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a CORPAMAG.
- Relaciones justas: Promover el reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- Objetividad y transparencia: Se definirá y divulgará entre todos los servidores de CORPAMAG, los criterios objetivos y condiciones en la asignación de las actividades de bienestar.



5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.1. PRESENTACION

El Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos – PBSL, incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida laborales 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.

5.2. 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.

5.3. 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 Programa 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.

6. RESULTADO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

El Plan de Bienestar Social 2018 de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar 2018-2019, siendo esto el principal insumo para la realización del Plan de Bienestar y su Cronograma de Actividades.



Podemos notar una participación del 35,25% de los funcionarios de la Corporación. Se puede concluir que la participación en el diligenciamiento de la encuesta es baja y se requiere implementar estrategias que incrementen la participación de los funcionarios en esta labor que tiene como objetivo conocer las expectativas e intereses del trabajador.

En esta encuesta evidenciamos que del total encuestados, el 79.07% cree que el Bienestar Social en la organizaciones es reconocido, mientras que un 4.65% no es reconocido y un 16.28% pasa desapercibido.



El 95.35% de los encuestados manifiestan que han participado de las actividades programadas de bienestar social, mientras que un 4.65 % dice que no. Se evidencia una alta participación de parte de los funcionarios encuestados en las diferentes actividades del programa, aunque debemos trabajar mancomunadamente con las otras dependencias para incrementar la participación en la elaboración de la encuesta.



Los trabajadores de la corporación manifestaron que la frecuencia de las actividades del Programa de Bienestar deben ser: mensual (46.51%), bimensual (20.93%) y trimestral (23.26%).

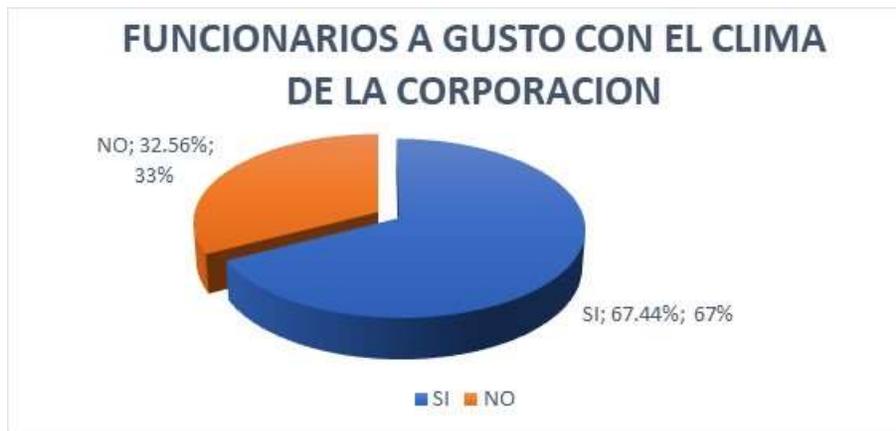


Los servidores públicos consideran que los temas que se deben reforzar en el marco del programa del bienestar social laboral, en su orden son: Clima y cultura organizacional, seguridad y salud en el trabajo, Capacitación, Estímulos e incentivos, pre - pensionados, recreación - deportes y desvinculación laboral asistida.

Los servidores públicos de la Corporación consideran que es importante que la empresa invierta más en actividades de capacitación (44.19%); deportes (25.58%), mejoramiento del clima laboral (23.26%) y en artes 4.65%.



El 67.44% de los encuestados se siente a gusto con el clima de la empresa, mientras un 32.56% no lo está.



Los trabajadores manifiestan que se sienten motivados con lo que ofrece la empresa para su bienestar (72.09%) y el 27.91% no se sienten motivados.



En general el grado de satisfacción con la formación recibida por parte de la empresa el 68.42% dice estar satisfecho, el 7.89% totalmente satisfecho, mientras un 18.42% manifiesta no estar satisfecho.



A los servidores públicos les interesa para su desarrollo profesional a mediano plazo, en su orden de importancia los siguientes temas: gestión ambiental, recursos humanos, sistema de gestión integrado, gestión de contratación, gestión de proyectos y tecnología, seguridad de la información y gobierno en línea, gobernanza para la paz.

En este momento los encuestados manifiestan que para el trabajo que desempeñan, creen que su formación es muy adecuada (84.21%), poco adecuada (13.16%) y nada adecuada (2.63%).



En general el grado de satisfacción de los trabajadores, con su desarrollo profesional dentro de CORPAMAG, el 58.33 % es satisfecho, el 16.67% es totalmente satisfecho y el 22.22 % está insatisfecho.

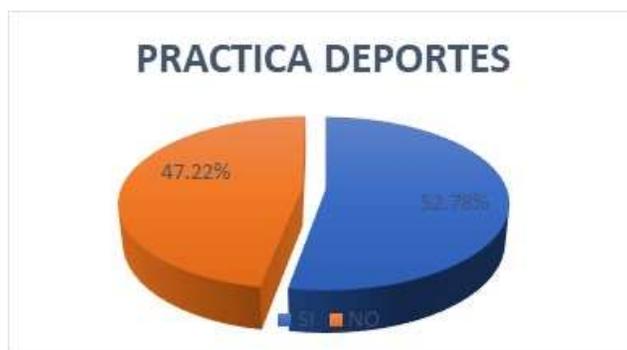


Los servidores públicos de CORPAMAG, declaran que están satisfecho con su jefe inmediato que identifica sus fortalezas y debilidades y están insatisfecho por las pocas oportunidades de desarrollo profesional dentro de la corporación y por la forma como se realiza la evaluación de desempeño en la corporación.

En cuanto a las modalidades de actuaciones formativas en función del interés de los trabajadores expresan en su orden de importancia las siguientes: en primer lugar, cursos virtuales; en segundo lugar, entrenamiento en el puesto de trabajo y en tercer lugar, cursos realizados por la empresa y finalmente cursos realizados por organizaciones externas.

El 52.78% de los encuestados manifestaron no practicar algún deporte y el 47.22% si practica deportes.

Los trabajadores manifestaron su interés en participar en las actividades en el siguiente orden de importancia: Rumba terapia, Caminatas ecológicas, fechas especiales, gimnasio y jornadas de limpieza de ríos o playas.



Los servidores de la corporación utilizan su tiempo libre en las siguientes actividades en su orden de importancia para cada uno: Leer un libro, ir a cine o teatro, caminar, paseos, gimnasio y reunión con amigos.

Los encuestados expresaron su interés en participar de los siguientes torneos o juegos internos en la corporación en su orden de importancia: dominó, dama, ajedrez, parques y cartas, rumba-terapia, gimnasio, futbol y voleibol.



7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos del año 2018 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:

7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y ejecutar programas 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.

7.1.1. 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 programa 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.

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.



7.1.2. SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.

Estos programas 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 Programa de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas 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.

ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	
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, etc.

7.1.3. 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 y
- 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.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	
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 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 2015-2018
Actividades de ejercicio físico	A través de un centro de acondicionamiento físico incentivar el autocuidado (aeróbicos, yoga, sesiones de baile, Pilates, entre otros).



7.1.4. 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">• 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).
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 de amor y amistad	Actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones entre los funcionarios en la entidad.
Actividad artística y de creatividad	Actividad enfocada a mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

7.2. AREA 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 programas 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:

7.2.1. MEDICIÓN E INTERVENCION 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.

ACTIVIDADES DE MEDICIÓN E INTERVENCION DEL CLIMA LABORAL	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Monitoreo de los microclimas de la Corporación:	Se realizan reuniones individuales (jefes de dependencia) y grupales (equipos de trabajo) con base en las necesidades que se requieran.
Intervención del clima laboral	Mejorar el clima laboral y cierre de brechas.
Intervención Individual:	Se realiza cuando hay situaciones coyunturales que afectan, desde el individuo, el clima organizacional de la dependencia.
Campañas de clima laboral:	Actividades enfoque de mejoramiento de la satisfacción del cliente interno.
Actividad de fortalecimiento de las comunicaciones internas.	Divulgación constante de las actividades realizadas a través del Plan de Bienestar.
	Actividades orientadas a la Gestión del Cambio Jornadas pedagógicas para promover valores del Código de Integridad



7.2.2. PREPARACION DE PRE PENSIONADOS 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 establecido 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 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015).

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en este programa 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.

ACTIVIDADES DE PREPARACION DE PRE PENSIONADOS	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida	Acompañar a nuestros pensionados durante todo su 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 a la entidad.

7.2.3. READAPTACION LABORAL

Según lo correspondido en el numeral 2 del art. 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral” del decreto 1083 del 2015), se debe incluir dentro del programa 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.

ACTIVIDADES DE READAPTACION LABORAL	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Desarrollo de Talleres	<ul style="list-style-type: none">• Presentación personal• Entrevistas de trabajo• Comunicación efectiva• Emprendimiento
Coaching	<ul style="list-style-type: none">• Organizacional e Individual• Adaptación y aceptación al Cambio

7.2.4. 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.

Salario Emocional con mi tiempo - Horarios Flexibles:

1. 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 tú 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.

2. 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.



8. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Se orientaran a reconocer los desempeños individuales del mejor funcionario de cada uno de los niveles jerárquicos y a los mejores equipos de trabajo de la Corporación a través del Comité de Incentivos, por sus aportes al crecimiento de la institución.

Estrategias.

- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de turismo social y/o capacitación para ser redimidos ante la Caja de Compensación Familiar y en su defecto otras empresas prestadoras de dichos servicios.
- Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo de menciones de honor.
- Los criterios para este proceso son los contemplados en la Resolución 4494 por la cual se adoptan las disposiciones en materia de estímulos y capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Ver Anexo 1.

10. PRESUPUESTO

La Corporación apropió la suma de Setenta y Tres Millones Quinientos Veinticinco Mil Dieciséis Pesos (\$73.525.016) en el respectivo presupuesto para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos adoptado.