



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024
CONSERVATORIO DEL TOLIMA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA JURÍDICA Y DEL TALENTO HUMANO

VIGILADO MINEEDUCACION

Tabla de contenido

- Glosario de Términos
- Introducción
- 1. Marco Normativo
- 2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo General
 - 2.2. Objetivos Específicos
- 3. Marco Conceptual
 - 3.1. Sistema de Estímulos
 - 3.1.1. Programa de Bienestar Social e Incentivo
- 4. Fundamentos Rectores del Sistema de Estímulos
- 5. Finalidad de los Programas de Bienestar Social
- 6. Resultados Diagnósticos Necesidades de Bienestar
- 7. Alcance
- 8. Beneficiarios
- 9. Áreas de Intervención
 - 9.1. **Programa de Bienestar Social**
 - 9.1.1. Priorización de Actividades para el Plan
- 10. Ejecución
- 11. Meta
- 12. Seguimiento y evaluación

Glosario de Términos

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

Carrera Administrativa: Aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública. Ley 909 de 2004.

Estimulo: Incentivo que permiten aumentar el rendimiento y compromiso de los colaboradores mediante el uso de recompensas relacionadas con objetivos concretos.

Evaluación de Desempeño: Proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Aplica para las personas vinculadas en carrera administrativa, Acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil N° 565 de 2016. Guía para la evaluación del desempeño laboral.

Funcionarios del Conservatorio del Tolima: Se consideran funcionarios del Conservatorio del Tolima: funcionarios de libre nombramiento y remoción, transitorios y funcionarios de carrera y en provisionalidad.

Incentivo: Sinónimo de estímulo.

Incentivos Pecuniarios: Constituido por reconocimientos económicos que se asignarán a los funcionarios del Conservatorio del Tolima, de acuerdo a los criterios establecidos en el Programa de estímulos Institucional de cada vigencia y la aprobación del Comité Institucional, sistema de estímulos, según la disponibilidad de recursos de la Institución. Que diferencia entre la bonificación y el incentivo pecuniario.

Incentivos no Pecuniarios: Conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer el excelente desempeño individual o en equipo de los funcionarios del Conservatorio del Tolima, generando un valor agregado al cumplimiento de la misión Institucional. Dichos incentivos deberán estar contemplados en el Programa de estímulos Institucional y aprobados en cada vigencia por el del Comité Institucional, sistema de estímulos.

Salario Emocional: Aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la entidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre el ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Personal Docente: Se entenderá por personal docente del Conservatorio del Tolima los profesores vinculados como ocasionales de tiempo completo, medio tiempo y catedráticos mediante resolución según artículo 74 de Ley 30 de 1993

Talento Humano: Recursos humanos competentes (Habilidades, conocimientos y actitudes), motivados y dispuestos a ofrecer sus talentos individuales al servicio de la misión institucional de una organización.

Términos de Referencia: Es el documento que contiene los lineamientos generales, las especificaciones técnicas, los objetivos, alcances, enfoque, metodología, actividades a realizar, estructura, programa, beneficiados y requisitos de los Incentivos propuestos para una vigencia.

INTRODUCCIÓN

Tomando como base los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se evidencia que la dimensión del Talento Humano es la primera dimensión del Manual Operativo y es sin duda una de las más importantes y retadoras para la Administración Pública, puesto que enmarca el desarrollo del ser humano y su retención al servicio del Estado.

El modelo (MIPG), “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).

Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, conforman el talento humano; esta dimensión del modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano.

“...La gestión del talento humano, es entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo...” (Marco General Sistema Integrado de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG v2, página 31 julio 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior y en cumplimiento de los mandatos legales y constitucionales, se hace necesario diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Conservatorio del Tolima 2024, el cual se construyó de acuerdo a las necesidades identificadas por los funcionarios de la Institución y cuyo fin es generar acciones encaminadas a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar, promoviendo el desarrollo integral, el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los funcionarios.

1. Marco Normativo

A continuación, se presenta una relación de la normatividad existente en la legislación colombiana que reglamenta para la implementación de planes de Bienestar social e Incentivos en las entidades del sector público:

- **Constitución Política de Colombia 1991: Artículo 69.**

Autonomía Universitaria. Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado.

El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo.

El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior.

- **Constitución Política de Colombia 1991: Capítulo 5 de la finalidad social del Estado y de los Servicios. Artículo 366.**

El Bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades esenciales del Estado.

- **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.

Artículo 36: Objetivos de la Capacitación

(...) **PARÁGRAFO.** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. (...).

Artículo 38 Evaluación del Desempeño.

(...) Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

d) otorgar incentivos económicos o de otro tipo. (...)

Artículo 48 Principios de la Función Gerencial.

(...) 5) Los gerentes públicos estarán sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.

- **Ley 30 de 1992:** Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

Capítulo VI Autonomía de las Instituciones de Educación Superior.

ARTÍCULO 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

ARTÍCULO 29. La autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente Ley en los siguientes aspectos:

- a) Darse y modificar sus estatutos.
- b) Designar sus autoridades académicas y administrativas.
- c) Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos.
- d) Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.
- e) Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos.
- f) Adoptar el régimen de alumnos y docentes.
- g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

PARÁGRAFO. Para el desarrollo de lo contemplado en los literales a) y e) se requiere notificación al Ministro de Educación Nacional, a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES).

ARTÍCULO 30. Es propio de las instituciones de Educación Superior la búsqueda de la verdad, el ejercicio libre y responsable de la crítica, de la cátedra y del aprendizaje de acuerdo con la presente Ley.

- **Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998.** (artículos 13 al 38) por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **ARTÍCULO 4º.** Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Decreto 1227 de 2005** (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1083 de 2015,** título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (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

- **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.
- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores 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.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Establecer un Plan de Bienestar Social Institucional que contribuya al mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales de los funcionarios del Conservatorio del Tolima, con el fin de contribuir al desarrollo integral, motivacional y generar una mayor productividad, con la finalidad de dar cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

2.2. Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales de los funcionarios a través de la ejecución de programas de Bienestar social e incentivos.
- Propiciar un ambiente de trabajo armónico, generando así un impacto positivo en la Institución, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

3. Marco Conceptual

Teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los Planes de Incentivos buscan reconocer el buen desempeño de las personas vinculadas a una entidad o Institución con el propósito de generar y fortalecer un ambiente laboral orientado hacia la calidad, productividad y desarrollo humano.

3.1. Sistema de Estímulos

El sistema de Estímulos para los empleados del Estado se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. (Artículo 13 decreto 1567 de 1998).

- **Finalidades del Sistema de Estímulos:**
 - a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
 - b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
 - c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

- d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

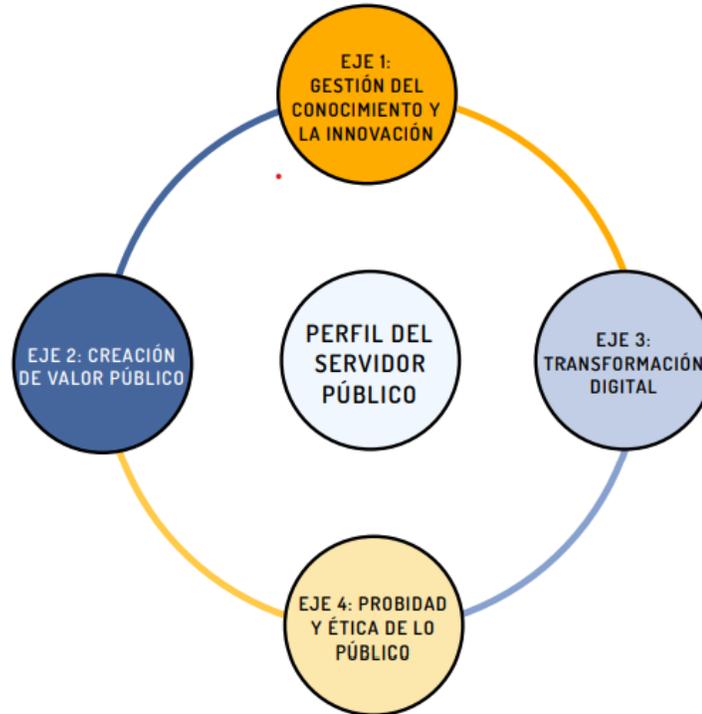
El Sistema de Estímulos debe ser implementado a través de:

- **Programas de bienestar social:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- **Programas de incentivos:** Destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de cumplimiento sobresaliente; encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

3.1.1. Programas de Bienestar Social e Incentivos

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, (Artículo 20, Decreto Ley 1567 de 1998).

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



Fuente dirección de empleo público- Función Publica y ESAP 2020

Eje 1: Gestión del Conocimiento y la innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la - FUNCIÓN PÚBLICA - 4 3 información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

(...) Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- ✓ Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- ✓ Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- ✓ Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- ✓ Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- ✓ Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- ✓ Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- ✓ Usen y Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- ✓ Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- ✓ Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94)

En este entendido los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos, generan un relevancia, lo cual genera cambios significativos para la entidad, ya que permite a los servidores fortalecer sus conocimientos y habilidades para aportar a la entidad.

Eje 2: Creación del servidor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 3: Transformación digital.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

Eje 4: Probidad y Ética de lo público:

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público¹⁷ es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

4. Fundamentos Rectores del Sistema de Estímulos

Principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema de estímulos y rigen el Plan de Estímulos e Incentivos (PEI), con lo dispuesto el Artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, son:

- Humanización del trabajo:** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal;
- Equidad y justicia:** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando;
- Sinergia:** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
- Objetividad y transparencia:** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

- e. **Coherencia:** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos;
- f. **Articulación:** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

5. Finalidad de los Programas de Bienestar Social

Los programas de bienestar social deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional

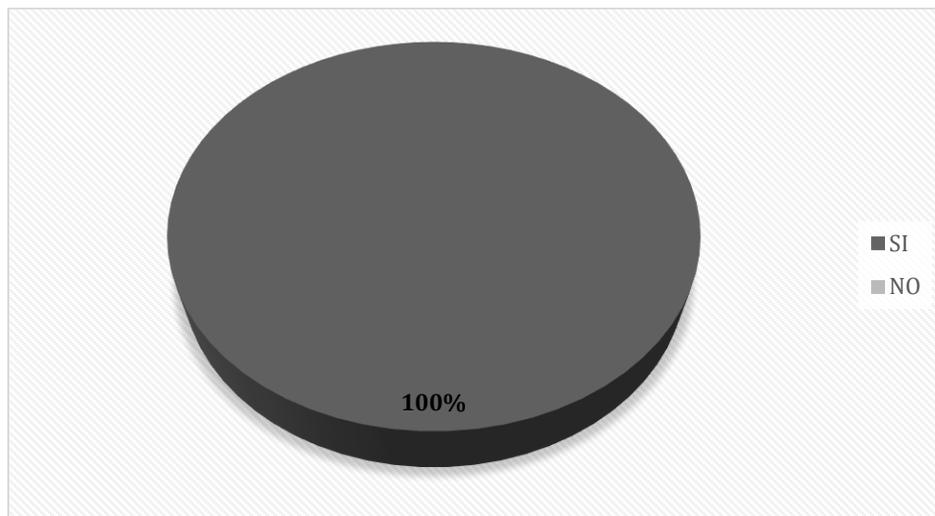
Teniendo en cuenta lo anterior, el plan de Bienestar Social e Incentivos del Conservatorio del Tolima busca reconocer y promover el trabajo eficiente, eficaz y coordinado de los funcionarios, contribuyendo a su crecimiento y desarrollo personal, profesional y laboral, así como a la generación de un ambiente de trabajo armónico y alineado al cumplimiento de los objetivos institucionales.

6. Resultados Diagnóstico Necesidades de Bienestar (Diagnostico Encuestas).

El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de una encuesta, con la participación de los funcionarios.

Los resultados de las encuestas se presentan en orden de preferencia (actividades de mayor a menor preferencia), se sintetizó la información a través de gráficas que a continuación se presentan y que arrojaron las tendencias en cada uno de los subprogramas y actividades que componen el Programa de Bienestar Social, se resaltan los porcentajes más altos, que son sobre los cuales se fundamenta el conjunto de actividades que conforman el plan.

Grafica No 1. Total de participantes de la encuesta

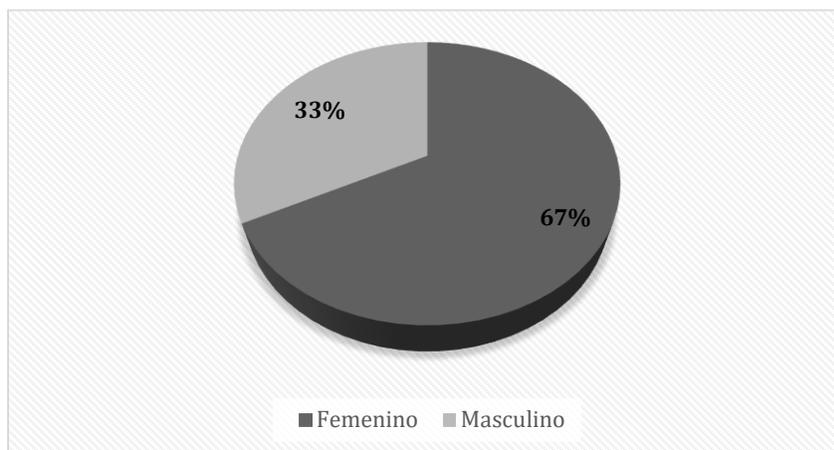


Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

Del total de funcionarios de planta y colaboradores del Conservatorio del Tolima, en esta encuesta participaron 40 personas, de las cuales las 40 manifestaron autorizar que los datos recogidos sean tratados de acuerdo en lo establecido en la política para el tratamiento y protección de datos personales.

Información General

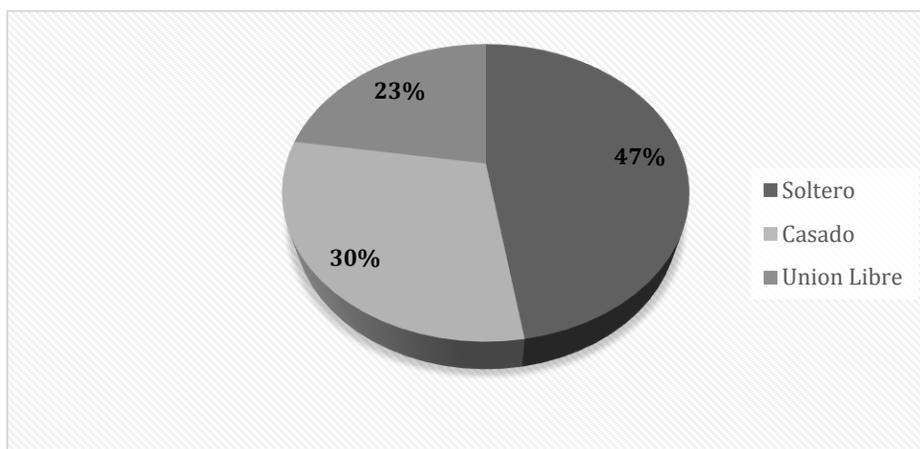
Grafica No 2. Genero



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

Del total de funcionarios de planta y colaboradores del Conservatorio del Tolima, que participaron en la encuesta e 67% es personal femenino y el 33% personal masculino.

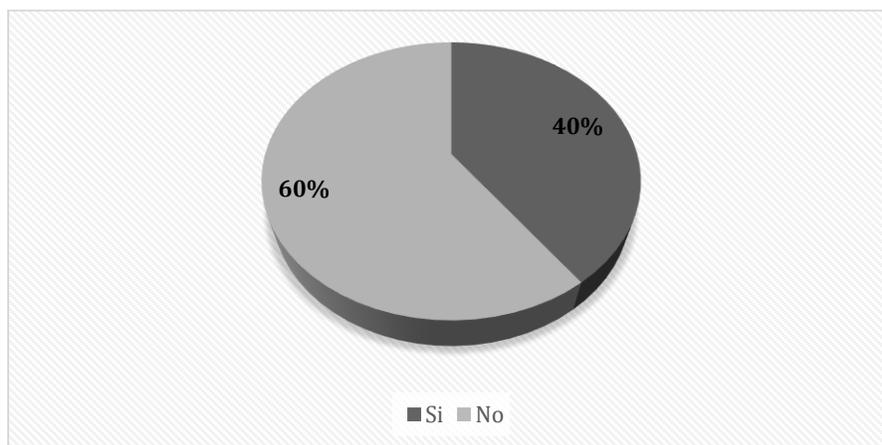
Grafica No. 3. Estado Civil



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

Con relación al estado civil de los colaboradores del Conservatorio del Tolima, el 47% de servidores soltero, frente a un 30 % de colaboradores casados y el 23% unión libre.

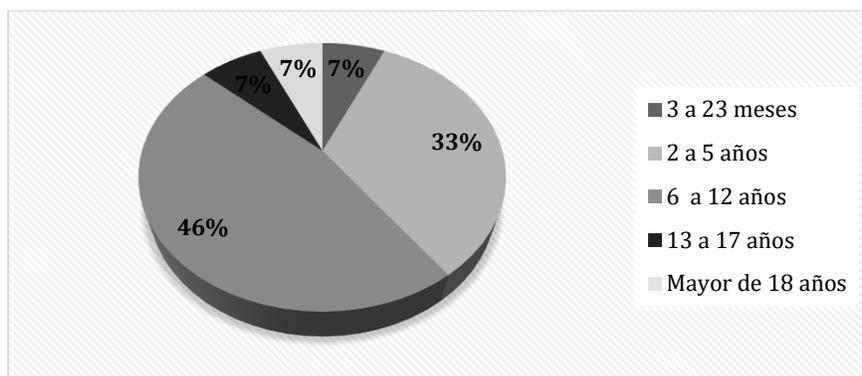
Grafica No. 3. Tiene Hijos



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

Del total de funcionarios de planta y colaboradores del Conservatorio del Tolima, que participaron en la encuesta el 60% no tiene hijos y el 40 % si tienen hijos.

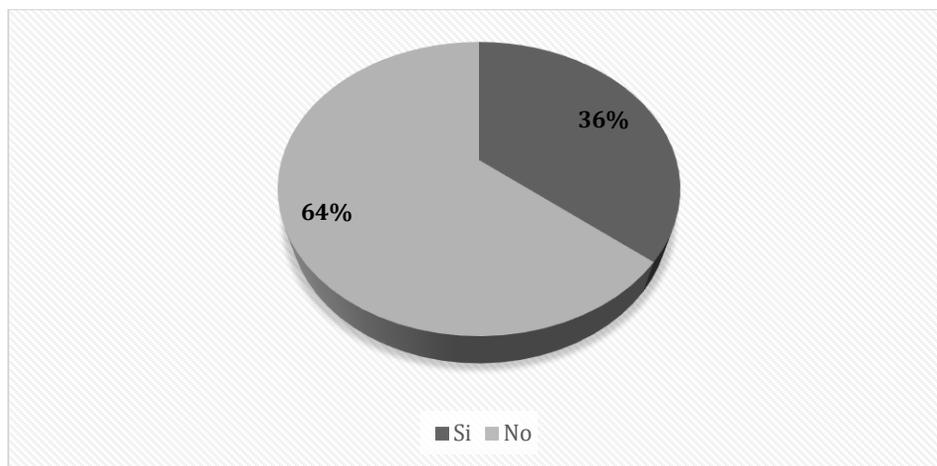
Grafica No 4. Rango de edades.



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

Con relación al rango de edad en que se encuentran los hijos de los colaboradores encontramos que, de 3 a 23 meses, de 13 a 17 años y mayores de 18 años, equivalen al 7%, de 2 a 5 años el 33% y de 6 a 12 años el 46%.

Grafica No. 4. Tiene vivienda propia



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

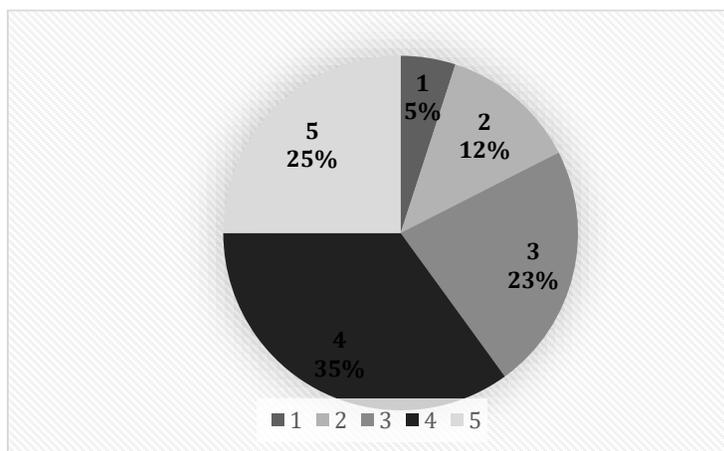
Del total de funcionarios de planta y colaboradores del Conservatorio del Tolima, que participaron en la encuesta el 64% no cuentan con vivienda propia y el 36% sí.

Flexibilidad laboral

1 la opción MENOS PREFERIDA y 5 la de su MAYOR PREFERENCIA

¿Qué tan satisfecho se encuentra con su horario de trabajo?

Grafica No 5. Satisfacción horario laboral



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

Con relación a la pregunta ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su horario de trabajo? Encontramos que el 35% de los colaboradores se sienten satisfechos, el 25% muy satisfechos, el 23% medianamente satisfechos y el 12% el 5% no se sienten satisfechos con su horario de trabajo.

Grafica No 6. Motivos por los que participaría en las actividades de Bienestar

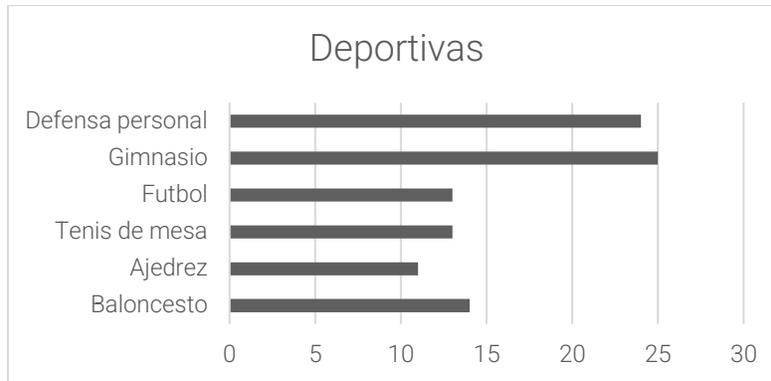


Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

Con relación a los motivos por los que participaría en las actividades de bienestar, las más puntuadas fueron:

- Felicidad laboral y cultura organizacional
- Fortalecimiento del clima laboral
- Compartir con la familia
- Realizar Actividades que lo alejen de la rutina
- Practica de Actividad de autocuidado

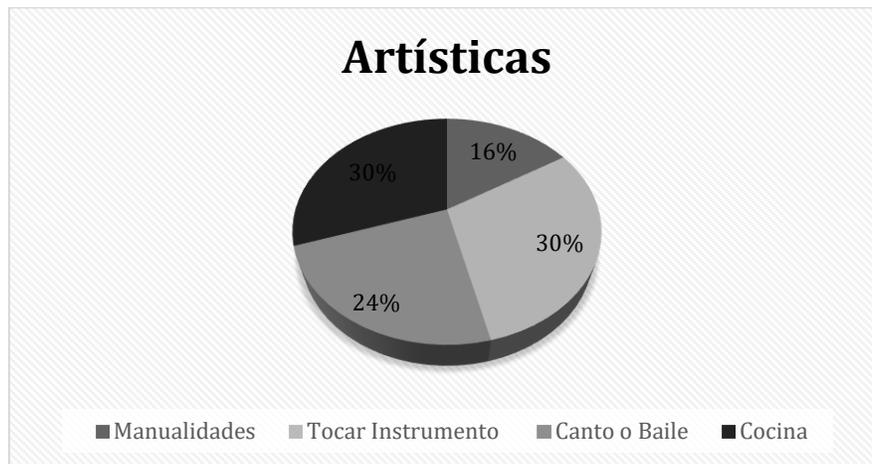
Grafica No 7. Deportivas



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstica de necesidades plan de bienestar e incentivos

En cuanto a los ítems deportivos, se puede identificar mediante los resultados arrojados por la encuesta, la importancia que tiene para los funcionarios el ejercicio de actividades físicas, entre ellas y a las cuales se les asigna mayor valor, Gimnasio, defensa personal baloncesto, tenis de mesa las cuales representan un 100% sobre el total de las respuestas que dieron los funcionarios a esta categoría en la encuesta aplicada.

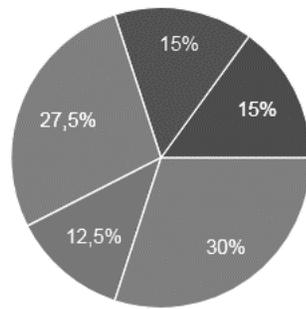
Grafica No 7. Artísticas



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstica de necesidades plan de bienestar e incentivos

Por otra parte, en cuanto al ítem de arte, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios el complementar la vida laboral con la social; arrojando un resultado distintivo, para las actividades de aprender a tocar un instrumento, cocina canto y baile, las cuales representan un 84% sobre el total de las respuestas que dieron los funcionarios a esta categoría en la encuesta aplicada.

Grafica No 8. Temas prioritario para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

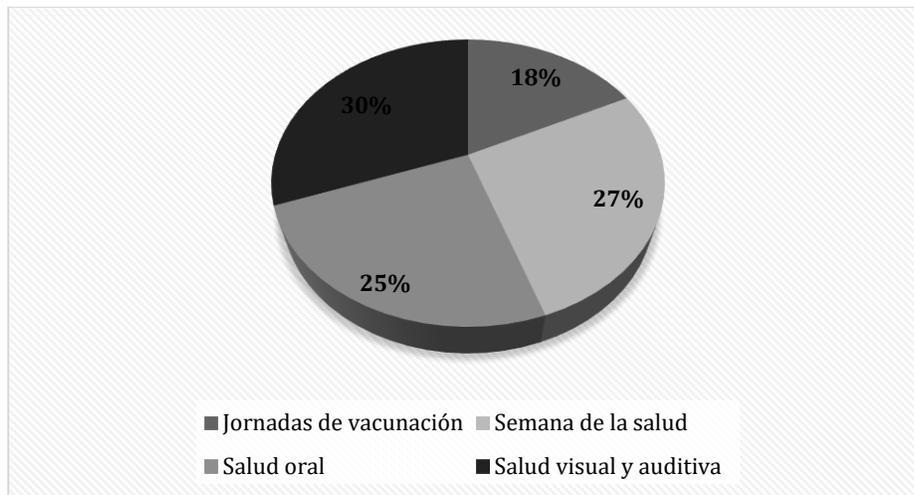


- Sistemas (Word, Excel, PowerPoint)
- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Organización y Estructura del Estado
- Servicio al ciudadano
- Manejo de bases de datos institucionales

Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

En cuanto al ítem educación y profesionalización, se evidencia que los funcionarios consideran prioritario para el cumplimiento de sus funciones, temas relacionados con herramientas ofimáticas con un 30% , organización y estructura del estado con un 27% y servicio al ciudadano y manejo de base de datos con un 15%.

Grafica No 9. Salud

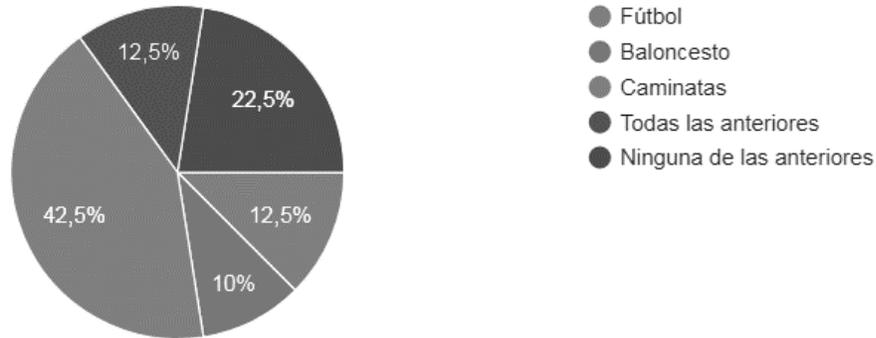


Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

El objetivo de las preguntas planteadas en el área, salud, consistía en identificar los temas que, para los funcionarios, representan la mayor importancia en cuanto al cuidado de su bienestar físico. El resultado obtenido, indica la calidad de importancia que le asignan los funcionarios a la salud visual y auditiva con un 30%, semana de la salud 27% y salud oral 25%.

NIVEL FAMILIAR:

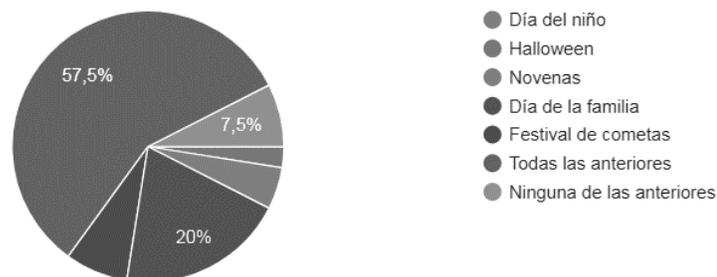
Grafica No 10: Deportes colectivo



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

En cuanto a las preguntas realizadas, sobre la actividad en la que los funcionarios participarían con su familia, se puede evidenciar la preferencia por las caminatas con un 42%.

Grafica No 11: Actividades recreativas

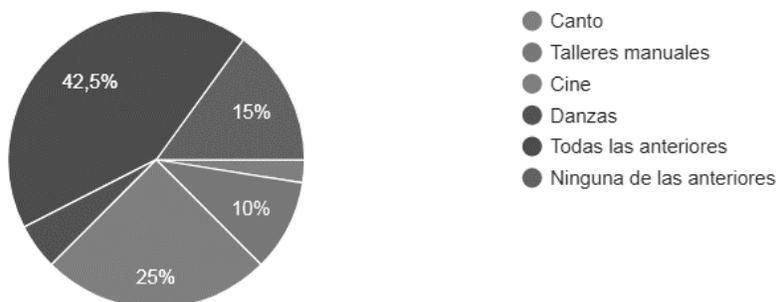


Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

En cuanto a la pregunta realizada actividades recreativas, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios el balance entre las actividades recreativas y la celebración de día especiales, de acuerdo al resultado obtenido, se puede evidenciar la preferencia de los funcionarios por actividades como celebración de días especiales, celebración día del niño, Halloween, novenas navideñas, día de la familia y festival de cometas, representan en conjunto, un porcentaje de 57% del total de funcionarios que dieron respuesta a esta categoría en la encuesta aplicada.

Las actividades de celebración de días especiales son: Día de la Mujer, Día del docente, Día de la Madre, Día de la secretaria, Día del Servidor, Día de la Familia, Cumpleaños funcionarios, Cierre de gestión, Novena.

Grafica No 12: Actividades culturales

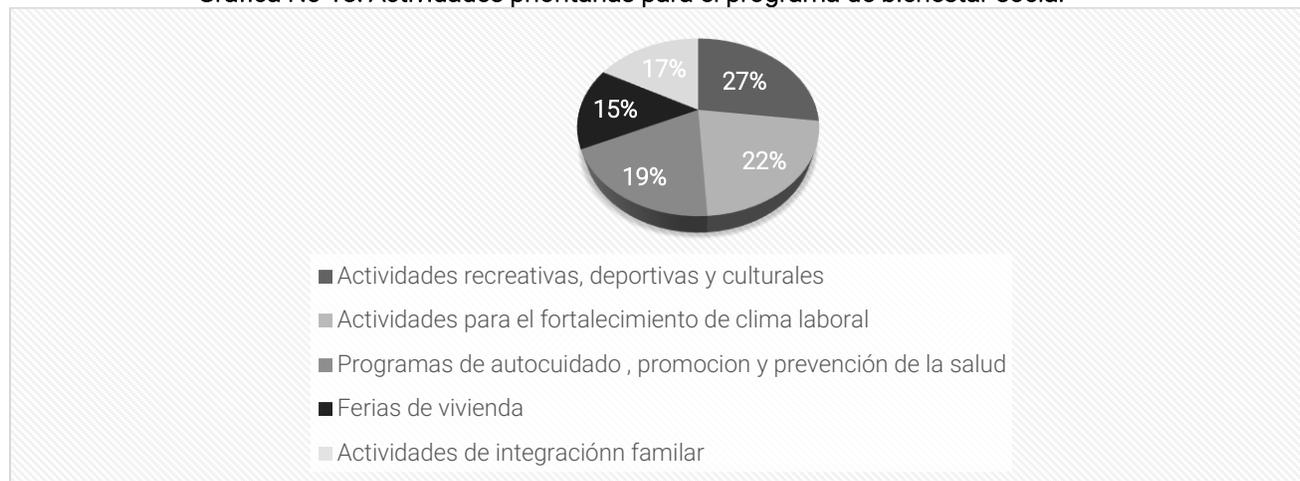


Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

En cuanto a la pregunta realizada actividades culturales, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios realizar actividades con sus familias relacionadas con danzas, cine, talleres manuales y canto las cuales representa en conjunto, un porcentaje de 42% del total de funcionarios que dieron respuesta a esta categoría en la encuesta aplicada.

BIENESTAR

Gráfica No 13: Actividades prioritarias para el programa de bienestar social



Fuente: Resultado de encuesta diagnóstico de necesidades plan de bienestar e incentivos

En cuanto al área de bienestar se puede identificar las actividades que los funcionarios consideran prioritarias para el programa de bienestar social, a las que se les asignó mayor importancia se encuentran, actividades recreativas, deportivas y culturales, actividades de fortalecimiento al clima laboral, programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud y actividades de integración familiar. Temas de valores, las cuales representan un 85% sobre el total de las respuestas que dieron los funcionarios a esta categoría en la encuesta aplicada.

7. Alcance

El programa de bienestar social dirigido a los funcionarios y su grupo familiar vinculados al Conservatorio del Tolima.

8. Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la institución y sus familias.

Áreas de Intervención

El programa se enmarca en dos áreas estratégicas:

8.1. Bienestar social

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, se desarrolla de acuerdo al Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, entidades Sostenibles" 2020-2026.

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR

A continuación, se describen las actividades a desarrollar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, para todos los servidores públicos del Conservatorio del Tolima para la vigencia 2024:

1. Programa de Bienestar Social

Área de Protección y Servicios Sociales: Programa de Seguridad Social:

- Atención permanente y personalizada, sobre las inquietudes de servicios y traslados de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar-Comfenalco.
- Afiliación a las entidades prestadoras de servicios de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Asesoría sobre todos los servicios de la Caja de Compensación para los funcionarios.
- Entrega de carnet de la Caja de Compensación Familiar- Comfenalco.

Área de Calidad de Vida Laboral:

Medición de Clima Laboral: Se deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de Promoción y Prevención en salud: Teniendo en cuenta el plan anual de trabajo, establecido por el área de seguridad y salud en el trabajo SG-SST se implementarán diversas actividades tales como:

- Inducción y Reinducción del SG-SST
- Inspecciones de puestos de trabajo.
- Seguimiento a recomendaciones médico-laborales.
- Capacitaciones en, riesgo químico, higiene postural, manejo de estrés, manejo de cargas, relaciones interpersonales, prevención de accidentes laborales, Prevención del riesgo psicosocial taller en liderazgo
- toma de decisiones y manejo de opiniones entre otras.
- Campañas de protección y promoción en salud.
- Campañas de sensibilización sobre estilo de vida saludable, que se realizaran con el apoyo de las Eps y Arl.

Salario Emocional:

Se busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior el Conservatorio del Tolima estableció las siguientes estrategias como salario emocional par los funcionarios:

- Conceder medio día de descanso remunerado cuando el funcionario cumpla años.
- Conceder un día remunerado por grado como reconocimiento a su esfuerzo.
- Conceder (3) días remunerados por matrimonio.
- Implementación de la política de flexibilidad laboral.

Celebración de Fechas Especiales

1. Celebración de cumpleaños de los funcionarios.
2. Conmemoración día de la mujer.
3. Día de la Secretaría.
4. Día de la familia (una vez por semestre)
5. Conmemoración del día Nacional del Servidor Público.
6. Día del maestro.
9. Celebración Hijos funcionarios.
10. Clausura de Cierre fin de año.

Eje No 1: Equilibrio psicosocial

Calidad de vida laboral

A continuación, se definen, de manera general, cada uno de los incentivos institucionales referenciados:

Becas de Estudio: El Conservatorio del Tolima podrá brindar al personal administrativo y académico apoyos económicos para mejorar sus niveles de formación académica, siempre y cuando se establezcan de forma clara un Plan Contributivo de Gestión del Conocimiento, con su respectivo seguimiento por parte del área de Control Interno. Así mismo la institución continúa promoviendo el estudio de Bilingüismo para el personal directivo y coordinadores.

Descuentos en matrículas de los Programas Académicos de la Institución: El Conservatorio del Tolima ofrecerá descuentos en los programas académicos de la Facultad de Artes, Ciencias y Educación en los cursos y talleres ofrecidos por la escuela de Música al personal administrativo y docente y a sus familias en primer grado de consanguinidad.

Criterios para la asignación de los estímulos.

5.1 Instrumentos de Medición.

El Conservatorio del Tolima cumpliendo con los principios de equidad y justicia, y de objetividad y transparencia utilizará instrumentos de medición que permitan asignar de manera efectiva los incentivos a los integrantes de la Comunidad Educativa que demuestren un desempeño excelente en su labor. Dichos instrumentos por grupo poblacional son:

Meta

Cumplir con el 70% de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia de 2024 según cronograma.

Seguimiento y Evaluación.

Teniendo en cuenta los principios Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se realizará la evaluación permanente a la ejecución del plan de bienestar e incentivos y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad. Los resultados de estos indicadores permitirán obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso

Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Unidad de medida	Formula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas convocadas
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan en consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan.	Impacto	N° de colaboradores que califican como muy alto y alto la encuesta de satisfacción /N° de trabajadores que contestaron la encuesta.

Cronograma

No	Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Servicio de gimnasio		x	x	x	x			x	x	x	x	
2	Celebración cumpleaños funcionarios	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	Día del tamal						x						
4	Día de la familia 1 semestre						x						
5	Semana de la salud			x									
6	Conmemoración día de la Mujer			x									
7	Día de la secretaria				x								
8	Conmemoración día nacional del servidor publico								x				
9	Stand Nutricional (ARL)							x					
10	Día del maestro					x							
11	Día de la Familia 2 semestre -							x					
12	Torneo interno de futbol 5								x				
13	Celebración hijos funcionarios												x
14	Cierre fin de año diciembre												x