

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS
2020**

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA busca fortalecer la calidad de vida, promoviendo una cultura que permita aumentar el sentido de pertenencia y motivación, respondiendo a las exigencias que demandan los cambios constantes en la administración pública y se convierte en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del funcionario.

Este plan busca generar actividades que contribuyan positivamente a mejorar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y propiciando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El plan permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y las actividades propuestas del Plan Estratégico 2019-2022 para satisfacer las necesidades de los funcionarios. A partir de lo anterior, el área de Gestión Humana estructuró el Plan de Bienestar Social y estímulos e Incentivos 2020.

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo se toma como referencia en relación con la naturaleza jurídica del COPNIA, el tiempo de nombramiento de sus funcionarios que corresponde a libre nombramiento y remoción.

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38); Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5); Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones.
 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales convencionales vigente.
- Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- El decreto 4661 de 2005, Artículo 1, Parágrafo 1, "*Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o e 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 tal efecto.*"
- Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículo 69 al 85 – Sistema de estímulos); Reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004.
- Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores." El empleador esta obligado a la protección de la seguridad y la salud d ellos trabajadores. Acorde con los establecido en la normatividad vigente".
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2 10.1 al 2.2. 10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- La ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)
- Decreto 894 de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su artículo 1" por el cual "se modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998" el cual quedará así:

..." g) **Profesionalización del servidor público.** *Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.*

- Decreto 1857 de 2017 se centra en la familia como núcleo principal de la sociedad y busca incentivar los espacios de unión familiar. *Esta nueva ley modifica la ley 1361 de 2009 e introduce puntos relevantes para los empleadores quienes deberán tener en cuenta ciertas medidas para fomentar los espacios familiares de sus trabajadores.*
- Decreto número 051 del 16 de enero de 2018, por el cual *"se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015. Único Reglamentario del sector Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009, en sus Artículo 4."*

... Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así: PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."

3. MARCO INSTITUCIONAL

3.1 NATURALEZA JURÍDICA

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, creado mediante la Ley 94 de 1937, es la entidad pública que tiene la función de inspeccionar y vigilar el ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares en general, en el territorio nacional; de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 26 de la Constitución Política y en la Ley 842 de 2003 y demás normas complementarias y suplementarias, autorizando a nombre del Estado el ejercicio de una profesión que implica riesgo social, o suspendiendo el ejercicio profesional, previo la aplicación del debido proceso, a quienes se les compruebe la violación del Código de Ética o del correcto ejercicio de la profesión autorizada; esto último en su calidad de Tribunal de Ética de las profesiones tuteladas, por quejas interpuestas por la ciudadanía.

En razón de lo anterior, el COPNIA desarrolla su función mediante la expedición de cuatro herramientas legales a saber: Matrícula Profesional, para los ingenieros; Certificado de Inscripción Profesional, para profesionales afines y profesionales auxiliares; Certificado de Matrícula, para maestros de obra y Permisos Temporales, para profesionales graduados y domiciliados en el exterior que pretendan ejercer temporalmente en Colombia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 842 de 2003.

Cuenta con una sede central de carácter nacional en la ciudad de Bogotá, D.C. y con 17 Consejos Seccionales que actúan como primera instancia en sendos Departamentos, en los que existen Facultades de Ingeniería o Instituciones de Educación Superior que otorgan títulos de ingeniero, de profesional afín o de profesional auxiliar, respectivamente, de las profesiones controladas por el COPNIA en virtud de lo dispuesto en la Ley 842 de 2003.

Al COPNIA lo conforman actualmente: la Junta Nacional de Consejeros (Art.26 de la Ley 435 de 1998 y Art.3 de la Ley 1325 de 2009), y 17 Juntas de Consejos Seccionales en cada uno de los Departamentos del país en los que existen Facultadas de Ingeniería, integradas según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 842 de 2003.

La expedición de la Ley 1325 de 2009, le otorgó nuevamente al COPNIA, la competencia para controlar e inspeccionar el ejercicio de las ingenierías: Agrícola, Forestal, Agronómica y Pesquera, así como de la Agronomía y de la Agrología, de sus profesiones Afines y de sus profesiones Auxiliares, ampliando a la vez la conformación de la Junta Nacional de Consejeros, con el Ministro de Agricultura o su delegado y el Presidente de uno de los gremios involucrados, elegido en Junta convocada por el COPNIA, para tal fin.

El COPNIA no hace parte de la rama ejecutiva del poder público considerando que esa ha sido la interpretación que le ha dado el ordenamiento Jurídico y la Jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica del COPNIA a lo largo de su historia.

Al respecto para profundizar en los fundamentos jurídicos de la naturaleza del COPNIA, consultar la directriz Jurídica 001-2017.

3.2 MISIÓN

Somos la autoridad pública encargada de proteger a la sociedad del inadecuado ejercicio profesional de los ingenieros, profesionales afines y auxiliares, mediante la autorización, inspección, control y vigilancia que se concreta, de acuerdo con las competencias otorgadas por la ley, con la inscripción del Registro Profesional y con la función de Tribunal de Ética Profesional.

3.3 VISIÓN

En el año 2022 el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería Copnia disminuirá la brecha de ingenieros, profesionales afines y auxiliares egresados, frente a los inscritos en el Registro Profesional, como un aporte al ejercicio idóneo y legal de la profesión. Seremos reconocidos en el país como un tribunal de ética, líder en inspección y vigilancia del ejercicio profesional, a través de la consolidación de las relaciones interinstitucionales, el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones, y el compromiso y responsabilidad de sus funcionarios con el servicio a la ciudadanía.

4. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del COPNIA, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración a través del desarrollo de actividades encaminadas al desarrollo personal y familiar, que permitan contribuir de manera positiva en el cumplimiento de los objetivos estratégicos propuestos y el cumplimiento de la misión institucional.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

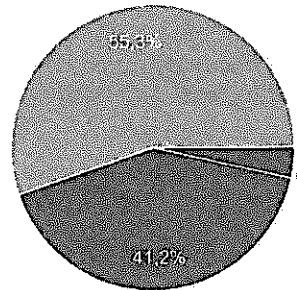
- Incentivar en todos los funcionarios del COPNIA la participación y construcción del bienestar institucional individual y colectivo, para propiciar un óptimo ambiente laboral.
- Desarrollar un plan de bienestar acorde a las necesidades de los funcionarios, con el fin de garantizar el desarrollo y crecimiento personal y la integración de sus familias estimulando el sentido de pertenencia y el compromiso laboral.
- Crea espacios institucionales a través de un programa de estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.
- Promover la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, la herramienta se aplicó en el mes de noviembre de 2019 y tuvo una participación de 85 funcionarios del COPNIA de los 126 funcionarios de la planta global, entre los cuales 56,5% de participación corresponde a mujeres y el 43.5% a los hombres con la siguiente discriminación.

Indique cual es el nivel de su cargo

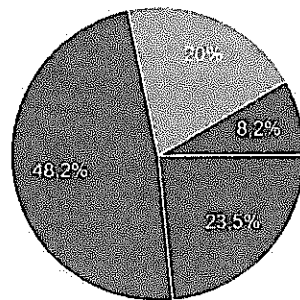
85 respuestas



- DIRECTIVO
- PROFESIONAL
- TÉCNICO

Su edad en que rango se encuentra

85 respuestas



- Menor de 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Mayor a 51 años

En el anexo 1. Se encuentra la encuesta de Percepción y Sondeo de necesidades para el plan de bienestar e incentivos COPNIA 2020.

6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan de Bienestar son los funcionarios del COPNIA y el grupo familiar contemplado en la normatividad vigente. De igual manera, es preciso aclarar que de conformidad con el Decreto 894 de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su artículo 1... "g) *Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.*

A continuación, se detalla la distribución actual de los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA.

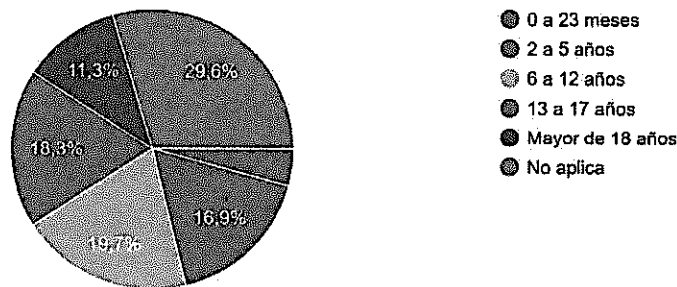
NIVEL	PLANTA GLOBAL	PLANTA TEMPORAL
	No. CARGOS	No. CARGOS
DIRECTIVO	6	0
PROFESIONAL	63	18
TECNICO	57	18
TOTAL	126	36

Nota: Personal supernumerario que por necesidades del servicio sean vinculados de manera transitoria.

El grupo poblacional de los hijos de funcionarios de la planta de personal está conformado de la siguiente manera:

7. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿en qué rango de edad se encuentran?

71 respuestas



7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El programa de Bienestar Social del año 2020 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades respecto a los factores que puedan favorecer el bienestar del trabajador y la medición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Así mismo, el COPNIA velará por ofrecer a los funcionarios actividades de interés que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y sana alegría, mediante actividades deportivas, lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan bienestar general de los funcionarios, acorde a las necesidades identificadas en el presente plan y la utilización adecuada de los recursos dispuestos para el cumplimiento del mismo y se enmarca en las siguientes áreas.

7.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. Entre las actividades, está facilitar la comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal, orientación sobre los servicios para los funcionarios, atención permanente respecto a las inquietudes sobre servicios, traslados y demás que se requieran y sean competencia de dichas entidades.

7.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

7.2.1 PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Contribuir al bienestar integral de los funcionarios mediante la promoción de estilos de hábitos saludables, la práctica cotidiana del ejercicio físico, manejo de estrés, control de obesidad, nutrición, consumo de alcohol con acciones de prevención de la salud, realizando actividades de intervención del riesgo psicosocial, consumo de sustancias psicoactivas en espacios de esparcimiento y mejora en su salud física y mental como relajación, autocuidado y servicios complementarios en la semana de bienestar.

7.2.2 PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Realizar actividades orientadas a fomentar la integración, el respeto, la tolerancia, la sana competencia, el esparcimiento y la participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.

El programa busca la coordinación y ejecución de las actividades deportivas que promuevan la participación activa y el aprovechamiento del tiempo libre en actividades beneficiosas para la salud e incentivar el uso de la bicicleta.

Se podrán desarrollar actividades como, escuelas deportivas, gimnasio y programa de acondicionamiento físico para funcionarios y su núcleo familiar primario.

7.2.3 PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del funcionario, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales en busca del mejoramiento de las relaciones laborales, familiares y sociales, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y de esparcimiento, que fortalezcan los valores institucionales, propiciando ambientes de convivencia humana e institucional.

Se podrán desarrollar actividades lúdicas, vacaciones recreativas, novena de aguinaldos, fechas especiales, entre otros.

7.2.4 PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración.

Se realizarán actividades como cine y/o teatro combo familiar y talleres de formación artística previa inscripción por parte de los funcionarios.

7.3 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área tiene objetivo fomentar un ambiente laboral satisfactorio y adecuado para el bienestar y el desarrollo del funcionario, encaminado a generar condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de cumplimiento institucional como en términos de relaciones interpersonales.

7.3.1 CLIMA LABORAL

El clima laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 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, la ejecución y evaluación de estrategias de intervención.

Dentro de las actividades a realizar se encuentran: Continuar con el plan de intervención y realizar la medición de Clima Organizacional.

7.3.2 ACTIVIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO, SANA CONVIVENCIA, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Desarrollar actividades con el propósito de contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo, a través de recreación dirigida y concursos, jornadas de socialización, cierre de gestión, fechas institucionales, entre otros.

7.3.3 ACTIVIDADES PREPENSIONADOS

Estas actividades tienen como objetivo, realizar talleres dirigidos a los funcionarios que están próximos a jubilarse, contribuyendo de esta manera al cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la sana utilización del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y el cuidado de la salud con alternativas ocupacionales y adicionalmente se les brindará información legal para iniciar el proceso.

7.3.4 SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa, se pretende fortalecer el balance entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios, para aumentar el compromiso y generar valor para el logro de resultados institucionales. Es una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción, que generen efectos simbólicos entre el cumplimiento institucional y la calidad de vida.

Dentro de las actividades se encuentran:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	CONDICIONES ESPECÍFICAS	CONDICIONES GENERALES
Horario flexible	Jornada laboral de 8:30am a 5:30pm Incluida (1) una hora de almuerzo	Se confiere de conformidad a lo establecido en la Resolución 1021 del 25 de julio de 2018, modificada por la 1033 del 26 de julio de 2018.	El incumplimiento de la jornada flexible dará lugar a pérdida de la flexibilidad otorgada y el funcionario deberá cumplir en el horario ordinario de la entidad.
Incentivo al uso de bicicleta	Los servidores recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen llegar a trabajar en bicicleta en el horario establecido.	Medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen llegar a trabajar en bicicleta en el horario establecido. Disfrute de máximo 8 medios días en el año. Los cuales no podrán acumularse en jornadas laborales completas. 1 beneficiario máximo por mes. El área administrativa llevará el control mediante planilla y será la responsable de certificar el cumplimiento de esta actividad.	Los tiempos solamente podrán tomarse de manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con ningún otro contemplado en el plan de bienestar o las situaciones administrativas respectivas. Para hacer uso de los mismos debe ser previamente concertado con el jefe inmediato, privilegiando la prestación y necesidad del servicio y diligenciando los formatos, planillas o enviando los correos establecidos en las condiciones específicas.
Descanso remunerado por fecha de cumpleaños	Un día de descanso en su fecha de cumpleaños	Solo podrá cambiarse la fecha si es dentro de la misma semana de la fecha de cumpleaños, para lo cual debe remitirse correo por parte del jefe inmediato al área de Gestión Humana para el control respectivo.	
Fechas Especiales Hace referencia al otorgamiento del día libre en la fechas determinadas	07 de diciembre de 2020 24 de diciembre de 2020 31 de diciembre de 2020	Todo el día laboral libre remunerado, en las fechas establecidas para todos los funcionarios.	Los tiempos solamente podrán tomarse de manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con ningún otro contemplado en el plan de bienestar o las situaciones administrativas respectivas.

<p align="center">Jornadas laborales Comprimidas</p> <p>Hace referencia a la jornada laboral continua De 6:00am a 2:00pm</p>	<p align="center">Una jornada comprimida al mes, a los funcionarios que así lo requieran.</p>	<p>*Por solicitud expresa del funcionario. *Concertada con el jefe inmediato. *Debe remitirse correo por parte del jefe inmediato al área de Gestión Humana para el control respectivo. *La única jornada comprimida autorizada es de 6:00am a 2:00pm El funcionario que no cumpla estrictamente el horario de entrada no podrá disfrutar de esta jornada y deberá laborar en el horario normal establecido.</p> <p>Los tiempos solo podrán tomarse de manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con ningún otro contemplado en el plan de bienestar o las situaciones administrativas respectivas.</p>	<p>Los tiempos solamente podrán tomarse de manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con ningún otro contemplado en el plan de bienestar o las situaciones administrativas respectivas.</p>
<p align="center">Descansos compensados</p>	<p align="center">Festividades de fin de año</p>	<p>*Siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo descansado. *Sujeto con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.</p>	<p>Para hacer uso de los mismos debe ser previamente concertado con el jefe inmediato privilegiando la prestación y necesidad del servicio y diligenciando los formatos, planillas o enviando los correos establecidos en las condiciones específicas.</p>
<p align="center">Jornada laboral para dedicar a la familia</p>	<p align="center">Un día semestral de la jornada laboral para dedicar a la familia (Ley 1857 de 2017)</p>	<p>* Por solicitud expresa del funcionario *Concertada con el jefe inmediato. *Debe diligenciarse y radicarse formato de solicitud de permiso remunerado o licencia No remunerada según los establecido. *Vigencia 2020.</p>	

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios de la entidad y sus familias, se podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades con las cuales se podrán establecer los convenios respectivos.

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Empresas privadas prestadoras de servicio en salud ocupacional

9. INCENTIVOS

Según lo establecido en la normatividad vigente, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de la entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el merito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la entidad y pueden ser los siguientes:

9.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:

Son reconocimientos en especie como:

- Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida del funcionario.
- Reconocimiento al tiempo de servicio.

9.2 INCENTIVOS A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO:

- Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- Menciones honoríficas o diplomas.
- Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los funcionarios que integren los mejores equipos de trabajo.
- Descanso remunerado hasta por dos (2) días a cada uno de los integrantes del equipo.
- Reconocimiento a las calidades deportivas para los funcionarios que obtengan medallas de oro, plata o bronce en alguna disciplina, cuando participen en juegos en los que haga parte los equipos que conforme el Copnia.

La selección y asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.

10. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos 2020 se cuenta con una probación presupuestal de \$240.000.000 el cual se encuentra aprobado mediante resolución 1905 del 20 de noviembre de 2019 por medio del cual " Se aprueba y liquida el presupuesto de rentas y gastos o de apropiaciones del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA para la vigencia fiscal, comprendida entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2020 y se fija el valor de las tarifas de tramites que realiza la entidad", el cual fue aprobado por la Junta Nacional de Consejeros del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA y se encuentran distribuidos así:

AREA DE INTERVENCIÓN	EJE	DESCRIPCION DE ACTIVIDAD EN PAA 2020
7.2 Área de protección y servicios sociales	7.2.2 Actividades Deportivas 7.2.3 Actividades Recreativas 7.2.4 Actividades Artísticas y Culturales	Desarrollar competencias a través del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de los funcionarios del COPNIA y su núcleo familiar través del desarrollo de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de integración, fortalecimiento cultura organizacional, jornadas de socialización institucional, actividades de fechas especiales, vacaciones recreativas, concursos, fortalecimiento de vínculos y trabajo en equipo, talleres de intervención organizacional, gestion del cambio, actividades de integración familiar. Etc.
7.3 Área de protección y servicios sociales	7.3.2 Actividades de trabajo en equipo, sana convivencia, desarrollo y fortalecimiento institucional.	
7.2 Área de protección y servicios sociales	7.2.4 Actividades Artísticas y Culturales	Cursos de desarrollo personal y familiar para los funcionarios y su grupo familiar como: Cocina, arreglos navideños, fotografía, instrumentos musicales, pintura, etc.
7.2 Área de protección y servicios sociales	7.2.2 Actividades Deportivas 7.2.3 Actividades Recreativas	Conformación de equipos deportivos, entrenamientos, dotación y organización de torneos (Bolos, Ajedrez, Ping Pong, etc)
7.2 Área de protección y servicios sociales	7.2.2 Actividades Deportivas	Escuelas deportivas para funcionarios y su grupo familiar y acceso a escenarios para practicas libres deportivas, (Natación, fútbol, tenis, squash, patinaje, etc.) y Acondicionamiento Físico, gimnasia, yoga, pilates, etc.
7.3 Área de Calidad de Vida laboral	7.3.3 Actividades Prepensionados	Talleres profesionales de preparación para los funcionarios que se van a pensionar, en competencias para asumir su jubilación y su nuevo rol personal, familiar, de pareja, social, profesional, lúdico e intelectual al momento de su retiro.
7.1 Programa de Seguridad Social Integral	7.1 Programa de Seguridad Social Integral	Actividades de Intervención sobre estilos de vida saludable: Actividad física, manejo de estrés, control de la obesidad, nutrición, prevención del consumo de alcohol, etc.

11. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de Bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

AREA DE INTERVENCION	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	PROGRAMA Y/O ACTIVIDADES	BENEFICIARIOS	ene-20	feb-20	mar-20	abr-20	may-20	jun-20	jul-20	ago-20	sep-20	oct-20	nov-20	dic-20
		e respecto a las inquietudes sobre servicios, traslados y demás que se requieran y sean competencia de dichas entidades)													

14. CONDICIONES GENERALES:

El desarrollo de las actividades busca el cubrimiento de todos los funcionarios de la entidad y su grupo familiar primario, en las actividades así contempladas dentro de las normas que rigen en la materia y en las que la entidad cuente con recursos apropiados para su ejecución. De igual manera, el Plan de Bienestar busca el cubrimiento nacional, sin embargo, está sujeto a disponibilidad, mínimo de participantes, inscripción previa a las actividades y a las demás establecidas en la normatividad vigente. Por lo tanto, se hacen las siguientes observaciones:

- En las ciudades en donde no sea factible desarrollar las actividades y en la medida en que sea posible, se equiparara el beneficio, siempre y cuando este contemplado en el catálogo de servicios del proveedor con el cual se tenga convenio para la ejecución de presente plan.
- En las actividades en las cuales requiera inscripción previa, será necesario adjuntar la autorización de descuento de nómina en el caso de no asistir. Lo anterior, teniendo en cuenta que es deber de las entidades publicas velar por el uso adecuado de los recursos.
- Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación, hace referencia a los funcionarios de planta global de la entidad y su cubrimiento se extiende a la planta temporal que tenga vinculo superior a 6 meses y personal supernumerario que haya prestado sus servicios por periodos superiores a 4 meses durante la vigencia del Plan de Bienestar.
- Par los funcionarios que soliciten los cursos deportivos, los cuales se carguen a través de las tarjetas de la caja de compensación o a través del medio que el proveedor disponga, se deberán tener en cuenta que estos valores únicamente podrán y deberán ser usados en los cursos solicitados y hasta tanto no se legalice, no se podrá volver a solicitar nuevamente.
- Los funcionarios harán uso de las escuelas deportivas, gimnasio y acondicionamiento físico, cursos de desarrollo personal y familiar hasta que el rubro presupuestado se agote, lo cual será informado por la Profesional de Gestión Humana.

15. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

En esta fase se validará, el impacto del presente plan en los funcionarios; y en la misma medida, posibilita medir los resultados institucionales a través de los siguientes indicadores propuestos:

EFICACIA	
Cumplimiento	(Actividades ejecutadas/Actividades programadas)
Cobertura	Total, Funcionarios asistentes/Total funcionarios programados
EFICIENCIA	
Ejecución Presupuestal	Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado
EFFECTIVIDAD	
Impacto	Promedio del resultado porcentual de la calificación de la actividad realizada por el funcionario.
	Se enviará mensualmente a través del formulario dispuesto, la evaluación de las actividades del plan de bienestar.

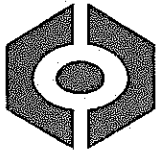
16. ANEXOS

- 16.1 Diagnóstico de Necesidades
- 16.2 Matriz de Seguimiento Plan de Bienestar 2020

17. CONTROL DE CAMBIOS

No.	Vigencia	Descripción del cambio o modificación
1	Enero 2020	Primera emisión aprobada con acta 01-2020 del 28 de enero de 2020

MARTHA NÚÑEZ	MARICELA OYOLA	RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELAEZ
Profesional de Gestión del área de Talento Humano	Subdirectora Administrativa y Financiera	Director General
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ



REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPNIA
Consejo Profesional Nacional de Ingeniería

Plan de Bienestar Social y Estímulos e incentivos 2020

CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA – COPNIA
Calle 78 N° 9 - 57 - Teléfono: 322 0191 - Bogotá D.C.
e-mail: contactenos@copnia.gov.co
www.copnia.gov.co



CO177812