



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2018-2022

Impulsando el desarrollo sostenible del país,
a través de la adaptación al cambio climático

Enero de 2019



Fondo Adaptación



INTRODUCCIÓN

A través del desarrollo del Plan de Bienestar, El Fondo Adaptación, busca fomentar 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, debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad con la cual labora.

El Plan de bienestar de 2019, dará continuidad a los programas a través de la coordinación con los organismos de seguridad y prevención social con el fin de ofrecer a los servidores y sus familias, los programas de protección y servicio social.

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar el Equipo de Talento Humano y Servicios es el responsable de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar las actividades con el fin de mejorar y garantizar un ambiente laboral propicio para el desarrollo laboral integral.

DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar correspondiente al año 2019, se elabora a través de los resultados generados por la encuesta de Clima laboral, los cuales fueron la base para la realización del Plan y del cronograma de Actividades.

Es por esto que la Entidad de acuerdo a lo anterior, ha programado las actividades que permitirán dar cumplimiento a lo relativo con bienestar social.

MARCO NORMATIVO

1. **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea las políticas de Bienestar social, orientadas 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 visión institucional.

En su 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"*

2. **Ley 909 de 2004, parágrafo 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

3. Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33: dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

4. Decreto 1083 de 2015 del artículo 22.10.1 al 22.10.17.

ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. Artísticos y culturales.

3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

(Parágrafo 1 modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

Parágrafo 2. Modificado por el art. 4, Decreto Nacional 051 de 2018. Para los efectos de este artículo se entenderá 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.

ARTÍCULO 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas **de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios** de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

ARTÍCULO 2.2.10.8. Planes de incentivos. 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.

ARTÍCULO 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 2.2.10.10. Otorgamiento 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 servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 2.2.10.11. Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

ARTÍCULO 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 2.2.10.13. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.14. Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.15. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 2.2.10.16. Seccionales o regionales. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

NORMATIVIDAD INTERNA

- ✚ Decreto 2920 del 12 de Agosto de 2011 - Por el cual se aprueba la planta de personal del Fondo Adaptación.
- ✚ Decreto 4786 del 17 de Diciembre de 2011 - Por el cual se aprueba la modificación a la planta de personal del Fondo Adaptación.
- ✚ Decreto 1472 de 5 de agosto de 2014 - Por el cual se modifica la planta de personal del Fondo Adaptación, suprimiendo el cargo Conductor Grado 02 y creando el empleo Auxiliar de Oficina Grado 02, dicho Decreto modifica en lo pertinente el Decreto 4786 de 2011.
- ✚ Resolución 012 del 25 de enero del 2016, "Por la cual se establece el horario de trabajo y de atención al usuario en el Fondo Adaptación".
- ✚ Resolución 452 del 15 de julio de 2016 "Por la cual se adopta el instrumento de seguimiento y gestión al rendimiento de los servidores públicos del Fondo Adaptación".
- ✚ Resolución 390 de 2017, "Por la cual se adopta la actualización del código de Ética y Buen Gobierno del Fondo Adaptación".
- ✚ Resolución 765 de 2018 "Por la cual se adopta e incorpora el Código de Integridad y se ordena su aplicación y articulación con el código de Ética y Buen Gobierno del Fondo Adaptación".
- ✚ Resolución 175 de 2018 "Por medio de la cual se implementa la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".
- ✚ Resolución 1199 de 2018 "Por la cual se organizan y distribuyen los cargos de la planta de personal del Fondo Adaptación, teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos de la Entidad.

OBJETIVO GENERAL

Propender por el mejoramiento del ambiente de trabajo de los funcionarios del Fondo Adaptación y la calidad de vida de los mismos y de sus familias, para alcanzar niveles de satisfacción, eficacia y efectividad en el desempeño laboral e identidad del servidor con la Entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial de los servidores, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el mejoramiento de sus funciones.
- Impulsar el clima y la satisfacción organizacional en el Fondo Adaptación, mediante la aplicación de encuesta de satisfacción, en razón de implementar acciones de mejora respecto de los puntos más relevantes.
- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de salud y bienestar de los servidores del Fondo Adaptación.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño.
- Promover la probidad a través de la difusión de los valores organizacionales propios de la Entidad, en función de instaurar la cultura del respeto y del servicio público, privilegiando la responsabilidad civil y ética, de modo que se genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

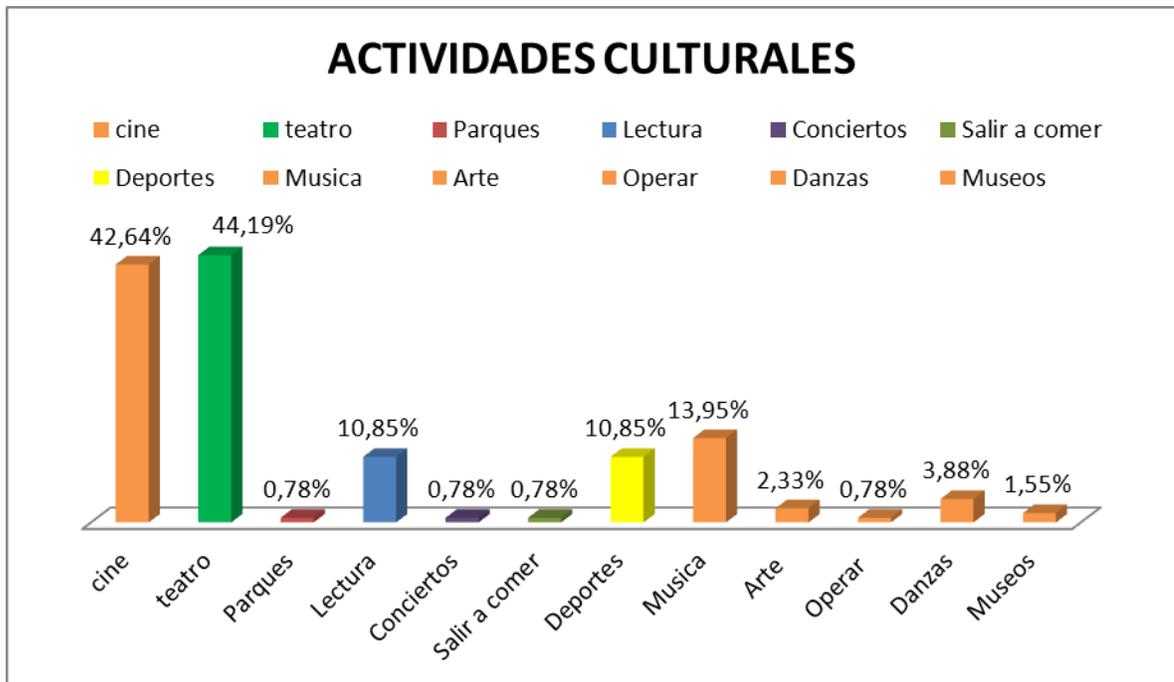
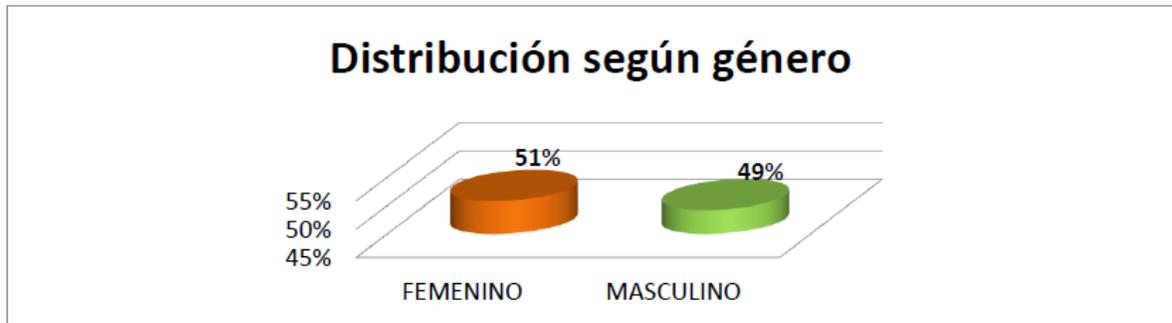
El plan de bienestar 2019, del Fondo Adaptación se obtiene a través del análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la encuesta de "Clima Organizacional 2018" y los resultados de la medición del autodiagnóstico MIPG, siendo estos los insumos para la realización del Plan de Bienestar y cronograma de actividades.

De acuerdo a lo anterior, dentro de las actividades culturales de bienestar, los servidores públicos prefieren cine, teatro, lectura, conciertos, salir a comer, deportes, música, arte, danzas, opera y visita a museos.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

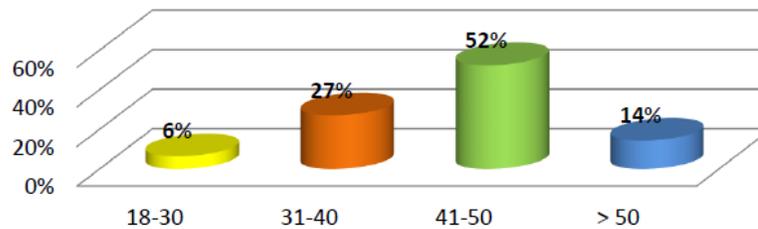
Así mismo, para la vigencia 2019 se programarán actividades de integración como: Día de la mujer, día del hombre, de la secretaria, celebración de amor y amistad, día de los niños y actividad navideña, también se apoyan actividades de recreación, arte y cultura que se hacen extensivas a las familias de los funcionarios, almuerzos y desayunos de integración.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

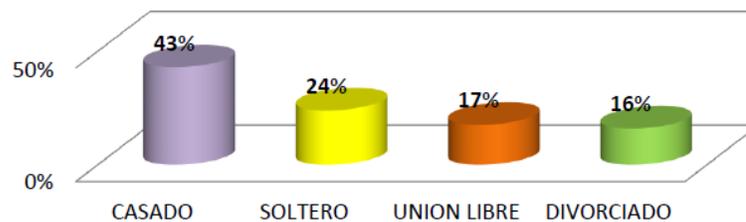


Plan Estratégico Institucional 2018-2022

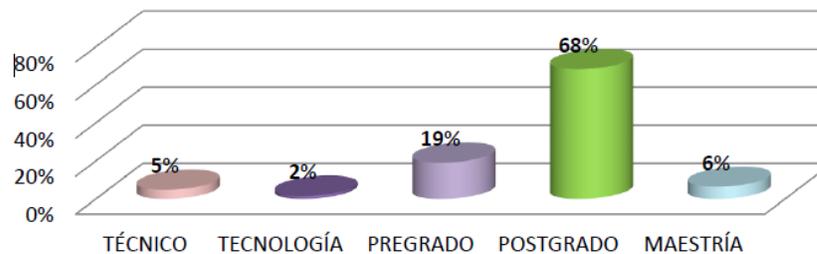
Distribución según rango de edad



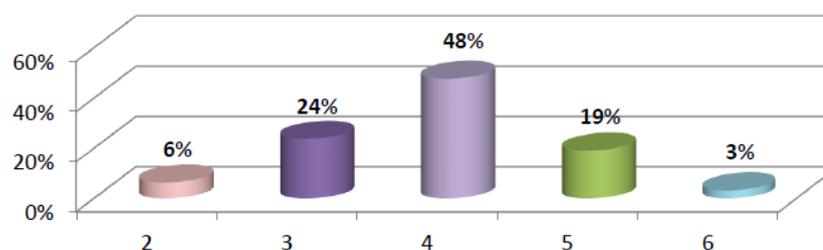
Distribución según estado civil



Distribución según escolaridad



Distribución según estrato socioeconómico



Plan Estratégico Institucional 2018-2022

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar y Estímulos correspondiente al año 2019, se enfocará en la cobertura de actividades que incluyan:

- ✓ Programa de Seguridad Social Integral
- ✓ Programa de recreación y deportes
- ✓ Cultura y Calidad de Vida Laboral
- ✓ Programa de convivencia institucional
- ✓ Valores y Principios
- ✓ Preparación para la jubilación
- ✓ Salario emocional
- ✓ Responsabilidad social
- ✓ Promoción de los servicios y actividades de posicionamiento
- ✓ Estímulos

METAS A LOGRAR

Con cada una de las actividades establecidas, se pretende impactar positivamente cada dimensión, teniendo esta línea de base, podemos evaluar objetivamente, en la próxima medición de clima.

ACCIONES Y PROGRAMAS A REALIZAR – CRONOGRAMA

Para cada una de las áreas de intervención antes señaladas, se definieron unas actividades, que contribuirán con el fortalecimiento del Bienestar y calidad de vida de los servidores públicos. Entre ellas se encuentran las siguientes:

PLAN INTEGRAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2019	
Área de Intervención del programa	Evento
Programa de convivencia institucional	Informe de Gestión
Deportes	Entrenamientos deportivos (Voleibol, fútbol femenino, microfútbol, baloncesto, natación, atletismo) con apoyo de CAFAM
	Clases de pilates, instructor para gimnasio con apoyo de CAFAM
	Torneos deportivos Interempresas y/o institucional con apoyo de CAFAM

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

	Olimpiadas Sector Hacienda	
Cultura y calidad de vida laboral	Medición de Clima Organizacional	
	Actividad Vacaciones Recreativas	
	Campañas Ludicas Manos Limpias	
	Campañas Ludicas Splash	
	Campañas Ludica VitaCafam	
	Jornada ALO - Actividad Lúdica	
	Pausa Activa ARL Positiva	
	Actividad WellNess CAFAM	
	CELEBRACIONES FECHAS ESPECIALES	
	Día de la mujer	
	Día del hombre	
	Día de la secretaria	
	Día del niño	
	Día de la madre	
	Día del servidor público	
	Día del padre	
	Día de amor y amistad	
	Fiesta de los niños	
	Cursos cortos - Cocina	
	Cursos cortos - Hijos de los colaboradores	
	Actividad de disfraces	
	Día del Fondo Adaptación	
	Día de la familia	
	Novena de aguinaldos y concurso de decoración puestos de trabajo	
	Actividad Despedida de Año	
	Programa de Seguridad Social Integral	Semana de la Salud (con el apoyo de las EPS, Fondos de Pensiones, Cajas de Compensación (Optometría, Riesgo Cardiovascular, Glucometrías, donación de sangre, citologías, examen de próstata y demás)
		Campaña - Charla de prevención en salud
Exámenes médico periódicos		

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Preparación para la jubilación	Realización de una actividad de dos días donde se trabajen temas de inteligencia cesante, propuestas de emprendimiento.
Salario emocional	Caminatas ecológicas
	Entrega de detalle de cumpleaños mensual con tarjeta personalizada (prensa) con firma de Gerente.
	"Un día de vacaciones con mi familia en el FA"
	Entrega de detalles en fechas especiales.
	Felicitación personalizada (paternidad, maternidad, grados)
	Condolencia personalizada
Responsabilidad social	Feria de Servicios Cafam - Oficina Movil
	Venta de boletería del Teatro Nacional y Teatro Bellas Artes, con descuento para los afiliados a la Caja de Compensación Familiar CAFAM
	Cursos cortos (para funcionarios y su familia) con descuento especial.
	Talleres para la desvinculación laboral asistida con apoyo de la Caja de Compensación Familiar
	Feria de servicios de productos alimenticios, vinculandose con empresas que ofrezcan beneficios con descuentos la canasta familiar.
	Convenio entre el FA, IEMP y la Fundación Universitaria CAFAM para formación formal y no formal para servidores y sus familias
Promoción de los servicios y actividades de posicionamiento	Coordinación con las entidades financieras, apoyo de las EPS, Fondos de Pensiones, Caja de Compensación, cooperativas y demás, estableciendo un programa de posicionamiento en donde, a través de un stand, dan a conocer sus servicios y productos. En contraprestación, apoyan con premios para ser rifados en las fechas especiales.

RECURSOS A UTILIZAR

Se cuenta con un presupuesto asignado de \$12.000.000, para las diferentes actividades, nuestro principal aliado para desarrollar estas actividades es la caja de Compensación Familiar CAFAM.

COBERTURA

Los servidores del Fondo Adaptación serán beneficiarios de las actividades que estructuran el Programa de Bienestar Social, de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Todos los funcionarios de Fondo Adaptación participarán en estas actividades, así como su núcleo familiar. En algunas de las actividades a realizar se contará con la participación de los hijos de los funcionarios cuya edad oscile entre los 5 años a 12 años.

RESPONSABLES

El Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios adscrito a la Secretaría General, será el responsable de diseñar, ejecutar y coordinar las actividades propias al cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos del Fondo Adaptación.

EVALUACIÓN

Para evaluar el Plan de Bienestar se utilizarán los indicadores de Eficacia y Eficiencia:

1. Indicador de participación, definido como # personas participan/ total de servidores.
2. Indicador de Ejecución Financiera, definido como los recursos ejecutados / recursos asignados.
3. Indicador de Implementación, definido como las actividades ejecutadas / actividades planeadas.
4. Indicador de productividad, definido como las actividades programadas / actividades pendientes a realizar.