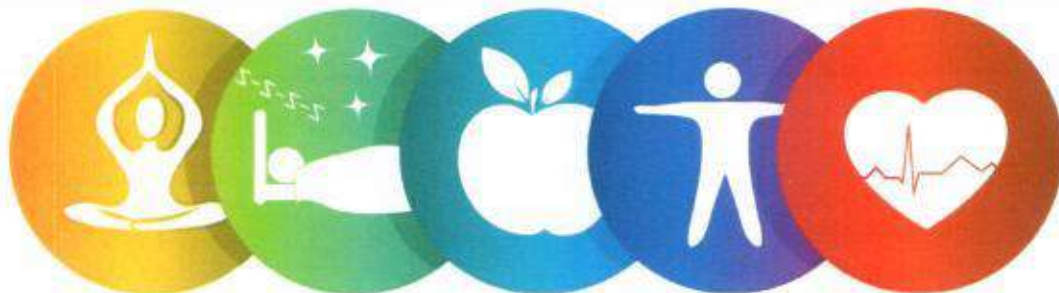




REPÚBLICA DE COLOMBIA
COPNIA
Consejo Profesional Nacional de Ingeniería

Plan de Bienestar Social y Estimulos e Incentivos 2019

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019



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



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA busca fortalecer la calidad de vida del servidor, 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 servidor público.

En el mismo sentido, el 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 servidores. Con base en lo anterior, el área de Gestión Humana estructuró el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019.



2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo se toma como referente acorde a la naturaleza jurídica del COPNIA, el tipo de nombramiento de sus funcionarios que corresponde a libre nombramiento y remoción.

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estimulos, 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 vacacionales.*
 5. *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes*
- 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".
- 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 de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".*
- 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.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 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 los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente".
- 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 1º 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, el entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuestos de la entidad*".

- La Ley 1857 del 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 de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009, en su Artículo 4".

... "Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará 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 JURIDICA

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, es una entidad sui géneris o especial e independiente de derecho público del orden nacional, creada por 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; encargada de la función administrativa de inspección y vigilancia del ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares (Artículo 26 de la Constitución Política), motivo por el cual, a través de las actuaciones administrativas correspondientes, expide las Matriculas Profesionales, Certificados de Inscripción Profesional y Certificados de Matrícula (actos administrativos) que constituyen la autorización del Estado para ejercer dichas profesiones, y adelanta en ejercicio de la acción disciplinaria ético profesional, como Tribunal de Ética Profesional, las investigaciones disciplinarias ético profesionales, a través del procedimiento administrativo de carácter sancionatorio establecido en las leyes 842 de 2003 y 1796 de 2016, a los profesionales bajo su control que vulneren el Código de Ética Profesional establecido en la misma.

La ingeniería y sus profesiones afines y auxiliares han estado reglamentadas en Colombia por exigencia constitucional desde el Acto Legislativo 01 de 1936, lo cual fue desarrollado por medio de la Ley 94 de 1937, el Decreto Legislativo 1782 de 1954 y la Ley 64 de 1978, vigente hasta la expedición de la Ley 842 de 2003.

El Artículo 26 de la Constitución Política vigente, señala como regla general, que las profesiones artes y oficios son de libre ejercicio, salvo que éstas exijan formación académica e impliquen riesgo social, en cuyo caso corresponderá al Estado controlar y vigilar su ejercicio a través de las autoridades competentes pertinentes, expidiendo la correspondiente autorización para su desempeño (Matrícula Profesional, Certificado de Inscripción Profesional y Certificado de Matrícula) y ejerciendo la acción disciplinaria ético profesional como Tribunal de Ética Profesional contra el profesional que vulnere el Código de Ética Profesional según el debido proceso establecido en la Ley 842 de 2003.



Sobre el sentido, alcance y finalidad de la Reglamentación Profesional se pueden consultar las Sentencias C-606 de 1992, C-177 de 1993, C-226 de 1994, C-694 de 1999, C-570 de 2004, C-191 de 2005, entre otras.

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 jurídica del COPNIA, consultar la Directriz Jurídica 001-2017.

3.2. 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.

3.3. 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.



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.

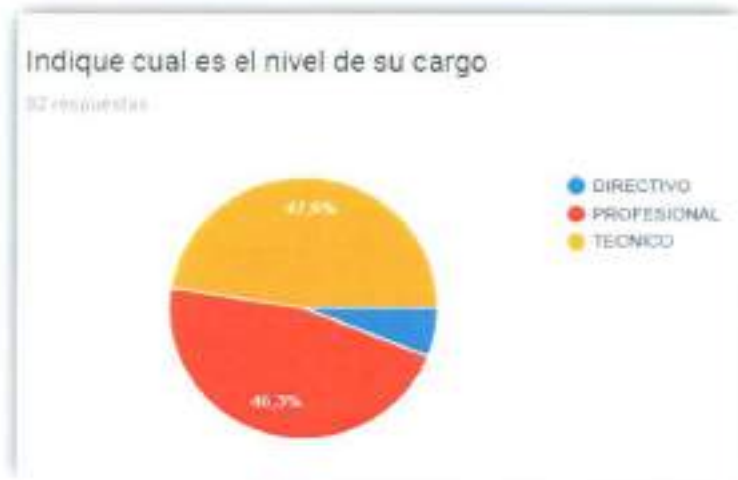
4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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 con 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.
- Crear espacios institucionales a través 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 febrero de 2019 y tuvo una participación de 82 funcionarios del COPNIA de los 126 funcionarios de la Planta Global, entre los cuales el 56,1% de participación correspondió a las mujeres y el 43,9% a los hombres y con la siguiente discriminación:



En anexo 1, se encuentra la Encuesta de percepción y Sondeo de Necesidades plan de bienestar e incentivos COPNIA 2019.



6. BENEFICIARIOS

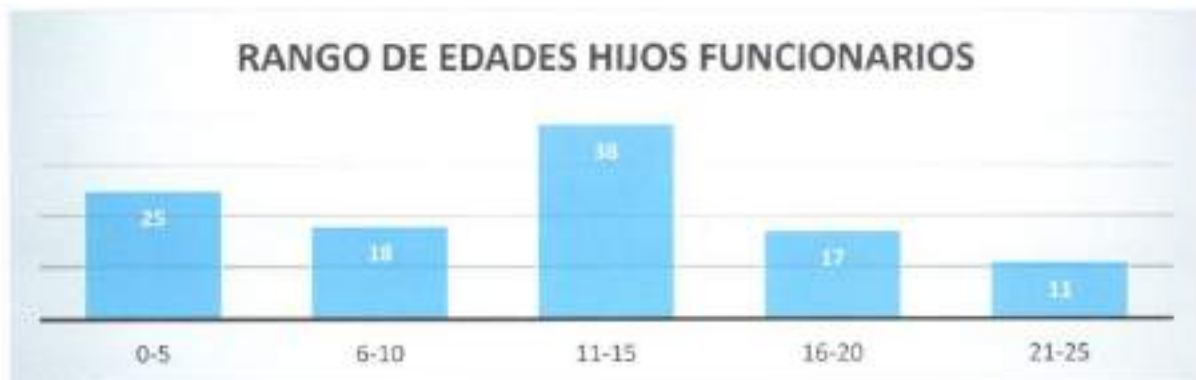
Los beneficiarios del plan de bienestar son los funcionarios del COPNIA y el grupo familiar contemplado en la normatividad vigente. De igual manera, es preciso aclarar que de conformidad con el Decreto 894 de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su Artículo 1° ... "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, el entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuestos de la entidad*".

A continuación, se detalla la distribución de los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA de la planta global y temporal de la entidad:

NIVEL	PLANTA GLOBAL	PLANTA TEMPORAL
	No. CARGOS	No. CARGOS
DIRECTIVO:	6	0
PROFESIONAL:	63	12
TECNICO:	57	8
TOTAL	126	20

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 esta conformado de la siguiente manera:





7. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2019 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 de 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 la 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. Ente 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. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

7.2.1. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD:

Contribuir al bienestar integral de los funcionarios mediante la promoción de estilos de hábitos saludables, la práctica cotidiana de ejercicio físico, manejo de estrés, control 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 del bienestar.



7.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y 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 caminata ecológica, torneos deportivos, escuelas deportivas, gimnasio, y programa de acondicionamiento físico para funcionarios y núcleo familiar primario.

7.2.3. 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 sociales, para fortalecer 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. 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 realizará actividades como cine y/o teatro combo familiar y talleres de formación artística previa inscripción por parte de los funcionarios.

7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL



Esta área tiene como 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, ejecutar y evaluar 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 propósito 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 estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la sana utilización del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud y 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 institucional. 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 8:30 a 5:30 p.m. 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 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 la 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 beneficio 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 si, ni con ningún otro contemplado en 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.	



ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	CONDICIONES ESPECÍFICAS	CONDICIONES GENERALES
Jornadas laborales comprimidas: Hace referencia a la jornada laboral continua de 6:00 a 2:00 p.m.	Fechas autorizadas mediante este Plan: * Viernes Semana de receso escolar: 11 de octubre 2019 * Día de los niños y Halloween: 31 de octubre de 2019. * Día de las velitas: 6 de diciembre de 2019 * 24 de diciembre de 2019 * 31 de diciembre de 2019.	*La única jornada Los tiempos solamente podrán tomarse de manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con ningún otro contemplado en 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. comprimida autorizada es de 6:00 a.m. a 2:00 p.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. *Esta jornada queda formalizada mediante acto administrativo a nivel nacional para efectos de los horarios de prestación de servicio a los usuarios. *Los funcionarios que no requieran tomar la jornada comprimida deberán asistir en el horario normal establecido y el área administrativa organizara lo pertinente para el acceso y la salida de las sedes.	Los tiempos solamente podrán tomarse de manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con ningún otro contemplado en 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.
	Una jornada comprimida al mes, a los funcionarios que así lo requieran	* 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 6:00 a.m. a 2:00 p.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	Los tiempos solamente podrán tomarse de



ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	CONDICIONES ESPECÍFICAS	CONDICIONES GENERALES
Descansos compensados	Festividades de fin de año	* Siempre y cuando el funcionario haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso. * Sujeto con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.	manera independiente, no puede unirse entre sí, ni con ningún otro contemplado en 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.
Jornada laboral para dedicar a la familia	Un día semestral de la jornada laboral para dedicar a la familia (ley 1857 de 2017)	* Por solicitud expresa del funcionario. * Concertada con el jefe inmediato * Debe diligenciarse y radicarse formato de solicitud de permiso remunerado o Licencia No Remunerada establecido * Vigencia 2019	

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 Profesionales.
- 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 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:

9.1. INCENTIVOS PECUNIARIOS: Son los reconocimientos de carácter económico que se otorgan al funcionario y/o a los equipos de trabajo.

Reconocimiento, premiación y promoción de los mejores proyectos presentados por equipos de trabajo, los cuales estén enfocados hacia la solución de problemas, el mejoramiento del servicio interno, la atención oportuna y efectiva a la ciudadanía, el acceso a la información amplia y suficiente, el manejo de la comunicación efectiva y constructiva, descanso remunerado hasta por dos (2) días, entre otros.

El Decreto 1567 de 1998, establece: *"Artículo 31º.- Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados."*

9.2. 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

9.3. 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 meritório.

10. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos 2019 se cuenta con una apropiación presupuestal de \$241.500.000 (Doscientos cuarenta y un millones quinientos mil pesos), el cual se encuentra aprobado mediante Resolución 1704 del 30 de Noviembre de 2018 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, comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 y se fija el valor de las tarifas de trámites 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 2019
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS 7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS 7.2.4. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES	Desarrollar contempladas a través del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos de los funcionarios del COPNIA y su núcleo familiar a 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 vínculos y trabajo en equipo, talleres de intervención organización, gestión del cambio, actividades de integración familiar, etc.
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.2. ACTIVIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO, SANA CONVIVENCIA, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.4. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES	Cursos de desarrollo personal y familiar para funcionarios y grupo familiar (Cocina, arreglos navideños, fotografía, instrumentos musicales, pintura, etc.).

AREA DE INTERVENCIÓN	EJE	DESCRIPCION DE ACTIVIDAD EN PAA 2019
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS 7.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Conformación de equipos deportivos, entrenamientos, dotación y organización de torneos (bolos, ajedrez y ping pong, etc.).
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Escuelas deportivas para funcionarios y su grupo familiar y acceso a escenarios para prácticas libres deportivas (natación, futbol, tenis, squash, patinaje, etc.) y Acondicionamiento físico, gimnasia, yoga, pilates, etc.
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.3. ACTIVIDADES PREPENSIONADOS	Talleres profesionales de apoyo para los funcionarios que se van a pensionar en competencias para asumir su rol personal, familiar, de pareja, social, profesional, ludico e intelectual al momento del 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 estrés, control 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:

- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos 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 cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- Registro de evaluación de la actividad: Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.
- Registros Fotográficos

12. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Asistir y participar activamente en las actividades del programa de bienestar de acuerdo al cronograma y condiciones definidas para cada actividad.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas.
- Cuidar los recursos que la Entidad tiene para beneficio en las actividades de bienestar y reportar de manera oportuna los inconvenientes que se presenten al área de Gestión Humana.
- Registrar la asistencia en las actividades de bienestar en los respectivos listados y permitir el registro fotográfico en las actividades a que haya lugar.

13. CRONOGRAMA

AREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	PROGRAMA Y/O ACTIVIDADES	BENEFICIARIOS	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19	sep-19	oct-19	nov-19	dic-19	ene-20	feb-20
Consolidación de diagnóstico de necesidades y estructuración del plan.															
Aprobación del Plan															
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS	Actividad de cumpleaños de los funcionarios (bimestral)	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.2. ACTIVIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO, SANA CONVIVENCIA, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Día del Servidor Público.	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.1. PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:	Actividades de intervención (Estilos de vida saludable actividad física, manejo estrés, control obesidad, nutrición, prevención del consumo de alcohol)	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.2. ACTIVIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO, SANA CONVIVENCIA, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Actividad de integración en fecha especial amor y amistad.	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.2. ACTIVIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO, SANA CONVIVENCIA, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Aniversario de la entidad.	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS	Concurso decoración trabajo en equipo Halloween	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												

Plan de Bienestar Social y Estimulos e Incentivos 2019

AREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	PROGRAMA Y/O ACTIVIDADES	BENEFICIARIOS	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19	sep-19	oct-19	nov-19	dic-19	ene-20	feb-20
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS	Actividad de Halloween hijos funcionarios	Hijos de todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación entre 0 y 25 años.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS	Vacaciones Recreativas hijos funcionarios	Hijos de todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación entre 4 y 17 años.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.1. CLIMA LABORAL	Intervención y realización de medición de Clima Organizacional	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.2. ACTIVIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO, SANA CONVIVENCIA, DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Jornada de socialización - Cierre de Gestión.	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS	Novena de aguinaldos.	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación e hijos en edades entre 4 a 17 años.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS	Actividad y/o entrega de bonos navideños.	Hijos todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación de 0 a 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del funcionario.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Torneo de bolos.	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación, en las ciudades donde sea factible.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Campeonatos de Fútbol y/o Copa Navidad e implementos deportivos.	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar en las ciudades donde sea factible.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.4. SALARIO EMOCIONAL	Descansos compensados	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												

Plan de Bienestar Social y Estimulos e Incentivos 2019

AREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES ESPECÍFICAS	PROGRAMA Y/O ACTIVIDADES	BENEFICIARIOS	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19	sep-19	oct-19	nov-19	dic-19	ene-20	feb-20
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.3. ACTIVIDADES PREPENSIONADOS	Taller pre-pensionados.	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS	Día de la familia.(actividad ecológica)	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar primario												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.4. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES	Actividad cultural cine y/o teatro combo familiar	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar primario												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.4. SALARIO EMOCIONAL	Jornada laboral para dedicar a la familia	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.4. SALARIO EMOCIONAL	Horario Flexible	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.4. SALARIO EMOCIONAL	Incentivo al uso de la bicicleta	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.4. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES	Cursos informales (cocina, repostería, confección y patronaje, manualidades, formación musical, elementos de cocina, arreglos navideños, fotografía, pintura, pilates, enlaces.)	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar primario												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.4. SALARIO EMOCIONAL	Descanso remunerado por fecha de cumpleaños	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												
7.3. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	7.3.4. SALARIO EMOCIONAL	Jornadas laborales comprimidas:	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												

Plan de Bienestar Social y Estimulos e Incentivos 2019

AREA DE INTERVENCION	ACTIVIDADES ESPECIFICAS	PROGRAMA Y/O ACTIVIDADES	BENEFICIARIOS	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19	sep-19	oct-19	nov-19	dic-19	ene-20	feb-20
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Cursos a través de carga en la tarjeta de las cajas de compensación (futbol, baloncesto, vóleibol, tenis, natación, patinaje, squash, artes marciales, motricidad, acuamotricidad, acuactividad, acuayoga, baile, bolos, yoga, padel, ping pong)	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar primario.												
7.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	7.2.2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Programa deportivo con la caja de compensación (Gimnasio)	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar primario.												
7.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	7.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Seguridad social integral (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)	Todos los funcionarios del COPNIA independientemente de su tipo de vinculación.												



14. CONDICIONES GENERALES:

El desarrollo de las actividades busca el cubrimiento 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, este sujeto a disponibilidad, mínimo de participantes, inscripción previa a las actividades y 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 equipará el beneficio, siempre y cuando este contemplado en el catálogo de servicios del proveedor con el cual se tenga convenio para la ejecución del presente plan.
- En las actividades en las cuales requiera inscripción previa, será necesario adjuntar la autorización de descuento de nomina 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.
- Para los funcionarios que soliciten los cursos deportivos, los cuales se carguen a través de las tarjetas de la caja de compensación o través del medio que el proveedor disponga, se deberán tener en cuenta que estos valores únicamente podrán ser usados en los cursos solicitados y hasta tanto no se legalice no se podrá volver a solicitar nuevamente.



15. EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR

Esta fase se validará, el impacto del plan en los funcionarios; y a en la misma medidad, 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
EFECTIVIDAD	
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 de plan de Bienestar.	

16. ANEXOS

- 16.1. Diagnóstico de Necesidades
- 16.2. Matriz de Seguimiento Plan de Bienestar 2019
- 16.3. Acta 08- 2019


RUBEN DARIO OCHOA ARBELAEZ
Director General

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Revisó: Maricela Oyola Martínez – Subdirectora Administrativa y Financiera
Proyecto: Maricela Oyola Martínez – Subdirectora Administrativa y Financiera



Encuesta de percepción y Sondeo de Necesidades plan de bienestar e incentivos COPNIA 2019

*Obligatorio

INFORMACIÓN GENERAL

Indique cual es el nivel de su cargo *

- DIRECTIVO
- PROFESIONAL
- TECNICO

Su edad en que rango se encuentra *

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



Su identidad de genero es: *

- Masculino
- Femenino
- Otro

Su sede de trabajo se encuentra en Bogotá: *

- Sí
- No

EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2018

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

En una medición de 1 a 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente) como califica siguientes actividades de bienestar: *

	1	2	3	4	5	No participe en la actividad
Torneo de Bolos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Torneo de Fútbol Copa Navidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escuelas deportivas (natación, futbol, tenis, squash, patinaje, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gimnasio, Yoga, Pilates, enlíces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



ACTIVIDADES RECREATIVAS, INTEGRACIÓN Y DE CULTURA ORGANIZACIONAL 

En una medición de 1 a 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente) como califica las actividades de bienestar desarrolladas. *

	1	2	3	4	5	No participe en la actividad
Confecomedia - Stand Comedy y aniversario de la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Día del Servidor Público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividad fecha especial amor y amistad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jornadas de socialización - Cierre de Gestión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Novena de aguinaldos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concurso navideño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pasaporte cultural (tarjeta cineco)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividad Gestión del cambio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ACTIVIDADES RECREATIVAS, INTEGRACIÓN Y DE CULTURA ORGANIZACIONAL 

En una medición de 1 a 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente) como califica las actividades de bienestar desarrolladas. *

	1	2	3	4	5	No participe en la actividad
Halloween entrega de kit escolares a los niños a nivel Nacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacaciones recreativas hijos funcionarios Nacional y Cundinamarca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bonos navideños hijos funcionarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Almuerzo con el director hijos funcionarios Nacional-Cundinamarca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taller cocina navideña funcionarios e hijos funcionarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escuelas deportivas (natación, fútbol, tenis, squash, patinaje, etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD



En una medición de 1 a 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente) como califica las siguientes actividades: *

	1	2	3	4	5	No participe en la actividad
Talleres de estilo de vida saludable, Prevención consumo de alcohol, Nutrición y actividad física rumbo terapia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prevención consumo de alcohol, Nutrición	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividad física rumbo terapia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desayuno saludable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

APROPIACIÓN PLAN DE BIENESTAR

Se siente motivado con las actividades que la entidad ofrece para su bienestar y el de su grupo familiar *

- Sí
- No



Como es su autoevaluación frente a las actividades del Plan de Bienestar (Siendo 1 deficiente y 5 excelente) *

	1	2	3	4	5
Receptividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disposición	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asistencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿De las actividades desarrolladas en el plan, que resaltaría entre los aspectos que más le han gustado? *

Tu respuesta

¿De las actividades desarrolladas en el plan que aspectos considera se deben mejorar? *

Tu respuesta

Si tiene alguna observación o comentario adicional, escríbalo a continuación *

Tu respuesta

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Plan de Bienestar e Incentivos 2019

DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES

Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo a nivel institucional. *

Sí

No

De las siguientes actividades para desarrollar practicas y torneos de manera grupal, cual es la de su mayor preferencia ORDENE sus preferencias de 1 a 5 siendo 1 la de menos preferencia y la de 5 de mayor preferencia. *

	1	2	3	4	5
Bolos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Futbol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voleibol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pingo Pong	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baloncesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De las siguientes actividades autóctonas para desarrollar practicas y torneos de manera grupal, cual es la de su mayor preferencia, ORDENE sus preferencias de 1 a 5 siendo 1 la de menos preferencia y la de 5 de mayor preferencia. *

	1	2	3	4	5
Mini- tejo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tejo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Considera que las escuelas deportivas (cargue tarjeta compensar) han contribuido a su bienestar y al de su familia y que deben mantenerse para el 2019 *

- SI
- NO
- No he participado en esta actividad

En las actividades de integración familiar cual es de su preferencia: *

- Dia de sol familias COPNIA
- Pasaportes o cargue para disfrutar en familia de manera individual
- Ninguna de las anteriores

ARTÍSTICOS Y CULTURALES

Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad *

- Sí
- No

Estaría interesado (a) en practicar un curso para tocar algún instrumento musical *

- Sí
- No



Estaría interesado (a) en practicar un curso para desarrollar sus habilidades de canto *

Sí

No

Estaría interesado (a) en practicar un curso para desarrollar sus habilidades de baile *

Sí

No

Entre las actividades culturales cual es la de su preferencia ORDENE sus preferencias de 1 a 5 , siendo 1 la de menos preferencia y la de 5 de mayor preferencia *

	1	2	3	4	5
Teatro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ferias culturales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visita a Museos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cineforo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD 



Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación actividades en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia *

	1	2	3	4	5
Salud oral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salud visual y auditiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salud sexual y reproductiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada? *

- SI
- NO

¿Consumo medicamentos con frecuencia? *

- SI
- NO

AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

Califique de 1 a 5, siendo 1 deficiente y 5 excelente



Desde su autoevaluación como actor principal, como califica su comportamiento frente a los siguientes aspectos *

	1	2	3	4	5
Sentido de pertenencia con la entidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Que factores considera importante para mejorar el ambiente laboral? *

Tu respuesta



Que factores considera que usted puede aportar para mejorar el ambiente laboral?

•

Tu respuesta

Si tiene alguna observación o comentario adicional, escríbalo a continuación •

Tu respuesta

Página 1 de 1

ENVIAR

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Condiciones del servicio](#)

Google Formularios



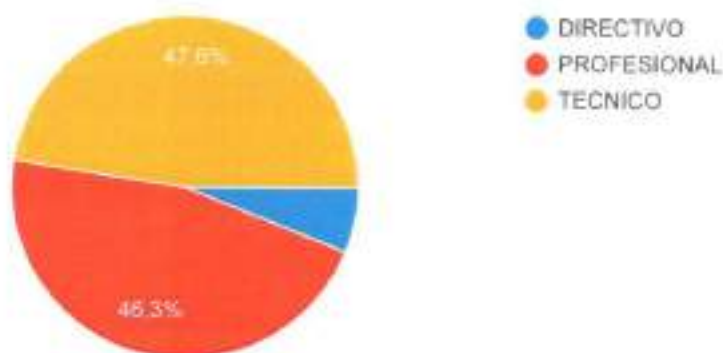


Encuesta de percepción y Sondeo de Necesidades plan de bienestar e incentivos COPNIA 2019

82 respuestas

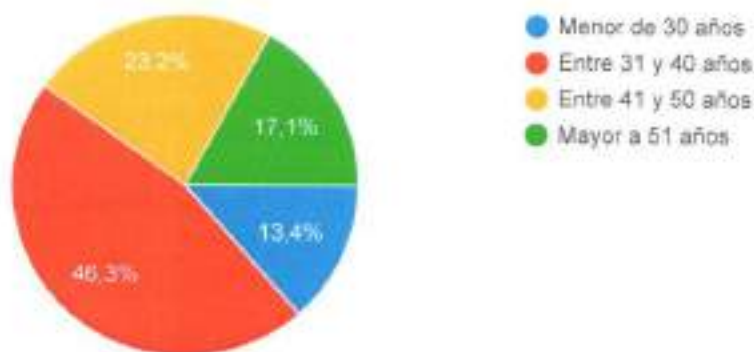
Indique cual es el nivel de su cargo

82 respuestas



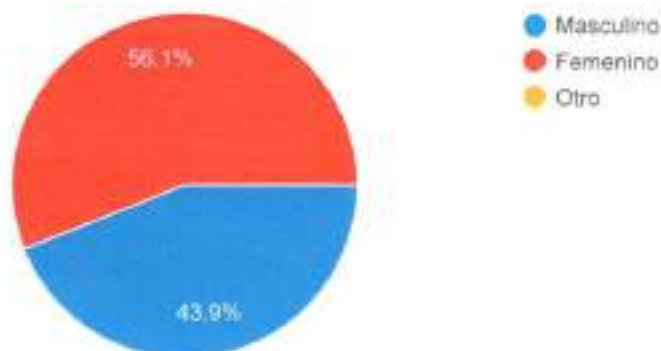
Su edad en que rango se encuentra

82 respuestas



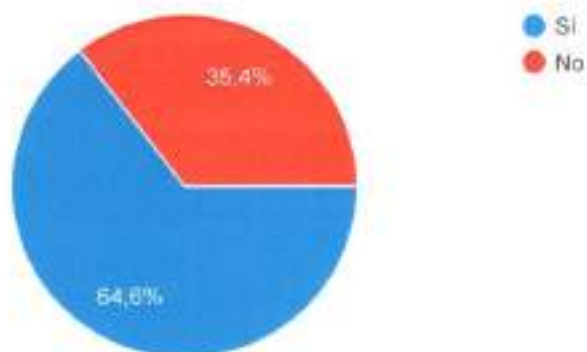
Su identidad de genero es:

82 respuestas



Su sede de trabajo se encuentra en Bogotá:

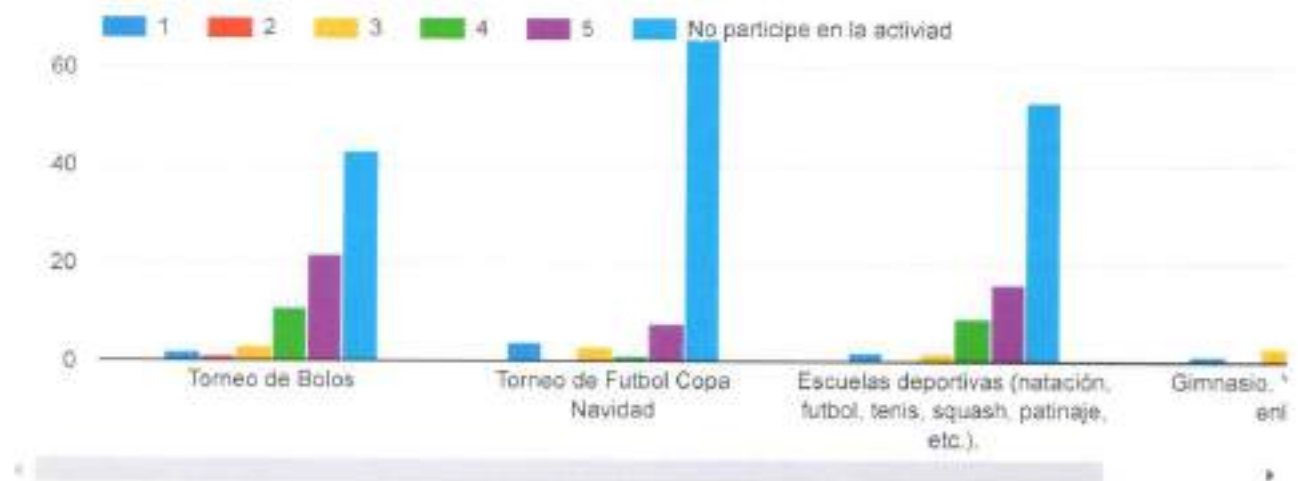
82 respuestas



EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2018

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

En una medición de 1 a 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente) como califica siguientes actividades de bienestar:



ACTIVIDADES RECREATIVAS, INTEGRACIÓN Y DE CULTURA ORGANIZACIONAL

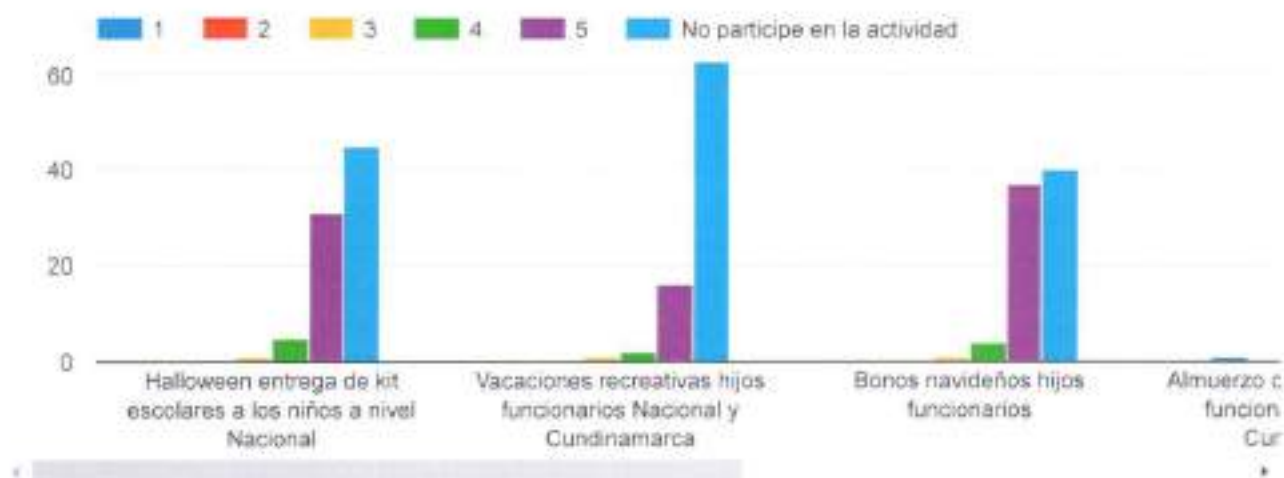
En una medición de 1 a 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente) como califica las actividades de bienestar desarrolladas.



ACTIVIDADES RECREATIVAS, INTEGRACIÓN Y DE CULTURA ORGANIZACIONAL

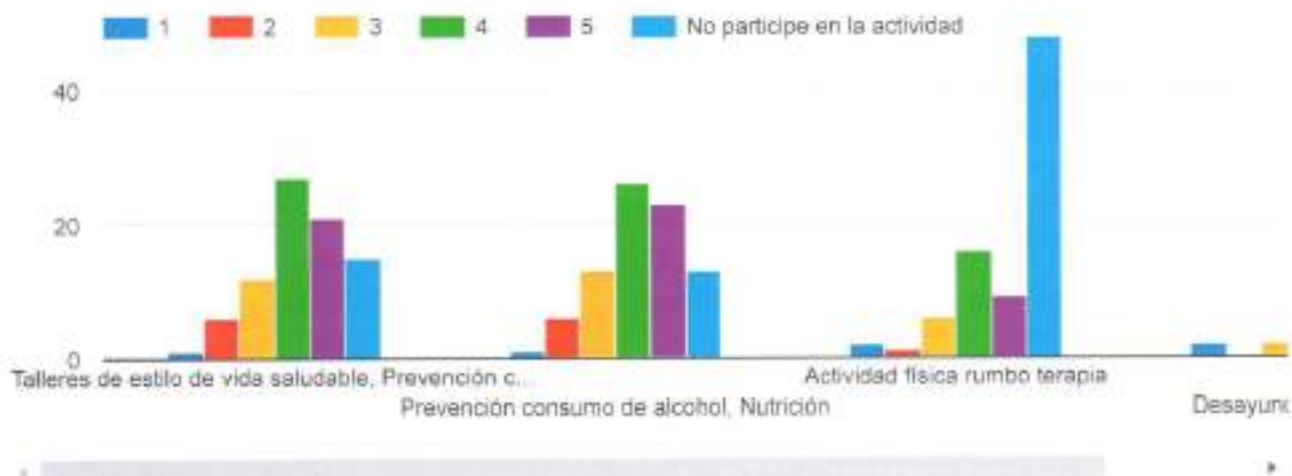
En una medición de 1 a 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente) como califica

las actividades de bienestar desarrolladas.



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

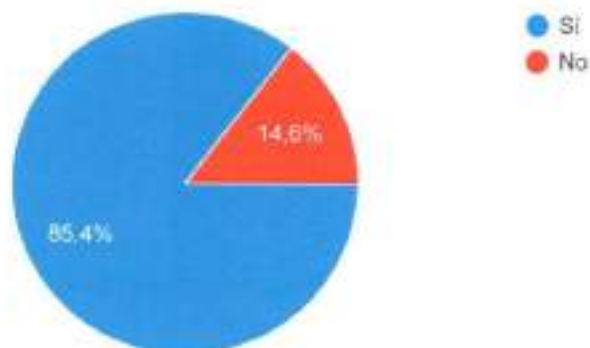
En una medición de 1 a 5 (siendo 1 deficiente y 5 excelente) como califica las siguientes actividades:



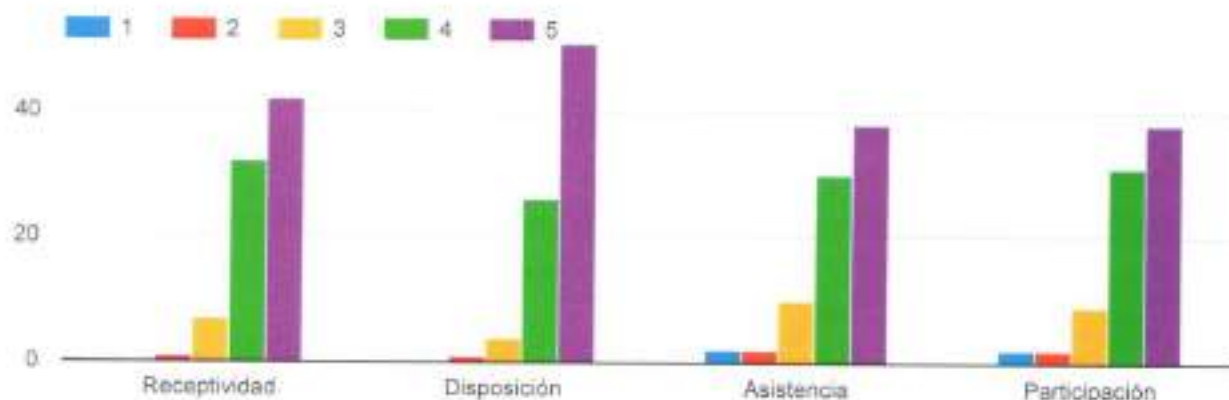
APROPIACIÓN PLAN DE BIENESTAR

Se siente motivado con las actividades que la entidad ofrece para su bienestar y el de su grupo familiar

82 respuestas



Como es su autoevaluación frente a las actividades del Plan de Bienestar (Siendo 1 deficiente y 5 excelente)



¿De las actividades desarrolladas en el plan, que resaltaría entre los aspectos que más le han gustado?

82 respuestas

Integración

gimnasio y bono hijos funcionarios

organización y participación

Todo lo que tenga que ver con los hijos de los funcionarios, concurso navideño y despedida de año

Integración familiar y las actividades recreativas

La oportunidad de participar en ellas

vacaciones recreativas y bonos navideños

Halloween

Interacción con la familia

Excelente organización e inversión del Copnia

Los torneos de bolos y fútbol femenino

La oferta cultural para ir a teatro y cine.

PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD

torneo de fútbol, cargue a las tarjetas para realizar actividades fuera de la entidad

EXCELENTE EL MANEJO POR PARTE DE LOS CAPACITADORES QUE OFRECE LA CAJA DE COMPENSACIÓN

El hecho que se pensó mucho en las necesidades de los funcionarios y en sus familias

Son siempre planeadas en pro del empleado y su familia

N/A

Tarjeta cineco

INTEGRACION

Me gusta mucho como fomentan el deporte con las Escuelas deportivas (natación, fútbol, tenis, squash, patinaje, etc.).

bonos navideños para los hijos

Celebración aniversario de la Entidad y jornadas de socialización cierre de gestión

Receptividad

los bonos y el kit escolar

Tarjeta Cineco, y detalles a los funcionarios.

NO SE

La inclusión de nuevas actividades, que integran y abarcan diferentes grupos de funcionarios.

SR

bonos de cumpleaños, Bonos de navidad para los hijos, el kit escolar, bonos de cineco, vacaciones recreativas pero seria chevere que pudieran lograr que fuera a nivel nacional

El compartir con compañeros de otras seccionales

Las actividades de integración Familiar

las actividades de integración tanto familiar como laboral

La logística pues muchas de las actividades llegan a toda la comunidad del COPNIA.

Cada una de las actividades que ha realizado la entidad, en pro del bienestar de los trabajadores, en el entendido que se presenta beneficios para los empleados.

+

Las actividades dirigidas a los niños son muy buenas

Que pese a que los Seccionales no pueden participar de las actividades programadas en Bogotá, de una u otra forma nos hacen partícipes de las actividades desarrolladas.

CONFECOMEDIA

Las actividades

integración familiar (actividad de sol)

Actividad de integración familiar

LOS DETALLES Y OBSEQUIOS PARA FUNCIONARIOS Y/O FAMILIAS QUE HACEN LLEGAR A LOS SECCIONALES

Me gusta que tengamos convenio con Compensar y que se pueda acceder cada vez más a los servicios de la caja

integración con los compañeros

El empeño e interés del personal del área de talento humano, ya que se realizan programas que antes no existían, gracias talento humano por la su labor de bienestar.

escuelas deportivas, bono navideño, vacaciones recreativas y salida familiar

Tarjeta cineco. Bonos sodexo

gestión tarjeta cineco

PASAPORTE CULTURA

La vinculación de los hijos en las actividades

Los temas propuestos son acertados.

La participación de todos los funcionarios y la disposición que se refleja en cada una de las actividades. Se resalta el esfuerzo, dedicación y compromiso con el participan gracias al área de gestión humana por su planeación y dedicación en estas, se ve la compromiso para cada una de ellas.

Los detalles para lo niños

Por el tiempo de vinculación no pude participar en la mayoría, destaco organización evento informe de gestión

No he tenido el gusto de participar

Resalto mucho el que tienen en cuenta a nuestra familia

Tarjeta cineco para disfrutar en familia

Se integran las familias

Integración Familiar:

Cinecolombia

cine

ACTIVIDADES FAMILIARIAS

Súper lo de los útiles escolares y las entradas a cine, todo me gusta.

actividades de cierre, tarjeta cineco, kit escolar

DEPORTES

La inclusión de las familias en las actividades

Las actividades de Integración entre funcionarios

Diversidad de actividades.

Cuando habido integración con la familia, y los compañeros de la entidad.

La integración familiar al Copnia

Prevención consumo de alcohol, Nutrición, Pasaporte cultural (tarjeta cineco) y aquellas actividades que se realizan fuera de la entidad.

Integrar nuestro grupo familiar con la entidad a la que representamos

integración

Escuelas deportivas

Los talleres me parecen interesantes

Cierre de Gestión y actividad con la Familia

deportivas

La disposición de la gente a participar

gym, natación, semana vacacional

¿De las actividades desarrolladas en el plan que aspectos considera se deben mejorar?

82 respuestas

Ninguna

Incluir nuevas actividades

Programacion convocar con mas tiempo de antelación

Cubrimiento a nivel Nacional, porque muchas cosas en los seccionales no se disfrutaron pero se podrían buscar alternativas con los GYM o cajas de compensación

Ninguna

Incentivos para los que no tienen hijos

concurso navideño

Son buenas

Ninguno

Convocatoria participativa

Otras propuestas

Se debería incentivar a los empleados públicos para que sigan creciendo profesionalmente, en el sentido de financiar una parte de posgrados tal y como se realiza en otras entidades públicas.

En que las regionales tenga mas participación

ninguna

NINGUNO

El balance en general fu muy bueno sin embargo, solo sugeriría que no fueran tan extensas y seguidas, pues afectan en muchas oportunidades el desarrollo de las actividades laborales.

La participación

Como en los seccionales no se tiene oportunidad de vacaciones recreativas, excelente si envían un bono para parque de diversiones o atracciones en centros comerciales (como la que se maneja con cineco)

N/A

Actividades formativas y/o educación

ORGANIZACION

Ninguna todo a estado bien

debe ser mas incluyente para seccionales

Que las actividades sean enfocadas por rango de edades y que el horario sea antes de finalizar la jornada laboral

Todo está bien

como se esta transmitiendo la gestion del cambio

se debe mejorar en el aspecto que hay mas disfrute del plan de binestar en el nacional y no en los seccionales, donde muchos tienen sus familias.

NO SE

Se ha hecho mucho énfasis en los hijos de los funcionarios, o en brindar privilegios a los funcionarios que tienen hijos. Lo cuál no está mal. Pero se debe tener en cuenta, que también se está relegando a un grupo de funcionarios que no tienen hijos y también deberían tener algún tipo de incentivo. El hecho de tener hijos, no necesariamente, debe significar privilegios de horarios u actividades sobre funcionarios que no los tienen.

SR

Cobertura para que los seccionales podamos disfrutar de todas las actividades, otra de las actividades que nos gustaba era la integración familiar pero el año pasado la quitaron y nos enviaron fue un bono de cineco

que sean actividades mas incluyentes

Que existan actividades o incentivos para los funcionarios solteros o casados sin hijos

seria bueno que se retomara la reposicion de tiempo de semana santa y diciembre, esto disminuira las vacaciones en estas fechas y asi todos podríamos compartir en familia.

Las actividades deportivas deberían tener más inclusión para todos los trabajadores.

Ser más coherentes con la gestión del cambio.

Creo que en las actividades que se han desarrollado, se ha presentado la mejor actitud para la efectiva realización

+

Las actividades dirigidas a los funcionarios como la gestión del cambio no tienen el enfoque adecuado porque la entidad carece de políticas y lineamientos para desarrollar verdadero trabajo en equipo

Por ejemplo para las actividades de prevención, ya que resultan muy molestas las conferencias virtuales, hacer una anual en Bogota o en cualquier parte del país que permita la concurrencia de todos los funcionarios a la jornada.

SE HAGA EXTENSIVO A LOS SECCIONALES

Receptividad

Que la cobertura de las actividades sea a nivel nacional

La cobertura a todos los Seccionales

BUSCAR ACTIVIDADES QUE SE PUEDAN REALIZAR EN TODOS LOS SECCIONALES

Que informen mejor cuales son TODAS las actividades a la que todos los funcionarios podamos acceder, tiempos de entrega de los comprobantes y TODA la información, veo que se reservan muchas como el Yoga, Pilates y otros y todos queremos por lo menos la posibilidad de acceder a eso y todo lo que ofrece la caja,

sobre todo que se asegure la entrega del dinero en la tarjeta para que no tenga que salir del bolsillo de los funcionarios.

Planes para compartir con la familia

Deben ser más incluyentes, involucrar a todos los funcionarios en las actividades.

Más tiempo en la salida familiar

Incluir la semana de descanso de fin de año

extender actividades a las seccionales

COBERTURA , PARA LOS SECCIONALES

Tener en cuenta a todos los seccionales para las actividades y no que se vean aislados.

Primero que no es incluyente para los que estamos fuera del nacional (coexión virtual) . Pues, no se tiene acceso a toda la información. La participación activa por parte de los que están presentes, no permiten que los virtuales escuchemos. No son actividades equitativas para los virtuales.

La importancia de capacitaciones ayuda con un buen nivel de motivación por que con ellos se benefician todos los funcionarios comprometidos y dispuestos a dar lo mejor de si.

Mejorar la integración de los seccionales en las actividades del plan

Reorganizar las novenas navideñas para no hacerlas tan repetitivas por dependencia

No he tenido el gusto de participar

Yo creo que más participación por algunos de nuestros compañeros.

No enfocar tanto las actividades solo a las personas que tienen hijos

Horarios

c

LA LOGISTICA

El sonido en las transmisiones de las capacitaciones

Acceso a gimnasio en las seccionales

CURSOS

La cobertura a los seccionales de algunas actividades.

Que las actividades de Día del Servidor Público y Amor y Amistad se haga alguna actividad y no solamente la entrega de unos souvenirs de compensar

Organización

Generación de actividades para funcionarios sin hijos cuando hay incentivos o actividades.

deberían tener en cuenta a las personas que tenemos pareja sin hijos.

Sin observación

Las actividades enfocadas a la familia deberían de ser realizadas de acuerdo con programación del funcionario con su familia y no en fechas específicas

Debe existir mas para los seccionales. pues en el plan mas del 70% lo disfrutan el nacional

la oferta en los seccionales

Organización

La divulgación de los programas

Actividades de baile y manualidades

actividades de integracion familia con funcionarios

Actividades de bienestar orientadas al bienestar de todos los funcionarios

celebracion de los niños en abril, capacitacion

Si tiene alguna observación o comentario adicional, escríbalo a continuación

82 respuestas

Ninguna

No

NO

NINGUNO

Ninguno

No.

ninguno

n/a

actividades de senderismo- mas naturaleza

Felicitar al área de gestión humana.

Involucrar mas a los seccionales

Fortalecimiento de la comunicación asertiva

podrían nombrarse jueces de otras empresas que trabajan en el edificio para el concurso navideño

la actividad familiar de dos días debería volver

Ninguno

Lograr que los funcionarios participen como un valor agregado del Copnia, y no como algunos piensas, que es una obligación de la institución para con ellos.

sin comentarios

Sin comentario.

Que la funcionaria de talento humano tenga, mas dialogo con las regionales.

ninguno me siento a gusto con el plan de bienestar

Solo puedo expresar mi agradecimiento por el enorme esfuerzo realizado.

Mis agradecimientos por el esfuerzo y la dedicación

Que sigan fomentando los cursos deportivos

*

En general, las actividades contempladas en el plan, considero son de mucho valor institucional, por lo cual considero debiera darse una mayor divulgación.

No tengo

si bien se ha mejorado en muchos aspectos del plan de bienestar si se debe tener presente que sean los mismo beneficios para toda la planta global del COPNIA Nacional y Seccionales.

Las preguntas y propuestas son mas para el nacional y cundinamarca que para los seccionales

Sin observación.

SR

Que logren convenios para que los seccionales podamos disfrutar de todas las actividades

Realizar actividades para el grupo familiar y otorgar beneficios a los padres de los funcionarios que son solteros y no tienen hijos

Definitivamente que el plan incluya más a los funcionarios casados sin hijos y a los solteros

cualquier beneficio adicional es bien recibido, y es muy difícil cumplir las necesidades de todos en una misma actividad, ¡¡Buen trabajo!!

Nada

*

Para cualquier asunto o situación la Entidad siempre debe tener en cuenta a los funcionarios como personas antes que como funcionarios y eso no se cumple, adicionalmente toda actividad del plan de bienestar debe tener una perfecta organización de modo que se tenga en cuenta las condiciones y situaciones particulares de cada funcionario para que lo que se pretende plantear como un beneficio no se convierta en algo restrictivo e impositivo para el funcionario.

Agradecer como siempre se ha hecho al equipo de talento humano por el empeño en hacer sentir bien a los funcionarios.

SE QUE HACEN LO MEJOR PERO FALTA MAZ ACATIVIDADES PARA LOS SECCIONALES

XXXXXXXXXXXX

Que los cobertura de las actividades a desarrollar sea también a nivel seccionales.

Se han realizado muy buenas actividades, y realmente me siento muy conforme con el programa de bienestar, pero sería muy bueno poder extender la cobertura de esas actividades grupales a los seccionales.

EQUIPARAR DE ALGUNA MANERA LOS BENEFICIOS QUE TIENEN EN BOGOTA CON LOS QUE ESTAMOS EN OTRAS CIUDADES Y DAR A CONOCER SU EQUIVALENCIA.

Pienso que deben informar muy bien TODO lo que puede acceder un funcionario de la caja de Compensar y todo lo que no sea de la caja pero también pueda acceder el funcionario, pienso que se reservan mucho la información y se pierde la posibilidad de acceder a todas las actividades y muchas veces es al mismo funcionario a quien le toca pagar los cursos de Compensar

Si existen actividades en los seccionales a través de las cajas de compensación, brindamos la posibilidad de hacerlas. (manualidades, culinaria, gimnasia, natación, artes, música)

Considero importante retomar la semana de descanso de fin de año. Esto mejora el bienestar de los funcionarios y se ve reflejado en el trabajo

Que las cajas de compensación se unifiquen en los servicios y bienestar que dan a los afiliados

Particularmente en los Seccionales, donde se realiza audiencias y charlas, se requiere que informen con tiempo las actividades programadas. Pues, generalmente ya se tiene agendada con actividades misionales. Por lo tanto, no se puede participar en tiempo real.

Cada una de las actividades es diferente por lo tanto tienen necesidades distintas, lo cual agradezco por brindarnos lo mejor en cada una de ellas,

Integrar los seccionales por regiones para llevar a cabo las actividades grupales del plan

Se observa liderazgo de Talento Humano en el tema

No he tenido el gusto de participar

sin observaciones

NO.

No

c

CONTINUAR LAS ACTIVIDADES

Continuar con las actividades realizadas y que sigan tan creativos y detallistas como hasta el momento

Que se vuelva a poner el fin de semana de la familia.

Me parece importante el esfuerzo que hace la entidad por brindarnos esos espacios de esparcimiento.

Dar incentivos e incluir a los funcionarios sin hijos cuando se realizan actividades de bienestar para las familias e hijos.

más actividades artísticas y alimentación saludable para la entidad

Sin observación

Para los funcionarios que no tienen hijos se debería compensar las actividades referentes a la familia con bonos, tarjetas , etc Recuperación de descansos

-

no

Recuperar los turnos de descanso de fin de año, considero que es motivante y lo digo por la experiencia con otras entidades.

Volver a tener servicio de Gimnasio

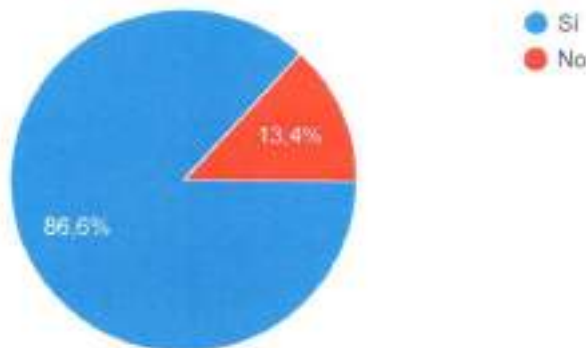
-

las actividades que involucra a niños deben ser analizadas con principios serios

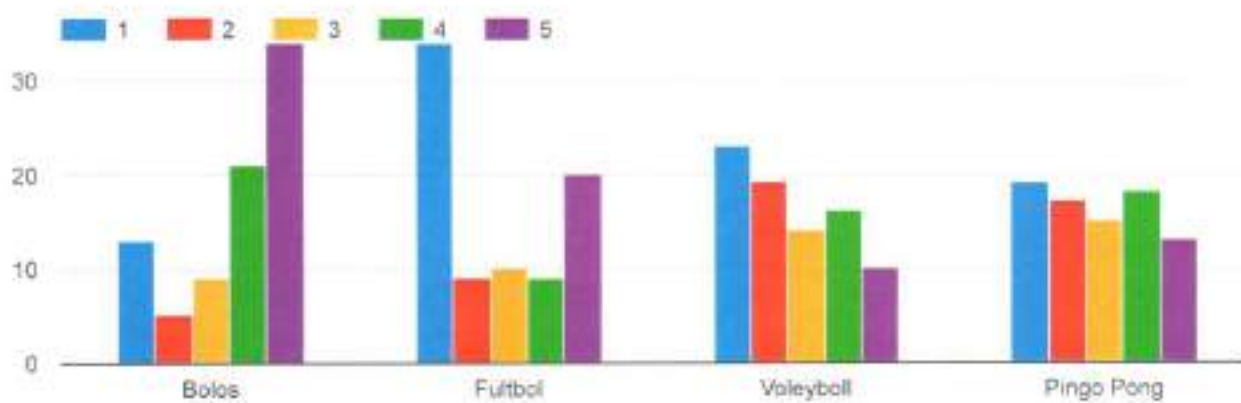
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Plan de Bienestar e Incentivos 2019 DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES

Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo a nivel institucional

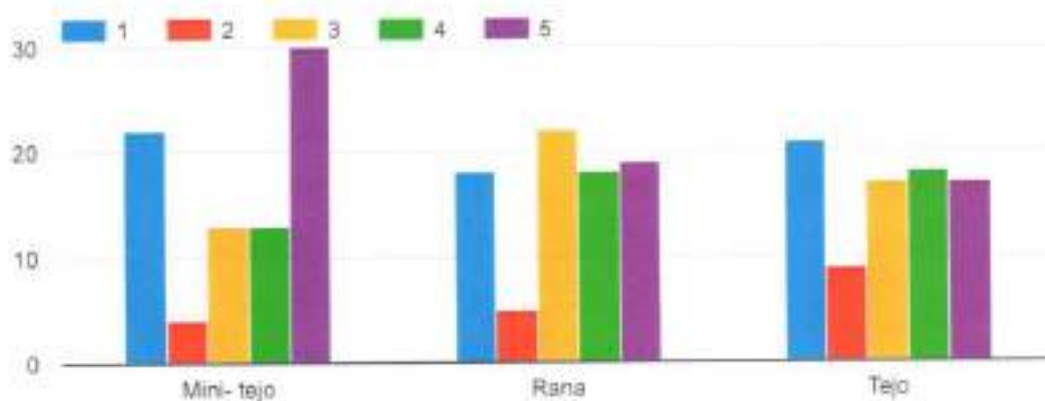
82 respuestas



De las siguientes actividades para desarrollar practicas y torneos de manera grupal, cual es la de su mayor preferencia ORDENE sus preferencias de 1 a 5 siendo 1 la de menos preferencia y la de 5 de mayor preferencia

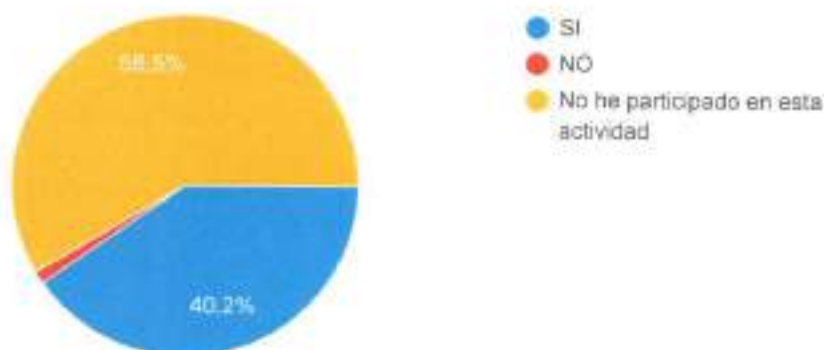


De las siguientes actividades autóctonas para desarrollar practicas y torneos de manera grupal, cual es la de su mayor preferencia, ORDENE sus preferencias de 1 a 5 siendo 1 la de menos preferencia y la de 5 de mayor preferencia



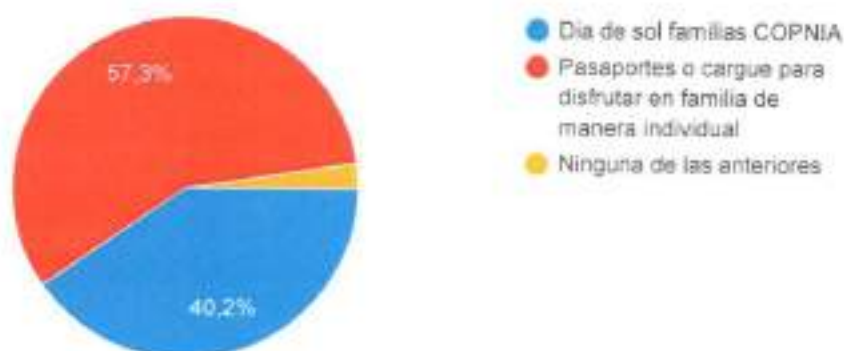
Considera que las escuelas deportivas (cargue tarjeta compensar) han contribuido a su bienestar y al de su familia y que deben mantenerse para el 2019

82 respuestas



En las actividades de integración familiar cual es de su preferencia:

82 respuestas

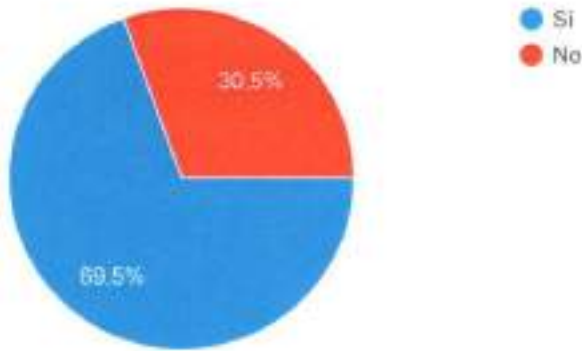


ARTÍSTICOS Y CULTURALES



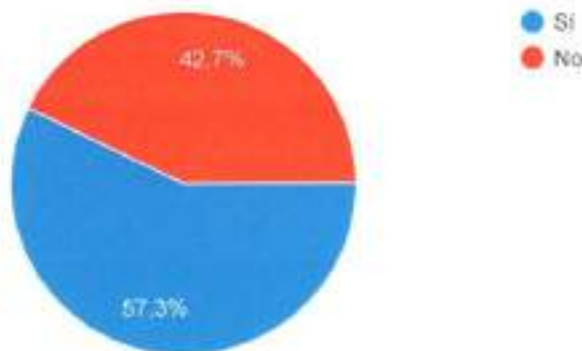
Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad

82 respuestas



Estaría interesado (a) en practicar un curso para tocar algún instrumento musical

82 respuestas



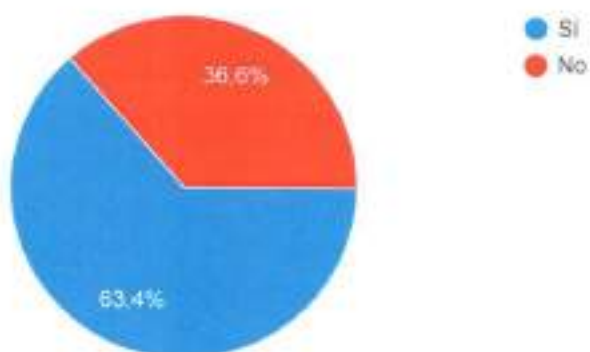
Estaría interesado (a) en practicar un curso para desarrollar sus habilidades de canto

82 respuestas



Estaría interesado (a) en practicar un curso para desarrollar sus habilidades de baile

82 respuestas

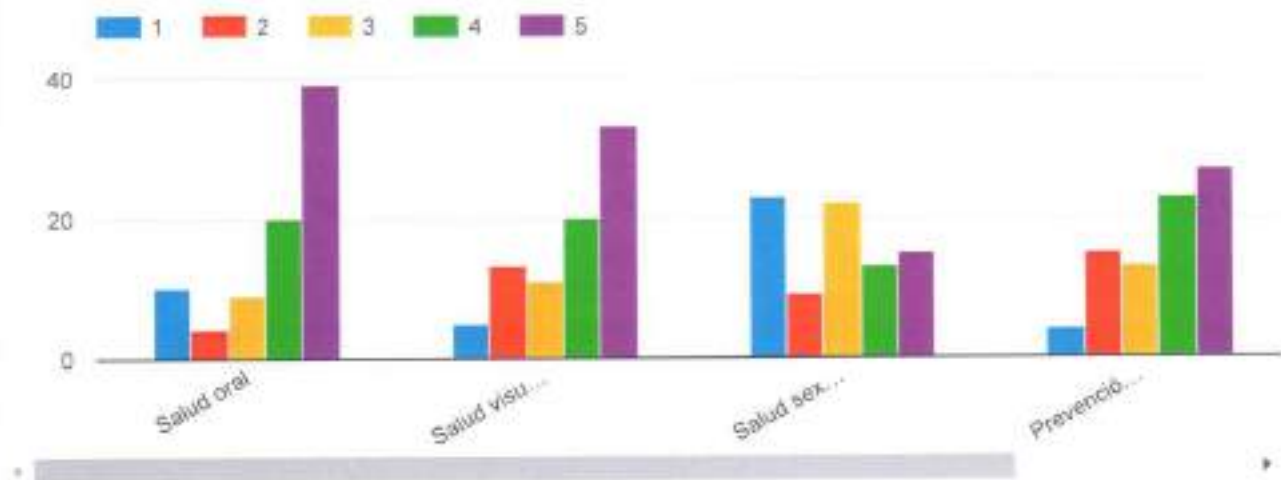


Entre las actividades culturales cual es la de su preferencia ORDENE sus preferencias de 1 a 5 , siendo 1 la de menos preferencia y la de 5 de mayor preferencia



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación actividades en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia

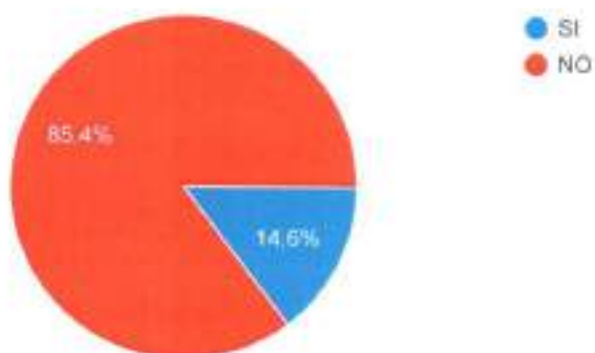


¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?

82 respuestas

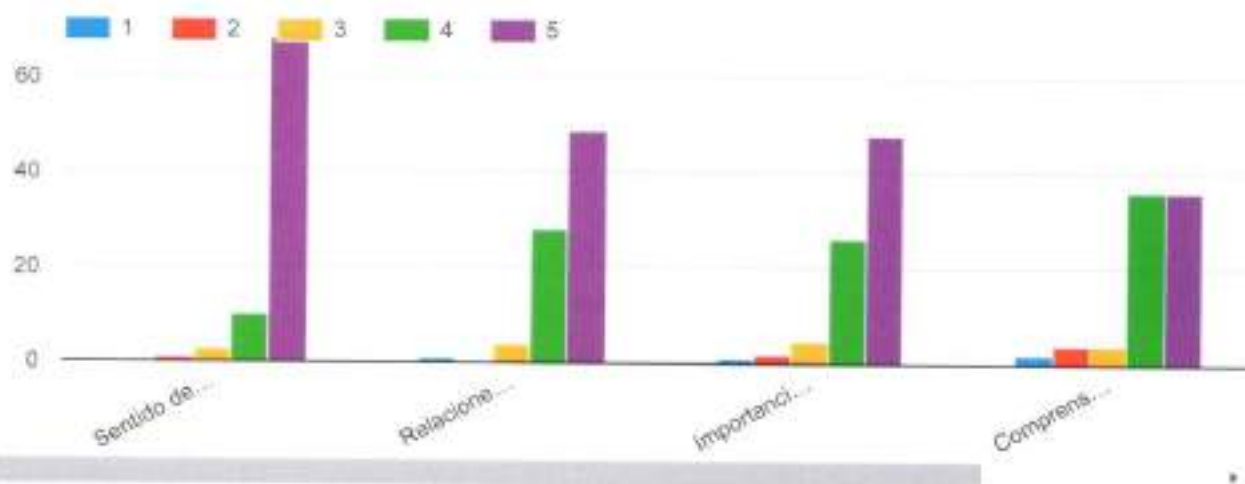
¿Consume medicamentos con frecuencia?

82 respuestas



AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)

Desde su autoevaluación como actor principal, como califica su comportamiento frente a los siguientes aspectos



Que factores considera importante para mejorar el ambiente laboral?

82 respuestas

COMUNICACION

dejar espacios de descanso en la mañana y en la tarde

seguir trabajando en liderazgo, coaching y estrategias de equipo para fines comunes

Evitar los rumores y chismes

Que cada quien ponga su granito de arena

comunicación, empatía

la comunicacion asertiva

Mayor agradecimiento en todo lo que nos ofrece la entidad

Tratar con las personas negativas y que solo generan crítica y ruido

Dedicación a las funciones individuales, sin mirar a los demás.

Honestidad, Transparencia

Considero que el ambiente laboral es ameno.

El respeto

hacer que las personas se comprometan realmente con su trabajo y se sientan parte de la entidad

NINGUNO

Integración de las áreas

El respeto en ambas vías y la aceptación como es el otro

Disponernos para el cambio

N/A

Integrar el personal de las diferentes áreas

Que la gente trabaje en vez de estar pendiente de lo que hacen los demás y deje trabajar

Liderazgo

La comunicación.

Todo está bien.

No ser generadores de tanto ruido(chismes, señalamientos, crear ambiente de tensión), etc

los beneficios e Incentivos

Mejor receptividad por parte de las directivas

Realizar campañas para que los funcionarios comprendan un poco más, que deben estar más pendientes de su propio trabajo, antes de estar pendientes de lo que hacen los demás dentro de la entidad.

Coherencia entre lo que se dice y lo que se hace

Trabajo en equipo

Que se fortalezcan los lazos de CONFIANZA entre todos los niveles, para minimizar el grado de incertidumbre existente

Actividades de integración donde los grupos de trabajo no sean los de mayor afecto sino por el contrario con quienes menos se tiene buenas relaciones.

Considero que se debe hacer énfasis en atacar el chisme, los malos comentarios y conductas que dañan el ambiente laboral.

Compañerismo, capacitaciones, enfoque, etc...

La implementación de un comité de convivencia, para que se puedan dirimir y resolver los conflictos

+

No se le puede cargar solo al funcionario como actor principal la disposición o la importancia que le da al trabajo en equipo, cuando la Entidad carece de políticas al respecto y lo que se promueve es el individualismo cada funcionario es calificado o señalado de acuerdo con su desempeño individual, los profesionales de gestión no conocen el trabajo en equipo la mayoría se dedica a delegarle tareas al técnico y ya porque a veces ni siquiera aportan a la tarea, no hay grupos participativos, no hay objetivos para equipos de trabajo.

Hacer coaching o yoga.

MAYOR COMUNICACION CON LOS SECCIONALES

El sentido de pertenencia por parte de los empleados

Erradicación del chisme en el ámbito laboral y personal

Mayor y mejor comunicación entre todos los miembros del equipo

ESCUCHAR, ATENDER Y DAR VALOR A LAS SUGERENCIAS, OBSERVACIONES O NECESIDADES QUE SE MANIFIESTEN A LOS FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS DEL COPNIA NACIONAL

Que no molesten tanto con los temas de permisos, llegadas tarde, portar el carnet etc., esto se lo deben dejar al Jefe Inmediato quien es quien tiene la mayor relación de cercanía con sus subalternos y no que sea un tema del Director General quien debe estar pendiente es de temas estratégicos y de planeación y no de temas que parecieran importantes pero en realidad lo que importa es el cumplimiento de las metas planteadas y acordadas con el Jefe Inmediato quien es el que le debe rendir cuentas al Director General y no los subalternos

Comunicación

El sentido de pertenencia, la comunicación directa, la responsabilidad, el ser atendido de manera oportuna, el ambiente y el espacio, condiciones espacio-temporales óptimas. el amor por el trabajo y por lo que hacemos.

más comunicación

Trato respetuoso

ambiente limpio

Buen liderazgo, buena actitud y mas tolerancia y respeto hacia las actividades del otro.

Comunicación efectiva y en tiempo real, para evitar los comentarios.

Las responsabilidades van mas allá de un simple cumplimiento

Comunicación asertiva e inteligencia emocional

Espacios para la socialización de conocimientos y conceptos laborales

La comunicación asertiva

El liderazgo y autoridad de los cargos más altos, los jefes en el trabajo, además Las propias relaciones entre los trabajadores y entre trabajadores y jefes, Las condiciones de trabajo, los sistemas y las exigencias del propio trabajo

Adquirir sillas tipo PUFF para siesta en horas de almuerzo

Dar respuesta oportuna cuando la solicitamos

Respuesta oportuna a nuestra necesidad

Que no se impongan las cosas sin que se socialicen los cambios.

b

LA COMUNICACION

La empatía y la comunicación

descentralizar los planes de bienestar, asegurarse que todas las secretarías disfrutan el plan

EVITAR CREER TODO LO QUE SE DICE

Ninguno

Yo considero que un factor que se debe tener en cuenta para fortalecer los lazos de compañerismo en la entidad se debe realizar un trato justo en el que en el momento que se reciban las quejas o inconformidades no se hagan lineamientos si no que se llame a esa persona y pueda defender su punto de vista; de tal manera que se de un manejo constructivo de quejas depende primero de la capacidad para reconocer, diagnosticar y corregir las causas de potencial insatisfacción de los empleados antes de que se conviertan en lineamientos que generan incomodidad.

Evitar darle importancia a comentarios malintencionados y rumores de pasillo.

Motivaciones o reconocimientos por logros y buenos resultados laborales.

La idea es la creación de un ambiente de confianza para conseguir la máxima implicación y efectividad de los empleados de la entidad. (hacer caso omiso a los chimes de pasillo).

Oficializar normas de convivencia

las relaciones interpersonales óptimas

el respeto

Cero chismes que se digan las cosas a la persona directamente

La comunicación directa y sincera

La comunicación

actitud y compromiso

Igualdad para todos los funcionarios

entender que es necesario tener disposición

Que factores considera que usted puede aportar para mejorar el ambiente laboral?

82 respuestas

N/A

Tolerancia

pensar mas en trabajo en equipo y en resultados y menos en llevar chismes a los jefes para generar mal clima laboral

Amistad, paciencia, alegría, comprensión, entusiasmo, enseñanza.

Incentivar el buen trabajo

Más comunicación

ejemplo

menos ruido

Que los funcionarios que no participan en actividades tampoco las critiquen

Tolerancia

Control de trabajo.

Honestidad, Transparencia

Con la disposición en colaborar a los demás compañeros de trabajo.

Dialogo

tener un buen ambiente laboral en mi sitio de trabajo, para contribuir una mayor productividad laboral.

NINGUNO

Mi compromiso institucional

Crear ambiente de confianza y positivismo

Siempre tener la mejor actitud frente a cada reto o circunstancia

medidas de automanejo, autocontrol y seguimiento

DIALOGO

Mi compromiso por cambiar

Asertividad, respeto, solidaridad, trabajo en equipo, imparcialidad.

Promover el respeto y la tolerancia, disponer de protocolos y procedimientos claros y el realizar actividades fuera del espacio institucional para reforzar la idea de equipo y compañerismo.

Mantener las buenas relaciones laborales.

No ser parte de dejarse congestionar de los comentarios de pasillo

las capacitaciones que se hacen virtual para los Seccionales que se puedan garantizar la atención por que igual hay que atender a los usuarios y en muchas ocasiones se pierde por atender a los mismos.

la buena realización de mi trabajo

Centrarme en mi trabajo, evitando molestar o interesarme en asuntos que no afectan directamente mis funciones. Todo enmarcado en un ambiente de respeto y tolerancia.

Disposición permanente al trabajo en equipo

Apoyar la gestión de otros compañeros

la neutralidad, transparencia y la fraternidad

Cambio de actitud, disposición a dialogar y resolución de conflictos de forma idónea de acuerdo al manual de trabajo y convivencia siguiendo el conducto regular.

Responsabilidad, resolución de conflictos, cooperación, trabajo en equipo, liderazgo, recompensar al compañero, sentido de pertenencia, etc...

Tener una interrelación dentro de la cortesía con cada uno de los compañeros.

+

El ambiente laboral no necesariamente depende del funcionario a nivel individual, hay que indagar si las personas están a gusto con su trabajo y con la gestión de la administración, Sería interesante hacer una encuesta anónima para que los funcionarios pudieran opinar acerca de cual es la percepción que tienen de la administración, antes de ponerle a cada funcionario en una pregunta la carga de lo que aporta para el ambiente laboral.

Mi buena disposición, colaboración y buen genio

MI COMPORTAMIENTO

Capacitando

Dedicarse a cumplir con las tareas asignadas y no mezclar lo laboral con lo personal.

Trabajo en equipo, disposición para escuchar y creatividad

DISPOSICION, TOLERANCIA, RESPETO

No molestar a nadie con sus temas, sólo si afecta directamente mi trabajo lo requiero para que por favor trabajemos de la mano y seamos compañeros que se apoyan y no que se entorpecen el uno al otro

Comunicación

Amando cada día más mi entidad y haciendo las cosas bien y con ganas, reflejando mi sentido de pertenencia a cada instante, dentro y fuera de mi lugar de trabajo. hacer de mi labor mi mejor hobby.

Mayor disposición frente a los requerimientos de la entidad.

sensatez, cambio positivo, escuchar a los demás-confianza

CHARLAS PERSONALIZADAS CON LOS GRUPOS DE TRABAJO, CON PROFESIONAL IDONEO

la tolerancia, buscar pautas para interactuar,

Mayor proactividad y disponibilidad hacia los compañeros de trabajo

Motivación, actitud positiva frente a las labores del día a día

Comunicación asertiva

Los procesos de inducción y re inducción laboral

Disposición para servir y escuchar

Los factores que considero son: los valores, creencias, expectativas, motivaciones y conductas que cada uno de nosotros podemos aportar a la entidad.

Celebrar cumpleaños de los funcionarios del área

Estar atento con cualquier solicitud de algún compañero

Ninguno

b

COMPROMISO

Compromiso

participar en las actividades

Actitud positiva

Toda la actitud frente a los consideraciones que se hagan

Mejor comunicación al momento de tener diferencias con los compañeros.

Brindar apoyo a compañeros y priorizar aspectos laborales sobre los personales en la Entidad.

actitud positiva y receptiva me facilitará la interacción con mis compañeros de la entidad

Resolución de conflictos

tolerancia

Más comprensión

La actitud positiva

Empatia

compresión

Igualdad para todos los funcionarios

evitar hacer lo que molesta al compañero

Si tiene alguna observación o comentario adicional, escríbalo a continuación

B2 respuestas

Ninguna

.

No

NINGUNO

Ninguno

N/A

NO

ninguno

no

Quando una persona critica el trabajo del otro deberían ponerlo a desarrollar el trabajo del que critica – actividad ponerse los zapatos del otro –y así mirar conque eficiencia lo hace y así se puede descubrir que talentos tiene cada persona y darle la oportunidad de hacer lo que le gusta y evitar que se sienta envidioso.. tal vez critica porque le gustaria hacer lo que el que critica hace.

Felicitar al área de gestión humana por su compromiso e interés con que están actuando frente a los diferentes temas.

Tener mas en cuenta a los seccionales o compensarlos

los directivos(director y subdirectores, profesionales de gestión) deben aportar siendo ejemplo en su comportamiento laboral y personal

Es importante hablara con los involucrados para mejorar el ambiente.

Se debería plantear tener algún beneficio en auxilios en medicina, universitario, plan exequial.

Ninguna

sin comentarios

Sin comentario.

Considero que los secretarios Seccionales, deben tener más autonomía en el manejo del personal, porque los funcionarios a veces quieren hacer caso omiso de las sugerencias que se hacen desde el Seccional. Como por ejemplo el cumplimiento del horario de trabajo.

Muchas Gracias, por hacer que las personas se sientan a gusto de participar en cada una de las actividades relacionadas que nos brindan un mayor bienestar, tanto para los funcionarios como para nuestras familias.

Muchas gracias

Que todós cambien

No tengo

En particular para el área en que me desempeño, considero deberían llevarse a cabo comités con todos los funcionarios de los procesos, por lo menos dos veces por mes para socializar y prever acciones tendientes al eficaz desempeño de las áreas, manteniendo su transversalidad.

Sería bueno que se contemplara los días compensatorios para la semana santa.

Todo lo que se ofrezca a nivel Nacional y Cundinamarca se pueda ofrecer en los Seccionales creando estrategias, teniendo presente los convenios y las instituciones con portafolio de servicios.

Obtener respuesta tanto por correo electrónico como el teléfono por parte de los compañeros del nacional

Tener muy en cuenta la ortografía y los signos de puntuación en este tipo de encuestas institucionales.

Disponer de una programación continuada trimestral, esto es, por ejemplo, que en un trimestre se juegue bolos, en otro tenis, y ss, independiente de los torneos en los que se inscribe la entidad.

Se sugiere realizar charlas para dar estrategias y motivar trabajo en equipo y ampliar el concepto del rol del líder al interior de toda la entidad y el rol de los integrantes del equipo

Los equipos con empleados dispuestos y con amor por su entidad hacen que las áreas se fortalezcan y la institución sea valorada.

Nada

No.

Se deben mejorar en los aspectos que se callan y se vuelven de pasillo; al ser dirigidos a los interesados, con las solicitudes del caso frente a la inconformidad y que intervenga un comité de convivencia.

+

Sería bueno que la administración no tuviera preferencias y favoritismos tan notorios con algunos funcionarios, eso daña inevitablemente el ambiente laboral.

Hacer actividades para los seccionales que incluyan deportes, actividad recreativas, actividades culturales, brindar ayuda económica que incentive el deporte como bonos de gimnasio o escuelas de natación, talleres de yoga.

XXXXXXXXXX

Que los Seccionales tengan una participación más amplia en todas las actividades que programe la entidad.

Contemplar la posibilidad de una reorganización de los puestos de trabajo y mejora de condiciones de luminosidad

CONSIDERO QUE LA OPINION DE CADA UNO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD ES IMPORTANTE, SE HAN NOTANDO PREFERENCIAS FRENTE A ESTO, TANTO EL TRATO COMO LA DILIGENCIA NO ES EQUITATIVA DE PARTE DE LOS DIRECTIVOS

El plan de bienestar es integral e implica que el área de gestión humana revise la calidad de vida que quiere aportar a los funcionarios en su integralidad, no sólo se trata de torneos deportivos o de que podamos acceder a los servicios de Compensar y demás actividades con hijos etc, se trata de que el funcionario, como ha dicho el Director reiteradamente, llegue sonriendo y salga sonriendo porque tiene un buen ambiente laboral y se siente a gusto trabajando acá, pienso que deben reevaluar muchos temas sobre como manejar el tema del horario, de portar el carnet, etc, que lo que hace es que la gente se sienta presionada y no se sienta feliz de trabajar sino que lo sienta como una carga de su vida.

Me gustaría que fuera más frecuente lo de la entrega de entradas a cine para ir con la familia.

Definitivamente laboro en la mejor entidad del mundo. el COPNIA.

Sugiero incluir en el plan de bienestar 2019 la semana de descanso de fin de año sin compensación de tiempo.

son numerosas las actividades proporcionadas, seria ideal realizar actividades mas incluyentes a las secciones ... de igual manera mil gracias por la gestión de fortalecer el bienestar de cada funcionario.

ninguna

Falta de comunicación. Particularmente en los seccionales, no tenemos la información de acuerdo al conducto regular, lo que hace que la información no se tenga a tiempo y distorsionada por comentarios.

organizar, priorizar tareas planeación estratégica contribuye a un mejor desarrollo

Crear la Escuela del Conocimiento Copnia, con docentes y estudiantes de la misma planta

Les agradezco la encuesta, pues nos hacen partícipes activamente.

sin comentarios

Que se estudie y evalúen los verdaderos aspectos necesarios para mejorar el ambiente laboral antes de imponer reglas que tienden a empeorar el "ambiente"

b

NINGUNA

Darle mayor importancia, seriedad y objetividad al comité de convivencia laboral.

Retomar los incentivos de días libres como es el caso de la semana santa o la semana de diciembre.

no dejarnos contaminar de las personas "ladronas del bienestar" o "personas viciadas", son "aquellas que llegan y le contagian de mal humor, de tristeza, de miedo, de envidia o de cualquier otro tipo de emoción negativa a nuestros compañeros de la entidad.

Ninguna observación

Se deben recuperar los descansos de fin de año, semana santa y de receso con tiempo compensado por el funcionario

El Copnia es una gran entidad y depende de todos seguir creciendo como una familia sin perder el sentido de trabajo en equipo que se ha tenido por tantos años, respetando las diferencias con los demás ante todo actuar de manera correcta para no herir a otros.

Mostrar mas confianza a los funcionarios y empoderar en proyectos.

considero que hacer equipo implica la voluntad generalizada en cada uno de los participantes, ser punzante o menospreciar a otro es nocivo, causa indisposición, daña a personas, para trabajar eficazmente al ser humano (imperfecto), es necesario contar con el espacio y el personal correcto, un punto de partida es conocerse así mismo, lo general es que la tendencia natural del hombre, es ser malvado.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Condiciones del servicio](#)

Google Formularios

