

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	6
2.	MARCO DE REFERENCIA Y NORMATIVIDAD	7
3.	JUSTIFICACIÓN	7
4.	PLATAFORMA ESTRATÉGICA	9
4.1	Misión	9
4.2	Visión	9
5.	OBJETIVOS	9
5.1	Objetivo General	9
5.2	Objetivos Específicos	9
6.	MARCO CONCEPTUAL	10
6.1.1	Áreas de Intervención	10
6.1.2	Área de Protección y Servicios Sociales	10
6.1.2.1.1	Estrategias	10
6.1.3	Área de Calidad de Vida Laboral	11
6.1.3.1.1	Estrategias	11
6.1.4	Bienestar Social	11
6.2	Seguridad y Salud en el Trabajo	12
6.2.1.1.1	Estrategias	12
7.	DEFINICIÓN PLAN DE BIENESTAR	12
8.	DIMENSIONES PROGRAMA DE BIENESTAR	12
8.1	Dimensión Física	12
8.2	Dimensión Intelectual	13
8.3	Dimensión Social – Laboral	13
8.4	Dimensión Afectiva	13
8.5	Dimensión Espiritual	13
9.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
10.	ALCANCE	14
11.	PROGRAMAS DE BIENESTAR	14
11.1	Protección de Servicios Sociales	14
11.2	Deportivos, Recreativos y Vacacionales	15
11.3	Artístico Culturales	15
11.4	Promoción y Prevención en Salud	15
11.5	Calidad de Vida Laboral	15
12.	SISTEMA DE INCENTIVOS	15

13.	PRESUPUESTO	15
14.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	15
15.	ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	18
16.	METAS E INDICADORES	18
17.	DIVULGACIÓN	19
18.	ANEXOS	19
18.1	Formato Encuesta de Satisfacción Actividades de Bienestar.....	19

1. INTRODUCCIÓN

El programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de ADRES con vinculación de carrera, provisionales y libre nombramiento y remoción, deberá entenderse ante todo como un conjunto de acciones dirigidas a la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando la dignidad humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Lo anterior a través del fomento de una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los servidores que están a su servicio. ADRES se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la entidad, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional.

Se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal de la Entidad, y a partir de los logros de este equipo, se individualiza y reconoce el aporte sobresaliente de cada uno de los miembros mediante la identificación de sus contribuciones individuales. Dicho plan, orientará sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano. Es importante también tener en cuenta el salario emocional como factor clave en la satisfacción de los funcionarios, propiciando el tener personas satisfechas con su trabajo y comprometidas con el desarrollo de la misión de la ADRES. El presente documento contiene los detalles del Programa de Bienestar Social que se trabajará durante el 2019 en pro del mejoramiento de las condiciones organizacionales, por medio de la ejecución de las actividades de bienestar social. Este documento fue creado con los resultados de una encuesta que permitió medir las percepciones de los servidores públicos de la ADRES frente a temas de Bienestar Social, así como sus necesidades y las de sus familias en los aspectos que impactan directamente en la calidad de vida y refuerzan el sentido de pertenencia frente a la Entidad. De lo anterior, la importancia de crear un Programa de Bienestar Social para todos los servidores públicos de la ADRES, conforme con las políticas estatales. Dicho programa puede definirse como el conjunto organizado de acciones, actividades, servicios y beneficios, articulados gerencialmente para garantizar el logro de los objetivos, los cuales han sido determinados en función de las necesidades y características de los beneficiarios, en el marco de la misión y la visión institucional y las políticas de gestión del Recurso Humano.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1227 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente. También se debe tener en cuenta que en nuestro ordenamiento legal el Sistema de Estímulos e Incentivos está definido a partir de las Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública los Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

2. MARCO DE REFERENCIA Y NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado". Artículo 20 "Bienestar Social: 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 en la cual labora".
- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Parágrafo Artículo 36: 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 1567 de 1998" Capítulo II art. 69: Las actividades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos de implantar a través de programas de bienestar social. Capítulo II art 70: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a los empleados y sus familiares los programas de protección y servicios sociales: 70.1 Deportivos, recreativos y vacacionales. 70.2 Artísticos y culturales. 70.3 Promoción y prevención de la salud.
- "Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 Sistema de Estímulos" art. 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. Art. 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 los criterios de equidad, eficiencia mayor cumplimiento institucional.

3. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar Social Laboral se define como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, respondiendo a las satisfacción de las

necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos y culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad, los del Estado y los del servicio como persona.

A través de dichos desarrollos se ha pretendido sensibilizar y concientizar a los encargados de la administración del talento humano para que consideren la calidad de vida en el trabajo como una filosofía de gestión que, al mejorar la dignidad del empleado, posibilitan cambios culturales y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal, e incide directamente y de forma positiva en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que busquen elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los servidores públicos, condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente en tres niveles:

- **Individual:** Satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo, alcance de los objetivos.
- **Grupal:** Alcance de los objetivos, optimización de los resultados.
- **Organizacional:** Mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia.

Dentro de los conceptos de desarrollo integral, cada día más, las entidades de diferentes sectores en Colombia se han empeñado en desarrollar actividades orientadas al enriquecimiento de su recurso humano y a su vez hacia su propio crecimiento y desarrollo. Es claro ahora que unas buenas condiciones de trabajo tanto físicas como psicosociales no solo implican el cumplimiento de normas legales, sino que reflejan la calidad de la administración y el compromiso con la productividad de cada empleado y de la entidad en general. Cabe preguntarse entonces, si este concepto es suficiente para asumir liderazgo en las áreas de Bienestar Social, que proporcionan elementos claves a toda organización.

El trabajo visto desde este punto de vista no solo constituye un medio para subsistir o un derecho. Debe constituirse como una oportunidad para trascender y ser feliz; no basta con que las condiciones de trabajo sean inocuas y no causen un daño a la integridad física, es básico que, además, no se subutilicen las aptitudes y capacidades del individuo.

Desde este punto de vista es necesario crear en los directivos de la entidad una sensibilidad y compromiso con la calidad de vida laboral y cambiar esa cultura del servidor público de simple sujeto pasivo y receptor de servicios.

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

4.1 Misión

Administrar los recursos que hacen parte del Fondo de Solidaridad y Garantías (Fosyga), los el Fondo de Salvamento y Garantías para el Sector Salud (FONSAET), los que financien el aseguramiento en salud, los copagos por concepto de prestaciones no incluidas en el plan de beneficios del Régimen Contributivo, los recursos que se recauden como consecuencia de las gestiones que realiza la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), bajo los principios de eficiencia, transparencia y calidad, con el fin de garantizar el adecuado flujo y los respectivos controles a los recursos en administración.

4.2 Visión

En 2020 la Entidad Administradora de Recursos del SGSSS-ADRES, será reconocida como una entidad que se destaca por la organización, el control, la transparencia, la eficiencia y oportunidad de su gestión con los recursos entregados en administración, mediante interiorización y aplicación de sus principios y valores, optimizando el flujo de los recursos y generando un alto nivel de seguridad y confianza entre los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud, impactando favorablemente en el acceso a los servicios de salud de la población colombiana.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Propiciar condiciones que generen un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios en la entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional.

5.2 Objetivos Específicos

- Promover condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores públicos de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud-ADRES.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, 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.

- Generar actitudes mediante las cuales los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de la Entidad.
- Fortalecer la integración del funcionario y su familia a la cultura organizacional.
- Permitir una mayor estabilidad laboral, al generar mejores condiciones de trabajo.

6. MARCO CONCEPTUAL

Este marco conceptual, está sustentado en las disposiciones del Decreto 1083 DE 2015, normatividad de la cual se destacan las siguientes definiciones: "Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. El plan de estímulos 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."

6.1.1 Áreas de Intervención: Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social.

6.1.2 Área de Protección y Servicios Sociales: "En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación". (Artículo 24).

6.1.2.1.1 Estrategias:

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores públicos y sus familias, a través del desarrollo de programas deportivos, recreativos y culturales dispuestos por la Caja de Compensación Familiar, y/o Instituto Distrital de Recreación y Deporte y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- Enviar tarjetas y/o comunicados a los funcionarios vía correo electrónico institucional en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y días de su profesión.
- Alianza estratégica con la Caja de Compensación Familiar y Fondo Nacional del Ahorro para desarrollar campañas de vivienda dirigidas a los servidores públicos de acuerdo con los convenios que se logren establecer con dichas entidades.
- Se desarrollarán actividades dirigidas a los hijos de los funcionarios y espacios de inclusión de sus grupos familiares.
- Generación de espacios de integración e identidad entre los funcionarios a través de actividades especiales como: el día del Halloween, día de la familia, aniversario de la Adres, actividades de navidad entre otras.

6.1.3 Área de Calidad de Vida Laboral: Será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores públicos, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. (Artículo 29).

6.1.3.1.1 Estrategias:

- Crear un espacio en la que se fomente en los funcionarios la identidad y responsabilidad de ser trabajador del estado y por ende tener la denominación de servidor público.
- A través de actividades lúdicas, afianzar y fortalecer el reconocimiento de valores éticos de acuerdo con el Código de Integridad desarrollados a través de la función pública y de la ADRES.
- Desarrollo de actividades orientadas a facilitar los cambios y la reducción del grado de resistencia, dirigidas a funcionarios que han sido ubicados en nuevas posiciones dentro de la Entidad.
- Se medirá el clima laboral de la entidad cada dos años con el fin de capturar el grado de bienestar y satisfacción en el ambiente en el que trabajan los funcionarios. Si los resultados son negativos, se establecerán oportunidades de mejora.
- Se desarrollarán actividades dirigidas a los funcionarios de la Entidad en situación de pre-pensionados. Con esas actividades se brindará asesoría y orientación legal en seguridad social (pensión), en los procedimientos relacionados con los procesos administrativos de acceso, del programa de formación y preparación para el retiro, así como prepararlos frente a la desvinculación de la vida laboral.

6.1.4 Bienestar Social: Es un proceso permanente orientado 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 comprende actividades que buscan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público, con el servicio de la entidad en la cual labora.

6.1.4.1 Estrategias:

- Ofrecer a los servidores públicos recursos de interés que contribuyan al beneficio de su estabilidad, los cuales serán coordinados con las Entidades Promotoras de Salud, Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Caja de Compensación Familiar, de los cuales son afiliados los funcionarios por la Entidad.
- Mañana libre para el primer día de colegio de los hijos de los servidores públicos.
- Tres días por luto de un familiar fallecido de acuerdo con la norma.

- Parqueadero para madres gestantes.
- Estudiar la posibilidad de suministrar servicio de transporte y refrigerio para los servidores públicos que por ocasión del servicio deban laborar en horas de la noche.

6.2 Seguridad y Salud en el Trabajo: Programa cuya finalidad consiste en proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo de la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. (Decreto 1072 del 2015).

6.2.1.1 Estrategias:

- Se enfocará en jornadas de salud y actividades que identifiquen riesgos psicosociales y físicas que contribuyan a la prevención de enfermedades que arriesguen la productividad laboral.

7. DEFINICIÓN PLAN DE BIENESTAR

Es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2019, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia. Esas actividades buscan el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir la falta de motivación de los funcionarios.

8. DIMENSIONES PROGRAMA DE BIENESTAR

Para la vigencia 2019, el Programa de Bienestar Social se propone a partir del abordaje de las dimensiones, entendiendo que el ser humano es un ser en relación con los demás, un conjunto de fortalezas, cargado de demandas y necesidades que pueden ser satisfechas a partir de un programa completo y estructurado.

8.1 Dimensión Física:

Supone cuidar el cuerpo, comer correctamente, descansar lo suficiente y hacer ejercicio regularmente. Es una de las actividades más potenciadoras en la persona. Hacen parte actividades como: campeonatos deportivos, acondicionamiento físico y las medidas y acciones

dirigidas a promover y proteger la salud de los funcionarios buscando controlar los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Esta dimensión se desarrolla a través de las actividades del Plan de Bienestar Social y el acompañamiento de la Caja de Compensación y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

8.2 Dimensión Intelectual:

Los conocimientos y alcances logrados por el aprendizaje se deben al interés personal por aprender y lograr mucho más en la vida. De esta dimensión hacen parte actividades de capacitación tales como talleres y conferencias.

8.3 Dimensión Social – Laboral:

Hace referencia a los vínculos y las relaciones que establece el ser humano para interactuar y compartir con las demás personas, primero con su familia, luego con sus amigos y compañeros de trabajo. En esta dimensión se tienen en cuenta actividades como: programas de motivación e integración, programa de aprovechamiento del tiempo libre, integración en días especiales y otras orientadas a fortalecer los equipos de trabajo.

8.4 Dimensión Afectiva:

Comprende las relaciones interpersonales y los lazos de relación con cada contexto, basándose en principios y valores donde se reconoce el amor hacia sí mismo y hacia los otros, encontrando un sentido a su propia vida, sentimientos y emociones. Hacen parte actividades como: talleres y conferencias y atención psicológica.

8.5 Dimensión Espiritual:

Hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito a las propias acciones y existencia, sean cuales sean las condiciones externas, lo que significa aprender cómo encontrar disfrute en la experiencia cotidiana; a contar con un sistema de valores y con el compromiso de aplicarlos; a centrarse en algo que va más allá de uno mismo, esto es trascender, al uso propio potencial creativo.

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades, se orienta y enfoca de acuerdo con la consecución de los siguientes beneficios y se identificó mediante encuesta de necesidades a todos los funcionarios de la ADRES:

- **Beneficios Fisiológicos:** Mejorar la condición del estado de salud general. Al aumentar la circulación oxigenando los músculos y tendones; se disminuye la acumulación de ácido láctico y el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias, mejora la movilidad articular, la flexibilidad muscular, la postura y el estado de alerta mejora notablemente.
- **Beneficios Psicológicos:** Incrementan la capacidad de concentración en el trabajo, se fortalece la autoestima, se previenen lesiones mentales (estrés o nervios) e inspira la creatividad.
- **Beneficios Sociales:** Incentivan el surgimiento de nuevos líderes, favorece el contacto entre compañeros, el sentido de pertenencia y promueve la integración social.
- **Beneficios Organizacionales:** Generan conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes, mejora la adaptación al cargo laboral, el rendimiento cuantitativo y cualitativo, la atención al usuario externo, propicia mayor productividad por parte del trabajador, disminuye el número de consultas médicas por déficit en la salud, accidentes y lesiones, así como se reducen los gastos por afecciones y sustituciones del personal.

10. ALCANCE

Los programas de bienestar e incentivos están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, el trabajo eficiente y eficaz de los servidores públicos. El alcance del presente Plan se extiende a todos los servidores públicos de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES y sus familias.

11. PROGRAMAS DE BIENESTAR

11.1 Protección de Servicios Sociales:

Se enfoca en fomentar programas de bienestar las cuales atienden a las necesidades de protección, aprendizaje del servidor público y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda y recreación.

11.2 Deportivos, Recreativos y Vacacionales:

La recreación y los deportes son una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo.

11.3 Artístico Culturales:

Ofrece a través de actividades, la extensión interpersonal laboral y proyección social.

11.4 Promoción y Prevención en Salud:

Ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ella una vida sana, feliz, placentera y productiva.

11.5 Calidad de Vida Laboral:

Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

12. SISTEMA DE INCENTIVOS

Políticas y mecanismos creados por la Adres en desarrollo de los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, de forma individual, de todos los servidores que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales.

12.1 Fines del Sistema de Incentivos:

- Fortalecer en los servidores públicos de la ADRES, el concepto de desempeño sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la ADRES.
- Contribuir, fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

12.2 Beneficios del Sistema de Incentivos:

- Se incentiva la motivación de los servidores públicos, al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los servidores públicos, en el proceso en que participa y contribuye a lograr el desarrollo misional de la entidad.
- Se cuenta con mecanismos objetivos y permanentes de retroalimentación de desempeño.

12.3 Principios que Fundamentan los Incentivos:

- **Equidad y justicia:** Promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- **Sinergia:** Todo estímulo entregado beneficiaria directa o indirectamente de manera continua, tanto a los servidores como a la Adres.
- **Objetividad y Transparencia:** Definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- **Articulación:** Los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como espirituales de los servidores de la entidad.

12.4 Beneficiarios del Sistema de Incentivos:

- Los servidores de carrera administrativa como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente, por la calificación en la evaluación de desempeño y los acuerdos de gestión, durante el año inmediatamente anterior.
- Los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles directivos, asesor, profesional, técnico y asistencial con calificación en la evaluación de desempeño sobresaliente.
- Otros servidores que la entidad considere, por sus aportes al crecimiento de la entidad.

12.5 Periodicidad:

Anualmente, la ADRES, a través del Comité Institucional, define y premia a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial y a otros servidores que la Entidad considere, por sus aportes al crecimiento de la institución.

12.6 Lineamientos, Formalización y Entrega de Incentivos:

- Los lineamientos se realizan a través de acto administrativo, el cual será divulgado a todos los funcionarios de la entidad.
- Los incentivos serán informados mediante resolución interna, y entregados en ceremonia oficial.

13. PRESUPUESTO

Las actividades de Bienestar para los servidores públicos de Adres, para la vigencia 2019, tendrán un presupuesto de \$ 467.453.000.

14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

DEPORTIVO	OLIMPIADAS DEPORTIVAS	Incentivar el mejoramiento de la salud física y mental del servidor público, que genere el equilibrio entre la vida laboral y personal, permitiendo generar vínculos de amistad, beneficios en su salud y una competencia sana.	Microfútbol
			Voleibol
			Tenis de mesa
			Bolos
			Billar
RECREATIVO Y VACACIONAL	CAMINATAS ECOLOGICAS	Reconocer, valorar y cuidar la diversidad ecológica que tiene nuestro país y permitir la integración entre servidores públicos y sus familias.	A convenir con el operador
	VACACIONES RECREATIVAS	Crear un espacio de esparcimiento, manejo del tiempo libre y desarrollo de habilidades creativas, para los hijos de los servidores públicos, como parte de su núcleo familiar.	A convenir con el operador

	DIA DEL NIÑO	Resaltar el papel de la primera infancia en la sociedad y en la familia de los servidores públicos, promover sus derechos y desarrollar actividades para su bienestar.	A convenir con el operador
SOCIAL - CULTURAL Y ARTISTICO	HALLOWEEN	Brindar a los funcionarios un espacio de integración, creación e innovación.	Concurso por Direcciones en los que se premiara (decoración, temática, creatividad). Se Premiará a las dos mejores.
	ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTISTICAS	Brindar al servidor público un espacio de esparcimiento y desarrollo social. Por otra parte, desarrollar en el servidor a través de talleres la cohesión, habilidades de trabajo en equipo y fomentar la alimentación saludable, para mantener un estado de salud sano.	Entradas a Cine, talleres de cocina
	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	Generar reconocimiento a cada uno de los servidores públicos en días especiales	A convenir con el operador
	DIA DE LA FAMILIA	Incentivar la integración de las familias de los servidores públicos con su entorno laboral.	A convenir con el operador
	RENDICIÓN DE CUENTAS INTERNAS DE LA ADRES	Logros de ADRES	A convenir con el operador
	ACTIVIDADES DE NAVIDAD	Reforzar lazos de fraternidad en la época navideña	A convenir con el operador
	DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO	Fortalecer en el servidor público 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.	A convenir con el operador

	PLAN PRE PENSIONADOS	Proporcionar herramientas que fomenten la transacción positiva hacia la pensión de los servidores públicos, con el fin de preparar y motivarlos, mediante orientación, asesoría y capacitación durante el proceso de reconocimiento y trámite de su pensión y cambio de estilo de vida	A convenir con el operador
	MEDICIÓN CLIMA LABORAL Y ORGANIZACIONAL	Medir el balance entre el medio ambiente humano y físico, en que se desarrolla el trabajo, a través de técnicas estadísticas que permitan identificar la satisfacción personal y por tanto fortalezcan la productividad del servidor	A convenir con el operador
	INCENTIVOS	Fortalecer en los servidores públicos de la ADRES, el concepto de desempeño sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que a cumplido regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional; contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y el mejoramiento continuo de la entidad.	A convenir con el operador
	CIERRE DE GESTIÓN Y FINALIZACIÓN DE LOS LOGROS	Reconocer la labor y el compromiso de los colaboradores de la Adres, durante todo el año que garantizaron el cumplimiento de la misión de la entidad, e integrar a los grupos de trabajo de la entidad.	A convenir con el operador
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	JORNADA SALUD VISUAL	Favorecer el bienestar físico, mental y social de los funcionarios mediante la prevención de daños de salud causados por condiciones de trabajo y poder fortalecer el ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas.	A convenir con el operador
	PAUSAS ACTIVAS		
	JORNADA PREVENCIÓN CARDIOVASCULAR		
	JORNADA DE SALUD ORAL		
	ACTIVIDAD ALIMENTACIÓN SALUDABLE Y JORNADA DE PREVENCIÓN DEL CANCER		

	INCENTIVOS	PECUNARIOS Y NO PECUNARIOS	Fortalecer en los servidores públicos de la ADRES, el concepto de desempeño sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que a cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional; contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad	A convenir con el operador
--	------------	----------------------------	--	----------------------------

15. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDADES DE BIENESTAR

(Ver anexo 19.1)

16. METAS E INDICADORES

Las metas propuestas en el plan de Bienestar Laboral están dadas por los programas a desarrollar y por los funcionarios beneficiados en cada programa, en relación con los productos programados-ejecutados (Indicador Eficiencia).

Objetivo del Proceso: Se cuenta con una metodología de medición de la percepción de los programas y del impacto de estos, se tienen unos indicadores que nos permiten evidenciar cuál es la satisfacción del personal frente a los programas que se ofrecen.

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN
Asistencia	Porcentaje efectividad de asistencia	# de funcionarios asistentes / # de funcionarios convocados	Trimestral

Eficacia	Porcentaje de ejecución programa de bienestar	# de actividades de bienestar ejecutadas / # de actividades de bienestar programadas	
Efectividad	Porcentaje satisfacción de la actividad de bienestar	# de encuestas efectivas al cumplimiento del objetivo / # encuestas de satisfacciones realizadas	

17. DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios por la página web de la Entidad e Intranet Institucional.

18. ANEXOS

18.1 Formato Encuesta de Satisfacción Actividades de Bienestar

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ACTIVIDAD DE BIENESTAR		
FECHA _____	CIUDAD _____	Hora Fin: _____
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: _____		
LUGAR: _____		
DIRIGIDO A: _____		
Marque con una (x) según la naturaleza de la actividad desarrollada:		
Recreativa/Celebración	Otra	Artística/Cultural
		Deportiva

1	Los objetivos de la actividad fueron claros.			
2	La actividad promueve un ambiente positivo de integración y sana convivencia			

3	La organización de la actividad y el soporte logístico fueron...			
4	Los alimentos recibidos durante el evento se califican como... (si aplica).			
5	El servicio de transporte lo califica como. (si aplica).			
6	Indique por lo menos un aspecto que resalta de la actividad			
7	Indique por lo menos un aspecto que habría mejorado			
8	Qué tema le gustaría profundizar en el futuro			

Juan José Trujillo Ramírez
JUAN JOSÉ TRUJILLO RAMÍREZ

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica Encargado de las funciones de la Dirección Administrativa y Financiera de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES

Revisó: Carlos Eduardo Cáceres Bustamante - Coordinador Grupo Gestión del Talento Humano
 Proyecto: Francy Abril Morales - Gestor de Operaciones - Grupo Gestión del Talento Humano