

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ

ENERO 2023

VERSIÓN 03

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

VERSIÓN	FECHA VERSIÓN	OBSERVACIÓN
01	<i>Enero 2021</i>	<i>Creación del documento</i>
02	<i>Enero 2022</i>	<i>Actualización del documento</i>
03	<i>Enero 2023</i>	<i>Actualización del documento</i>

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

Tabla de contenido

.....	1
INTRODUCCIÓN	4
1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	7
2. MARCO LEGAL	7
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	11
4. OBJETIVOS	13
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
5. BENEFICIARIOS	14
6. RESPONSABLE	14
7. ESTRUCTURA DEL PLAN	14
7.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO.....	15
7.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN.....	16
7.3. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
8. ENTIDADES DE APOYO	21
9. CRONOGRAMA	22
10. MANEJO DEL RECURSO DESTINADO AL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	25
11. RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	25
ANEXO 1	26

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental de la Asociación Aeropuerto del Café es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la entidad y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales de cara al cumplimiento del Plan Estratégico 2020-2023.

La Asociación Aeropuerto del Café desde la promoción de la integralidad de su talento humano y bajo el principio inmerso en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (Presidencia de la República, 2017, pág. 19).

Por ello; desde la Coordinación Administrativa y Financiera se establecen las estrategias de gestión de un entorno laboral saludable que promueva el sentido de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños, sentirse plenos y satisfechos “Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia”. (Presidencia de la República, 2017, pág. 23). El Bienestar Social entendido como la búsqueda de calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con las demás propias del ser humano, ambientes que permitan desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad sin olvidar su objetivo.

Los colaboradores de la Asociación tienen la calidad de particulares y se rigen para efectos de su vinculación, prestaciones sociales y régimen salarial, de acuerdo con lo consagrado en las normas del Código Sustantivo del Trabajo y las aplicables en este sentido, así mismo aquellas que complementen o modifiquen en este sentido.

Con el fin de contribuir a un entorno y ambiente laboral apropiado, se presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos propuesto para los funcionarios de la Asociación Aeropuerto del Café con vinculación de carácter privado y contratistas,

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así su labor e intensificando además una cultura que manifieste en sus colaboradores un sentido de pertenencia y motivación y conlleven a una mejor prestación de los servicios de la asociación como tal.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos para la Asociación tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, y para ello, encargó a la Coordinación Administrativa y Financiera el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, para que la cadena de confianza vista desde la familia, sus equipos de trabajo y la ciudadanía en general se fortalezca.

La política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, grupales e individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios institucionales, políticos, culturales y recreativos y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, hacia la persona o el trabajador como tal.

De la misma manera el programa que propone permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los empleados y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, no solo desde lo laboral sino también desde lo individual o familiar. Con base en lo anteriormente expuesto, la Coordinación Administrativa y Financiera presenta el programa de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2023, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial entre otros.

Por lo anterior, se hace indispensable contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: empleados idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es indispensable la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus empleados, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

Es así como a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Asociación Aeropuerto del Café, el objetivo principal se fundamenta en fomentar una cultura organizacional que manifieste el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad y la calidez humana en la prestación de los servicios a la ciudadanía y a los demás grupos de valor, reflejados en el cumplimiento de la misión institucional, fundamentada en la construcción de un clima organizacional positivo para sus empleados; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

Para la vigencia 2023, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son concordantes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social de la Dirección de Empleo Público de Función Pública, bajo la premisa “Empleados Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

1. **Equilibrio psicosocial:** enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria y la necesidad de fortalecer en este aspecto; así mismo en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
2. **Salud mental:** comprendida como el estado de bienestar con el que los empleados realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
3. **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
4. **Alianzas interinstitucionales:** promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas practicas institucionales.
5. **Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los empleados, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

Adicionalmente para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral realizada a final del año 2020 y la encuesta de detección de necesidades diligenciada por los colaboradores de Aerocafé, así como la aplicación de la batería de riesgos psicosocial, aplicada en la vigencia 2021 y 2022.

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023 de la Asociación Aeropuerto del Café se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja el plan de intervención del sistema generar de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, al igual que la encuesta conjunta sobre las necesidades de capacitación, aplicación de la batería de riesgo psicosocial y las demás necesidades que se han identificado se deben tener en cuenta, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y el Cronograma de Actividades.

Dentro de este proceso se identifican características como:

- Participación en cursos, capacitaciones y demás, al personal al personal de la entidad y motivación para su asistencia, ya sea presencial o virtual.
- Acompañamiento cuando se presente la pérdida de un ser querido de algún compañero de trabajo, en donde se otorgue el permiso para ello.
- Asistencia a eventos de impacto nacional como visualizar partidos de futbol de la selección Colombia.
- Actividades de integración, visitas a lugares, entre otros, que se realicen por fuera de las instalaciones de la entidad.

2. MARCO LEGAL

La ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ nació como una persona jurídica sin ánimo de lucro, creada según lo preceptuado en el artículo 95 de la ley 489 de

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

1998¹ bajo la modalidad de establecimiento público indirecto descentralizado del orden departamental. Fue constituida el 2 de septiembre de 2008 por el acuerdo de voluntades de los representantes legales del Departamento de Caldas, el municipio de Palestina, el municipio de Manizales, el Instituto de Promoción y Desarrollo para el Departamento de Caldas –INFICALDAS- y el Instituto de Promoción y Desarrollo para el Municipio de Manizales -INFIMANIZALES- con el objetivo estatutario primordial de *“construir un aeropuerto en el Municipio de Palestina, Caldas, que se llamará AEROPUERTO DEL CAFÉ”*².

Los empleados de la Asociación tienen la calidad de particulares y se rigen para efectos de su vinculación, prestaciones sociales y régimen salarial, según lo consagrado en las normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes

El marco legal se fundamenta en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los empleados.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos, manejo del tiempo entre otras, proceden como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El marco normativo aplicable al Plan de Bienestar Social e Incentivos relaciona a continuación:

¹ Artículo 95. Asociación entre entidades públicas. Las entidades públicas podrán asociarse con el fin de cooperar en el cumplimiento de funciones administrativas o de prestar conjuntamente servicios que se hallen a su cargo, mediante la celebración de convenios interadministrativos o la conformación de personas jurídicas sin ánimo de lucro.

Las personas jurídicas sin ánimo de lucro que se conformen por la asociación exclusiva de entidades públicas, se sujetan a las disposiciones previstas en el Código Civil y en las normas para las entidades de este género. Sus Juntas o Consejos Directivos estarán integrados en la forma que prevean los correspondientes estatutos internos, los cuales proveerán igualmente sobre la designación de su representante legal.

² Artículo 4º. Estatutos de la ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

MARCO LEGAL	CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR
Programa Nacional de Bienestar: Empleados Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022	Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.
Ley 1960 de junio 27/2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 648 de abril 19/2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018	Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
Decreto 648 de abril 19/2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 51 de enero 16/2018	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.
Ley 1857 de julio 26/2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto ley 894 de mayo 28/2017	Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017	El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
Resolución 160 de 2017 del Ministerio de Transporte artículos 3 y 16.	<p>Artículo 3. Definiciones. Para la aplicación e interpretación de las disposiciones contenidas en el presente acto, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p> <p>Bicicleta: vehículo no motorizado de dos (2) o más ruedas en línea, el cual se desplaza por el esfuerzo de su conductor accionado por medio de pedales.</p> <p>Bicicleta con pedaleo asistido: Bicicleta equipada con un motor auxiliar con potencia nominal continua no superior a 0,35 kW, que actúa como apoyo al esfuerzo muscular del conductor. Dicha potencia deberá disminuir progresivamente conforme se aumente la velocidad del vehículo y se suspenderá /cuando el conductor deje de</p>

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

MARCO LEGAL	CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR
	<p>pedalear o el vehículo alcance una velocidad de 25 km/h, el peso nominal de una bicicleta asistida no deberá superar los 35 kg.</p> <p>Artículo 16. Beneficios en el uso de bicicletas asistidas. Los beneficios de que trata la Ley 1811 de 2016, serán aplicables a las bicicletas y bicicletas asistidas, siempre y cuando cumplan con las características contenidas en el artículo 3 de la presente resolución. Parágrafo: Cada entidad del sector público deberá establecer las condiciones desde el punto de vista jurídico, operativo y administrativo para que los funcionarios públicos accedan a los beneficios de que trata la Ley 1811 de 2016.</p>
<p>Artículo 5 Ley 1811 de 2016. Incentivo de uso para funcionarios públicos.</p>	<p>Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.</p> <p>Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.</p> <p>Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.</p> <p>Parágrafo 3°. Los empleados de empresas privadas, empresas mixtas, empresas industriales y comerciales del Estado y otros establecimientos regidos por el derecho privado podrán adoptar el presente esquema de incentivos con arreglo a sus propias especificaciones empresariales.</p>
<p>Decreto 1083 de mayo 26/2015</p>	<p>Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p>
<p>Decreto 1072 de 2015 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.3.</p>	<p>Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.</p>

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

MARCO LEGAL	CONTENIDOS RELACIONADOS CON BIENESTAR
Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005	Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
La Ley 909 de septiembre 23/2004	por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 734 de 2002 En los numerales 4 y 5 del artículo 33	Derecho de los empleados públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998	por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Constitución Política de 1991 consagra: "ARTICULO 123	<p>Son empleados públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.</p> <p>Los empleados públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.</p> <p>La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio."</p> <p>Son empleados públicos toda persona natural que mediante relación de trabajo y bajo continuada dependencia y subordinación ejerce funciones públicas en forma permanente o temporal a una entidad estatal, atribuidas al cargo o la relación laboral y que constan en la Constitución Política, la ley o el reglamento o le son señaladas por autoridad competente. También son empleados públicos los trabajadores oficiales, los de elección popular y periodo fijo. (Negrilla y subrayado fuera de texto).</p>

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

CALIDAD DE VIDA: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor pública. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio pública. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

CAMBIO ORGANIZACIONAL: Proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

CLIMA LABORAL: El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los empleados. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

CULTURA ORGANIZACIONAL: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (como funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

RIESGO PSICOSOCIAL: La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

TELETRABAJO: Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar una cultura organizacional que manifieste el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad y la calidez humana en la prestación de los servicios a la ciudadanía y a los demás grupos de valor, reflejados en el cumplimiento de la misión institucional, fundamentada en la construcción de un clima organizacional positivo para sus empleados; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados de la Asociación, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención orientadas a la salud física y mental de los colaboradores. a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Fortalecer la calidad de vida de los empleados y colaboradores en articulación con el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

- Gestionar acciones que conlleven a consolidar a la entidad como el mejor lugar para trabajar.
- Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar en cualquier condición.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar e incentivos todos los colaboradores de la Asociación, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Ley 1857 del 26 de julio de 2017 y demás normas que modifiquen o sustituyan o aquellas que sean resultantes en este sentido.

6. RESPONSABLE

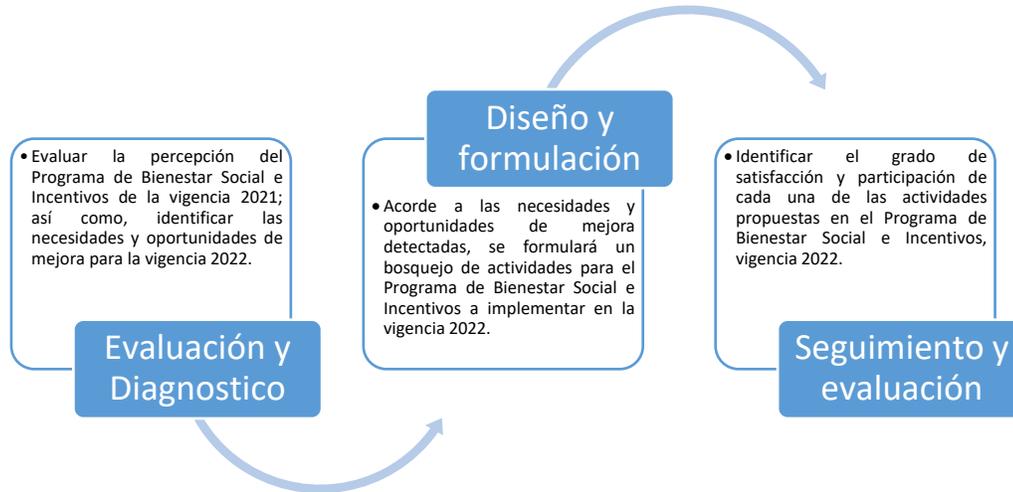
El Coordinador Administrativo, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de bienestar social, estimulas e incentivos, como:

- a) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de gestión del servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, conforme al Código de Integridad de la entidad.
- b) Contribuir con la divulgación de las actividades del Plan de bienestar social, estímulos e incentivos de la entidad, así como velar y propiciar el uso racional y eficiente de los recursos.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, está comprendido por las siguientes fases:

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			



7.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Para identificar las necesidades de los empleados de Aerocafé, se tuvieron en cuenta los resultados derivados de la encuesta de detección de necesidades de bienestar 2023 realizada por la Coordinación Administrativa y Financiera.

[Ver Anexo 1:](#) Resultados de la encuesta detección de necesidades

Una vez realizado el análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos se concluye lo siguiente:

- Profundizar en la generación de estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional.
- Establecer horarios específicos para la realización de la ejecución de las actividades, con el fin de que no interfieran con el horario laboral y de esta manera poder tener un mayor nivel de asistencia por parte de los colaboradores.
- Informar a los empleados de la entidad los cronogramas de trabajo con antelación a través de los diferentes canales de comunicación y difusión establecidos por la entidad, con el fin de conocer dichas actividades.
- Establecer actividades que vinculen al personal de la entidad y sus familiares, así como incluir a los empleados solteros y sin hijos para la realización de actividades que puedan ser de su interés.

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

- Establecer piezas comunicativas que promuevan hábitos y estilos de vida saludable, así como de equilibrio mental y emocional.

7.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN

El plan de bienestar se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Dicho concepto cada vez cobra mayor importancia de acuerdo con los planteamientos definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Como parte del Plan Nacional de Bienestar 2020-2022, se han diseñado 5 ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.



	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			



El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la presente vigencia está dirigido a todos los empleados de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en cinco ejes de intervención con el fin de atender las necesidades de competencias laborales y personales, relaciones interpersonales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, actividades de esparcimiento, autocuidado y autoprotección responsable en los empleados, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Cada uno de los ejes de intervención definidos dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos, define un bosquejo de actividades a implementar para la vigencia 2023; definidas a continuación:

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

EJES DE INTERVENCIÓN	CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR
PROYECTO DE VIDA	Se encuentra comprendido por estrategias y actividades enfocadas en el fortalecimiento de las competencias personales y laborales, con el fin de ser alineadas y generar valor agregado al cumplimiento de los objetivos organizacionales; así como promover el aprendizaje personal de los empleados en programas de su interés.
ENLACES DE INTEGRIDAD	Se fundamenta en la generación de estrategias que promuevan las relaciones interpersonales de los colaboradores de una manera integral, tanto a nivel interno como externo y hacia los diferentes grupos de valor; cimentando la construcción de una cultura organizacional soportada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los empleados de la entidad.
SALUD MENTAL	Se consolida a través de la generación e implementación de estrategias transversales, encaminadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.
VITALIDAD	Abarca los programas y estrategias que desarrollen y promuevan actividades y diversos espacios de esparcimiento con el fin de cumplir con las necesidades y expectativas de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludable.
AMBIENTE SEGURO	Se sustenta en la promoción de un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los empleados, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales (SG-SST).

Los ejes de intervención establecidos en el PNB 2020 – 2022 guardan relación con los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se describe a continuación:

RELACIÓN EJES PNB 2020 - 2022	EJES PROGRAMA BIENESTAR
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud Mental	Enlaces de integridad
Eje Convivencia social	Salud Mental
	Vitalidad
	Ambiente Seguro
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

Cada uno de los ejes de intervención del Programa de Bienestar Social e Incentivos define una serie de actividades a implementar para la vigencia 2023, descritas a continuación:

EJES DE INTERVENCIÓN	PROGRAMA/ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
PROYECTO DE VIDA	Programa de seguridad social integral	Promover planes para la adquisición de vivienda
		Promover programas de formación y capacitación
	Programa pre pensionados	Creación de proyectos de vida
		Ocupación del tiempo libre
		Promoción de salud
Programa de educación formal	Alternativas ocupacionales y de inversión	
	Programa de educación formal	Promover el programa de educación formal
ENLACES DE INTEGRIDAD	Actividades socio culturales	Celebración día de la familia
		Vacaciones recreativas niños
		Cierre de gestión
		Celebración día del servidor público
		Celebración Halloween



ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CÓDIGO:	F-GA-09
VERSIÓN:	01
VIGENCIA:	20-Dic-2017

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

EJES DE INTERVENCIÓN	PROGRAMA/ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
		Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general, entre otros
		Actividades de bienestar emocional/espiritual
	Programa de reconocimiento e incentivos	Plan anual de incentivos
		Actividades con ocasión del reconocimiento a empleados según profesión
		Celebración día del servidor público
	Programa de convivencia institucional	Celebración fechas especiales (cumpleaños, entre otros)
Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del reconocimiento, los deberes y las responsabilidades de los empleados (Código de integridad)		
SALUD MENTAL	Programa de salario emocional	Promover la inclusión, diversidad y equidad
		Modalidad de trabajo en casa
VITALIDAD	Programa de recreación y deportes	Horario flexible
		Torneos
		Juegos de los empleados
	Clases recreación y deportes	
	Programa de entorno laboral saludable	Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable
AMBIENTE SEGURO	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

7.3. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La ejecución estará a cargo de la Coordinación Administrativa y Financiera con su equipo de trabajo. Podrá solicitar apoyo de otras áreas, así mismo podrá programar reuniones o comités de manera previa para la planeación de cada actividad descrita en el cronograma.

El seguimiento permite obtener información de retorno sobre la efectividad del programa en ejecución; además facilita mecanismos para corregir las posibles fallas encontradas, el sistema de evaluación y seguimiento debe ser continuo y participativo.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos será llevado a cabo a través de:

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar social e incentivos.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los empleados que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de bienestar social e incentivos.
- **Plan de acción:** Se ejecutará a partir de lo previsto en el plan de acción de la Coordinación Administrativa y Financiera.

Adicional se realizarán informes periódicos donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

8. ENTIDADES DE APOYO

Con el fin de dar cumplimiento al Plan para la presente vigencia, se tendrá contemplado el apoyo de entidades como:

- Caja de Compensación Familiar
- Fondos de vivienda
- Entidades Promotoras de Salud
- Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Demás entidades aliadas público privadas

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA		CÓDIGO: F-GA-09
			VERSIÓN: 01
			VIGENCIA: 20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

9. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos												
Desarrollo plan de formación y capacitación												
Programa de seguridad y salud en el trabajo												
Entorno laboral saludable (semana de la salud)												
Pausas activas												
Diagnóstico clima laboral												
Celebración día de la mujer												
Celebración día del hombre												
Celebración día de la secretaria/auxiliar administrativo												
Día de la profesión												
Día auxiliar de servicios generales												

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ		CÓDIGO:	F-GA-09
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		VERSIÓN:	01
			VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Talleres para pre pensionados												
Celebración día de la madre (se podrá programar una eucaristía)												
Celebración día del padre (se podrá programar una eucaristía)												
Celebración día del servidor público												
Vacaciones recreativas												
Realización jornadas recreativas y deportivas, esparcimiento y tiempo libre												
Actividad Código de Integridad												
Celebración día de la familia												
El compañero (a) que cumpla el sistema de calidad referente al MIPG de la Asociación Aeropuerto del Café												
Eventos de promoción y prevención salud ocupacional												

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Celebración día del amor y la amistad												
Celebración Halloween												
Premiación plan anual de incentivos												
Novenas navideñas												
Cierre de gestión 2023												

	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

10.MANEJO DEL RECURSO DESTINADO AL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para los recursos asignados a bienestar, el Decreto 1567 de 1998 toca una parte en su artículo 37: Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

11.RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

La entidad a partir de la definición de las actividades principales que conforman el plan de bienestar y descritas en el cronograma anterior, otorgará a cada empleado unos incentivos y/o reconocimientos de la siguiente manera:

- a) Otorgar un (1) día de compensación al empleado por su cumpleaños. Para ello deberá gozar de este beneficio máximo hasta los quince (15) días calendario siguientes a la fecha del cumpleaños.
- b) Permitir al empleado el disfrute de un (1) día compensatorio por semestre para que realice actividades con su familia. Para ello deberá ser programado con el jefe inmediato dentro de los quince (15) días anteriores.
- c) Hacer entrega en la fecha del cumpleaños de una tarjeta de felicitación acompañado de un detalle tipo torta, decoración del puesto de trabajo, etc.



ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CÓDIGO:	F-GA-09
VERSIÓN:	01
VIGENCIA:	20-Dic-2017

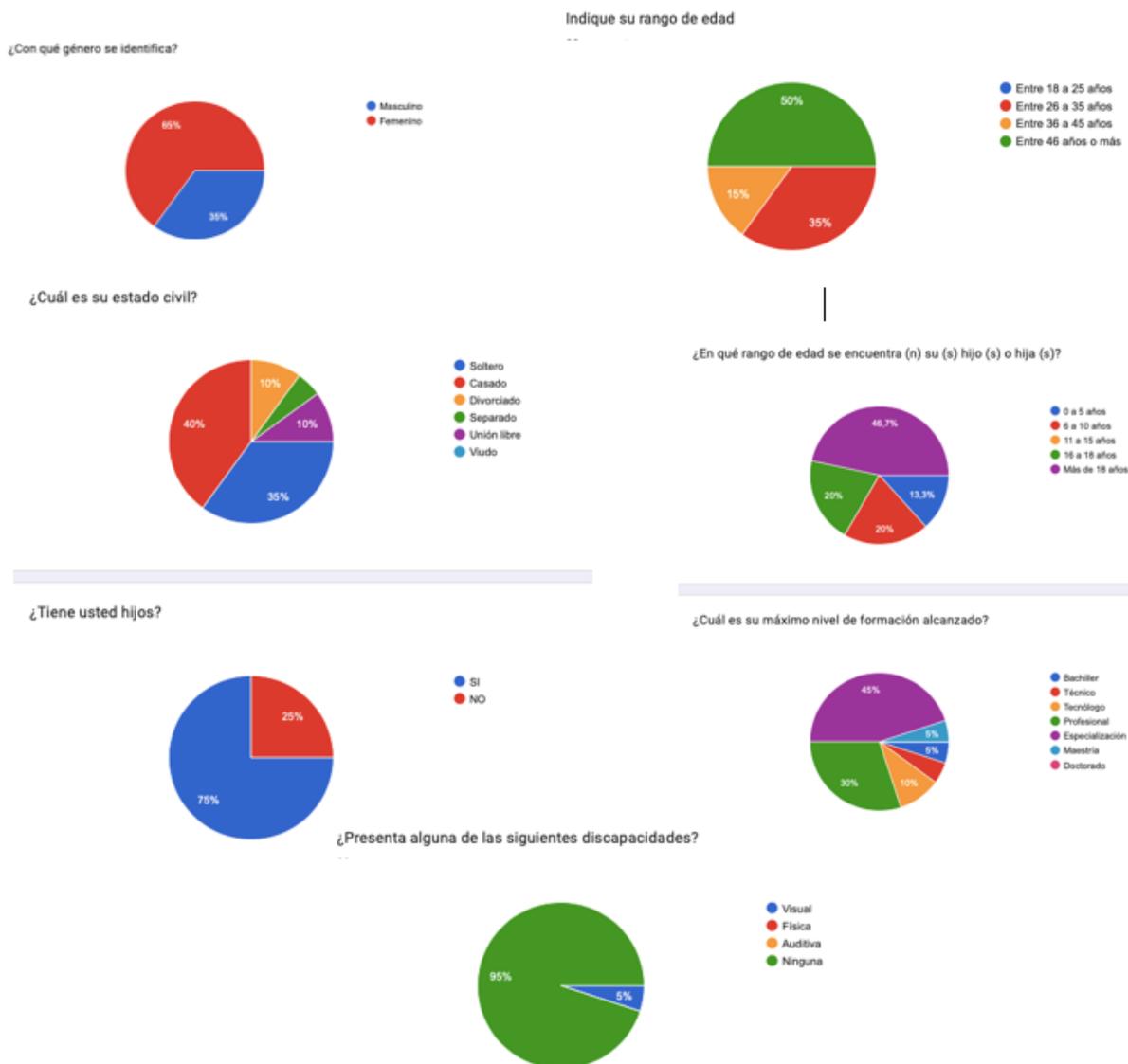
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ANEXO 1

Resultados Encuesta de Detección de Necesidades de bienestar 2023

La encuesta de detección de necesidades para la presente vigencia fue aplicada a través de un formulario de Google Forms, la cual fue difundida mediante el correo electrónico, se obtuvo una participación del 100% de los colaboradores de la entidad. A continuación, se relacionan las estadísticas obtenidas:

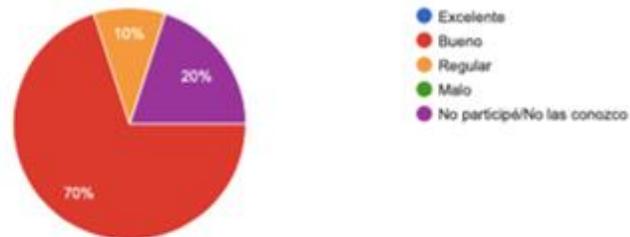
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN



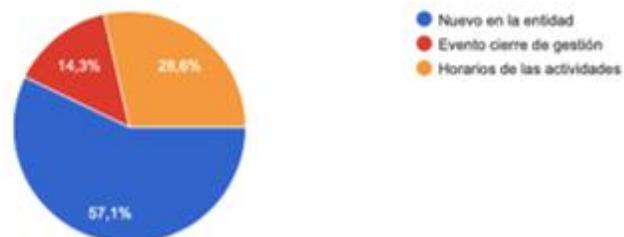
	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

EVALUACIÓN Y NECESIDADES DE BIENESTAR

A nivel general ¿Cuál es su apreciación de las actividades y estrategias llevadas a cabo en la vigencia anterior por la Coordinación Administrativa y Financiera en materia de bienestar?



Si su respuesta fue regular, malo, no participé/no las conozco; indique la razón

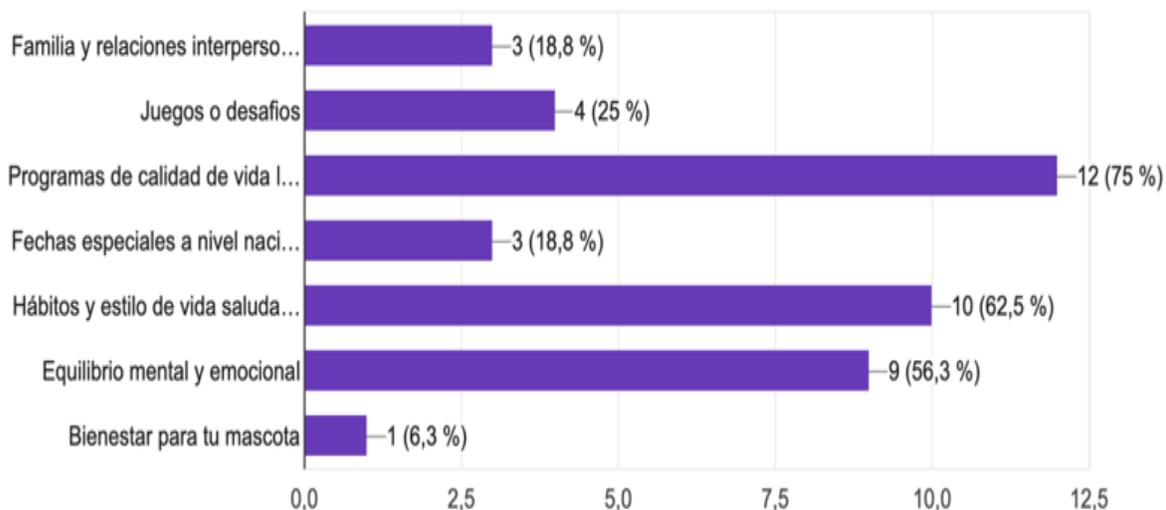


Un 70% de la población encuestada considera que las actividades de bienestar ejecutadas en la vigencia 2022 fueron buenas, seguida del 20% manifiesta no participar o no haberlas conocido, debido a que son nuevos en la entidad o por los horarios en que se ejecutaron las actividades y el para el 10% de los encuestadas consideran que fueron regulares.

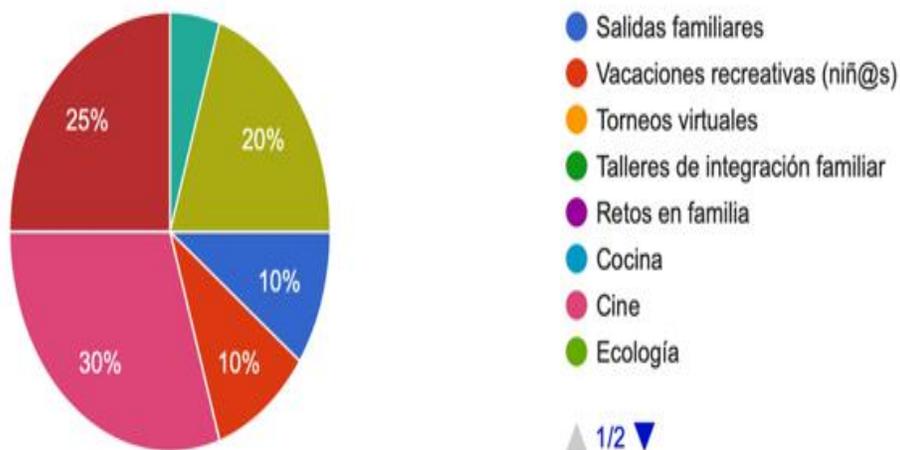
El 85% de la población considera que le interesaría seguir recibiendo la información relacionada con las actividades de bienestar.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Si su respuesta fue positiva ¿Cuáles de los siguientes temas son de su interés?

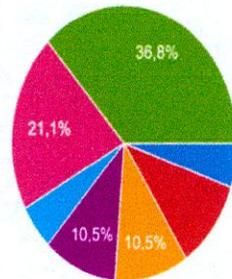


¿Le gustaría participar en las siguientes actividades en compañía de su núcleo familiar?



	ASOCIACIÓN AEROPUERTO DEL CAFÉ GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CÓDIGO:	F-GA-09
		VERSIÓN:	01
		VIGENCIA:	20-Dic-2017
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?



- Jornadas de vacunación
- Jornadas de tamizajes
- Semana de la salud
- Higiene oral
- Donación de sangre
- Salud visual
- Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias
- Apoyo psicológico ocupacional enfocado en manejo de emociones, a...

El 75% de la población manifiesta que los temas de interés para profundizar se fundamenta en los programas relacionados con programas de calidad de vida, con respecto a la participación de las actividades (salidas familiares, vacaciones recreativas, torneos virtuales, talleres de integración familiar, retos en familia, cocina, cine, ecología, caminatas, danza, teatro, aeróbicos) en compañía de su núcleo familiar, seguido de las actividades relacionadas con hábitos y estilos de vida saludable, equilibrio mental y emocional, juegos desafíos, familia y relaciones interpersonales, celebración de fechas especiales a nivel nacional y por último bienestar para la mascota.

Con respecto a las actividades en compañía de su núcleo familiar el 30% considera actividades de cine y el 25% caminatas, por su parte el 20% no manifiesta interés de participar; con respecto a las jornadas de promoción y prevención de la salud el 36,8% de la población encuestada manifiesta interés en las relacionadas con apoyo psicológico ocupacional enfocado en el manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad, seguido del 21,1% que manifiesta interés en actividades relacionadas con la prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, adicionalmente jornadas relacionadas con la donación de sangre y semana de la salud.


CESAR AUGUSTO FLOREZ OSORIO
 Coordinador Administrativo y Financiero


AMPARO SÁNCHEZ LONDOÑO
 Gerente

PROYECTO: RICARDO ALARCÓN MARTÍNEZ - CONTRATISTA 