

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA COPNIA**

**RESOLUCIÓN NACIONAL**

R2021060507  
2 marzo de 2021

**Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA para la vigencia 2021**

El Director General del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA en ejercicio de las facultades que le otorga el numeral 16) del artículo 4 de la Resolución Nacional 795 de 2017 y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales vigente.

**CONSIDERANDO:**

Que es obligación del Estado ofrecer a sus servidores ambiente de trabajo propicios para la integración y la interacción, así como para la formación y el bienestar del empleado y su familia, de tal manera que se logre un clima laboral que redunde en la mejor prestación de las funciones.

Que el Capítulo III artículo 20, de la Ley 909 del 2004, señala: "*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 funcionario con el servicio de la entidad en la cual labora*".

Que mediante los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, éste último reglamentario de la ley 909 de 2004, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos para el personal que labora en las entidades públicas.

Que según el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los funcionarios 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 funcionario y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Que 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.

Que acorde con el Plan Estratégico, los Planes de Acción del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA y con el propósito de lograr la eficacia en la prestación de los servicios, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Vigencia 2021.

Que, en sesión del 29 de enero del año 2021, el Área de Gestión Humana presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Bienestar Social, Estímulos E Incentivos para la vigencia 2021, siendo aprobado mediante acta 05-2021.

En mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA, para la vigencia 2021, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

### **COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los dos (2) días del mes de marzo (3) del año dos mil veintiuno (2021).

**RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ**  
**Director General**

Aprobó: Maricela Oyola Martínez- Subdirectora Administrativa y Financiera  
Revisó: Martha Isabel Nuñez Pirajan – Profesional de Gestión  
Proyectó: Mary Luz Larrota – Técnico Administrativo

---

Copia en papel auténtica de documento electrónico. La validez de este documento puede verificarse ingresando a: <https://atencionalciudadano.copnia.gov.co/Pages/Index.aspx> Agregue los siguientes datos R2021060507 y 623f

# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

## **2021**

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA, busca seguir fortaleciendo la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, 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, convirtiéndose en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del funcionario.

Este Plan busca dar continuidad al desarrollo de 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 pretende propiciar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y las actividades propuestas del Plan Estratégico 2019-2022, y es el punto de partida con el cual, el área de Gestión Humana estructuró el Plan de Bienestar Social y estímulos e Incentivos 2021.

## 2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo se toma como referencia en relación con la naturaleza jurídica del COPNIA, el tipo de nombramiento de sus funcionarios.

- 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.

Numeral 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".

Numeral 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".
- Decreto 4661 de 2005, Artículo 1, 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 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 está obligado a la protección de la seguridad y la salud de ellos trabajadores. Acorde con lo 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.
- 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. DEFINICIONES

- **Calidad de vida:** De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS, se define como la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores), sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.
- **Calidad de vida laboral<sup>1</sup>:** Se refiere a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- **Clima Laboral<sup>2</sup>:** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.
- **Cultura organizacional:** De acuerdo a lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

<sup>1</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018.

<sup>2</sup> Ibidem

## **4. MARCO INSTITUCIONAL**

### **4.1 NATURALEZA JURÍDICA**

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, es una entidad pública creada a partir de la Ley 94 de 1937, y actualmente regulada por los artículos 25, 26, 27 y siguientes de la Ley 435 de 1998 y las leyes 842 de 2003, 1325 de 2009 y 1796 de 2016; y 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.

Adicionalmente, cuenta con una Sede Central de carácter Nacional en la ciudad de Bogotá, D.C. y 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.

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería actualmente está conformado de la siguiente manera: la Junta Nacional de Consejeros (Art.26 de la Ley 435 de 1998 y Art.3 de la Ley 1325 de 2009), y las 17 Juntas de Consejos Seccionales en cada uno de los Departamentos del país en los que existen Facultades de Ingeniería, integradas según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 842 de 2003.

Cabe señalar, que 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.

Es pertinente indicar, que 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 de la entidad, es preciso consultar la Directriz Jurídica 001-2017.

### **4.2 MISIÓN**

Somos la autoridad 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.

#### **4.3 VISION**

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.

#### **5. 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.

##### **5.1 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.

#### **6. METODOLOGÍA**

Para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2021, el área de Gestión Humana realizó la aplicación de una encuesta que permitiera identificar y recoger las necesidades de bienestar social manifestadas por los servidores públicos de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de la misma, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2021 en la entidad.

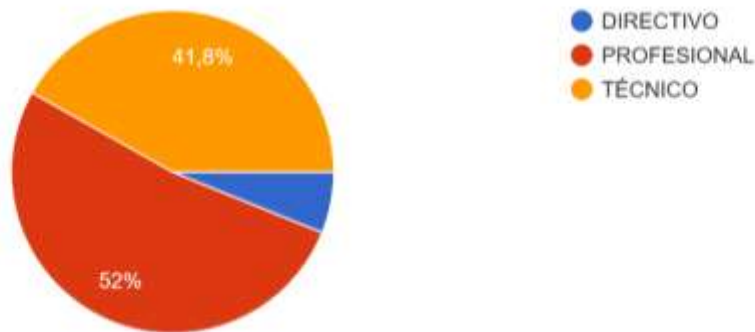
La encuesta se dirigió a ciento cincuenta y nueve (159) servidores públicos en el mes de diciembre de 2020, con una participación del 61,6% correspondiente a un total de 98 servidores, entre los cuales el 61,2% de participación corresponde a mujeres y el 38.8% a los hombres, como se muestra a continuación:



### Grafico 1. Distribución por Nivel Jerárquicos

Indique cual es el nivel de su cargo

98 respuestas

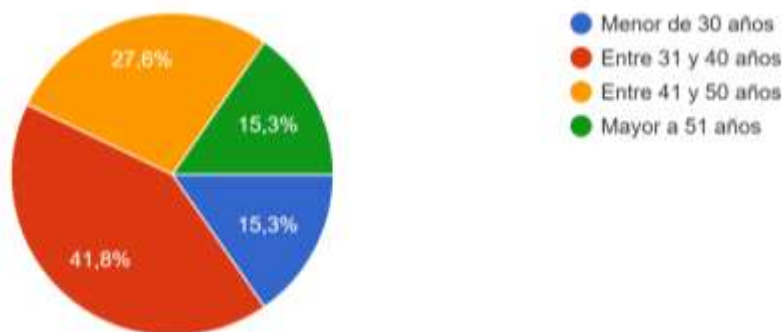


Fuente: Encuesta de Percepción y Sondeo de necesidades realizada para el presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, realizada por área Gestión Humana.

### Grafico 2. Distribución por Edad de los Funcionarios

Su edad en que rango se encuentra

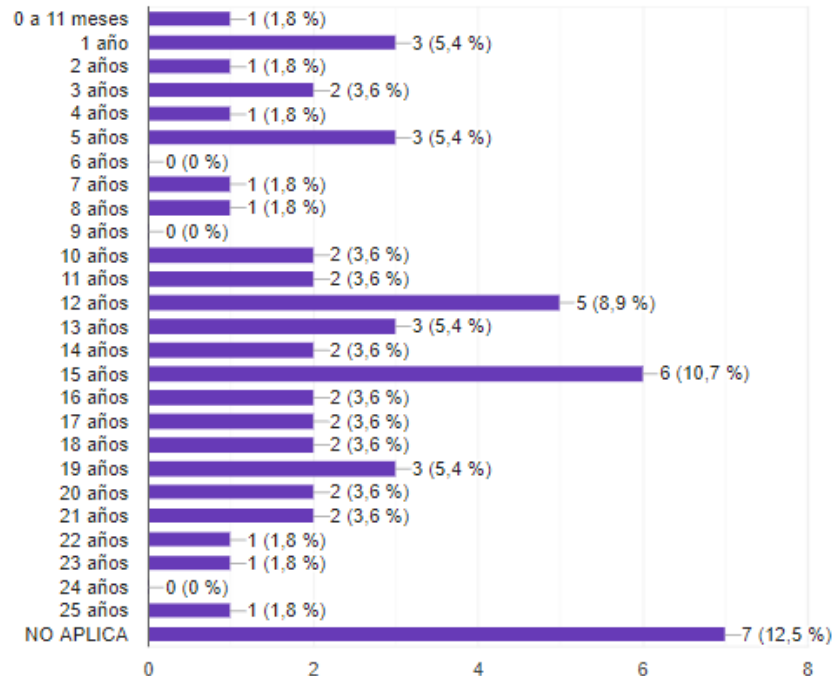
98 respuestas



Fuente: Encuesta de Percepción y Sondeo de necesidades realizada para el presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, realizada por área Gestión Humana.

Cabe destacar, que el grupo poblacional de los hijos de funcionarios de la planta de personal está conformado de la siguiente manera:

**Gráfico 3. Distribución por Edad Hijos de los Funcionarios**



Fuente: Encuesta de Percepción y Sondeo de necesidades realizada para el presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, realizada por área Gestión Humana.

Es preciso indicar, que en el anexo 1., del presente documento, se encuentra el detalle de toda la Encuesta de Percepción y Sondeo de necesidades realizada para el presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

## 7. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 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 que correspondan.

- 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

## 8. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son los funcionarios del COPNIA y el grupo familiar contemplado en la normatividad vigente y relacionada. De igual manera y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 894 de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "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.*

En virtud de lo anterior, a continuación, se detalla la distribución actual de la Planta Global y Temporal de 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	16
<b>TOTAL</b>	<b>126</b>	<b>34</b>

*Nota: El personal supernumerario, se vincula acorde con las necesidades expresas del servicio, quienes serán vinculados de manera transitoria.*

A partir de la tabulación, revisión y análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados de la Encuesta de Percepción y Sondeo de necesidades, se realizó la priorización de las actividades y los temas a intervenir y desarrollar, teniendo en cuenta el presupuesto asignado para la ejecución del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, el cual se desarrollará a partir de las áreas de intervención dispuesto y aplicable a la entidad en el Decreto 1083 de 2015.

## **9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

El programa de Bienestar Social del año 2021 está dirigido a todos los servidores de la entidad y como se mencionó anteriormente, se elaboró a partir de la identificación de necesidades respecto a los factores que puedan favorecer el bienestar del trabajador y por ende la medición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral de los funcionarios.

Cabe señalar, que la entidad 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 y la utilización adecuada de los recursos dispuestos para el cumplimiento del mismo y se enmarca en las siguientes áreas.

### **9.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

#### **9.1.1 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) y Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

Entre las actividades del programa, se encuentra 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.

### **9.1.2 ACTIVIDADES PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

El propósito es 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. Así mismo, se realizarán los exámenes ocupacionales una vez al año.

Para el desarrollo de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar y las respectivas instituciones con las que se determinen convenios institucionales.

### **9.1.3 ACTIVIDADES DEPORTIVAS**

El objetivo es 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 y el aprovechamiento del tiempo libre en actividades beneficiosas para la salud e incentivar el uso de la bicicleta.

Es preciso indicar, que estas actividades están sujetas a los lineamientos, medidas y directrices impartidas por el Gobierno Nacional, con ocasión de la emergencia sanitaria decretada por causa del Coronavirus COVID-19, a fin de prevenir y controlar la propagación y mitigar sus efectos.

### **9.1.4 ACTIVIDADES RECREATIVAS**

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, novena de aguinaldos, celebración de fechas especiales, entre otros.

Es preciso indicar, que estas actividades están sujetas a los lineamientos, medidas y directrices impartidas por el Gobierno Nacional, con ocasión de la emergencia sanitaria decretada por causa del Coronavirus COVID-19, a fin de prevenir y controlar la propagación y mitigar sus efectos.

### **9.1.5 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES**

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 talleres de formación artística, cuya inscripción será previa por parte de los funcionarios interesados.

Es preciso indicar, que estas actividades están sujetas a los lineamientos, medidas y directrices impartidas por el Gobierno Nacional, con ocasión de la emergencia sanitaria decretada por causa del Coronavirus COVID-19, a fin de prevenir y controlar la propagación y mitigar sus efectos.

### **9.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

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.

#### **9.2.1 ACTIVIDAD 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 de acuerdo con los resultados de la medición de Clima Organizacional.

#### **9.2.2 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.

#### **9.2.3 ACTIVIDADES PREPENSIONADOS**

Estas actividades responden a la última fase del ciclo de vida laboral del servidor público en la entidad y 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.

### 9.2.4 ACTIVIDADES SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa, se pretende seguir fortaleciendo el balance entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios, para aumentar el compromiso, generar valor para el logro de resultados institucionales y propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador. 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	Medio día laboral libre remunerado por cada treinta (30) veces que se certifique la llegada a trabajar en bicicleta.	Los servidores recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que se certifique, la llegada a trabajar en bicicleta, dando cumplimiento al horario laboral establecido.  El disfrute será de máximo ocho (8) medios días en el año, los cuales no podrán acumularse en jornadas laborales completas y un (1) beneficio máximo por mes.  Nota: 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 otro contemplado en el Plan de Bienestar o con las situaciones administrativas respectivas.  Para hacer uso de estos beneficios, debe ser previamente concertado con el jefe inmediato, privilegiando la prestación y necesidad del servicio y diligenciando los formatos y/o planillas correspondientes y enviando correo electrónico al área de Gestión Humana.
Descanso remunerado por fecha de cumpleaños	Un día de descanso remunerado 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 electrónico por parte del jefe inmediato al área de Gestión Humana para el control respectivo.	
Descanso remunerado por Fechas Especiales	Hace referencia al otorgamiento del día libre remunerado para la celebración de las Festividades navideñas y fin de año	Día laboral libre remunerado, para la celebración de las festividades navideñas y de fin de año para todos los funcionarios.	Los tiempos solamente podrán tomarse de manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con otro contemplado en el Plan de Bienestar o con las situaciones administrativas respectivas.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	CONDICIONES ESPECÍFICAS	CONDICIONES GENERALES
Descansos compensados	Festividades de fin de año	Se otorgará siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo descansado.  Estará sujeto con la programación que establezca la Entidad, de turnos de descanso, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.	
Jornada laboral para dedicar a la familia	Un día libre remunerado en cada semestre del año para dedicar a la familia.  (Ley 1857 de 2017)	Se otorgará previa solicitud expresa del funcionario.  Debe diligenciarse y radicarse en respectivo Formato de solicitud de permiso remunerado o licencia no remunerada según los establecido.	Los tiempos solamente podrán tomarse de manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con otro contemplado en el Plan de Bienestar o con las situaciones administrativas respectivas.  Para hacer uso de estos beneficios, debe ser previamente concertado con el jefe inmediato, privilegiando la prestación y necesidad del servicio y diligenciando los formatos y/o planillas correspondientes y enviando correo electrónico al área de Gestión Humana.
Jornada Laboral Comprimida	Hace referencia a una jornada laboral continua de 6:00a.m a 2:00p.m	Se otorgará previa solicitud expresa del funcionario.  Aplica solo una jornada comprimida al mes.  Debe remitirse correo electrónico por parte del jefe inmediato al área de Gestión Humana para el control respectivo.  El único horario autorizado es de 6:00a.m a 2:00p.m.  El funcionario que no cumpla estrictamente el horario de entrada no podrá disfrutar de esta jornada y deberá laborar en el horario normal establecido.	

### 9.3 ÁREA DE INCENTIVOS

Según los 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 mérito 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:

**9.3.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:**

Son reconocimientos en especie como:

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

**9.3.2 INCENTIVOS A LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO:**

- Reconocimiento o exaltación publica a la labor meritoria.
- Menciones honorificas 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 ejecución y desarrollo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2021, se cuenta una aprobación presupuestal de \$75.024.000 (setenta y cinco millones veinticuatro mil m/cte.), el cual se encuentra aprobado por la Junta Nacional de Consejeros del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería mediante Resolución Nacional R2020047207 del 04 de diciembre de 2020, por medio de la 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 2021 y se fija el valor de las tarifas de tramites que realiza la entidad"*.

Cabe señalar, que la entidad acata, adopta y promueve el cumplimiento de los lineamientos y medidas dispuestas para la mitigación, prevención y control en la propagación del Coronavirus COVID-19. De este modo, el presupuesto aprobado, se encuentra distribuido en las diferentes áreas de intervención descritas a continuación:

AREA DE INTERVENCIÓN	EJE	DESCRIPCION DE ACTIVIDAD EN PAA 2021
9.1 Área de protección y servicios sociales	9.1.3 Actividades Deportivas 9.1.4 Actividades Recreativas 9.1.5 Actividades Artísticas y Culturales	Desarrollar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los funcionarios del COPNIA y su núcleo familiar a través del desarrollo de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de integración, fortalecimiento cultura organizacional,



9.2 Área de Calidad de Vida Laboral	9.2.2 Actividades de trabajo en equipo, sana convivencia, desarrollo y fortalecimiento institucional.	jornadas de socialización institucional, actividades de fechas especiales, vacaciones recreativas, concursos, fortalecimiento de vínculos y trabajo en equipo, etc. enfocadas en fortalecer la calidad de vida y promover una cultura que permita mejorar los niveles de satisfacción y aumentar el sentido de pertenencia y motivación en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y propiciando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.
9.1 Área de protección y servicios sociales	9.1.5 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.
9.1 Área de protección y servicios sociales	9.1.3 Actividades Deportivas 9.1.4 Actividades Recreativas	Conformación de equipos deportivos, entrenamientos, dotación y organización de torneos (Bolos, Ajedrez, Ping Pong, etc.)
9.1 Área de protección y servicios sociales	9.1.3 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.
9.2 Área de Calidad de Vida laboral	9.2.1 Actividad Clima Laboral	Proceso de medición del clima organizacional para la identificación de los programas a abordar con la participación de los funcionarios.
9.2 Área de Calidad de Vida laboral	9.2.3 Actividades Pre pensionados	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.
9.1 Área de protección y servicios sociales	9.1.1 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 uno de los siguientes registros:

- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico o digital, de acuerdo al tipo de actividad.









AREA DE INTERVENCION	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	PROGRAMA Y/O ACTIVIDADES	BENEFICIARIOS	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
9.1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	9.1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Seguridad social Integral (Orientación sobre los servicios, atención permanente, traslados y demás que se requieran y sean competencia entidades de apoyo)	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar primario.												

**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. Sin embargo, estará 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 públicas velar por el uso adecuado de los recursos.
- Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación, hace referencia a todos los funcionarios de Planta Global de la entidad y su cubrimiento se extiende a la Planta Temporal y personal Supernumerario cuya vinculación laboral sea superior a seis (6) meses durante la vigencia del Plan de Bienestar.
- Para 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, 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:

<b>EFICACIA</b>	
<b>Cumplimiento</b>	(Actividades ejecutadas/Actividades programadas)
<b>Cobertura</b>	Total, funcionarios asistentes/Total funcionarios programados
<b>EFICIENCIA</b>	
<b>Ejecución Presupuestal</b>	Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado
<b>EFFECTIVIDAD</b>	
<b>Impacto</b>	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta del programa de bienestar/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar.

**16. ANEXOS**

**16.1** Diagnóstico de Necesidades.

**17. CONTROL DE CAMBIOS**

No.	Vigencia	Descripción del cambio o modificación
1	Febrero 2021	Primera emisión aprobada con acta 05-2021 del 29 de enero de 2021.

 <b>MARTHA ISABEL NÚÑEZ</b>	 <b>MARICELA OYOLA MARTINEZ</b>	 <b>RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELAEZ</b>
Profesional de Gestión Humana	Subdirectora Administrativa y Financiera	Director General
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>