

# PROGRAMA INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS 2018

“BIENESTAR E INCENTIVOS”



**SEC** FUNCIÓN PÚBLICA  
GOBERNACION DE CUNDINAMARCA



**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

10

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN.....	5
1. MARCO NORMATIVO.....	6
2. MARCO CONCEPTUAL.....	8
3. OBJETIVOS.....	13
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
3.3. BENEFICIARIOS.....	13
3.4. RESPONSABLE.....	14
3.5. PILARES ESTRATÉGICOS.....	14
3.6. DIMENSIONES ESTRATÉGICAS.....	15
CAPITULO I.....	16
4. PROGRAMA DE BIENESTAR.....	16
4.1. DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES PARA EL BIENESTAR.....	17
4.1.1. Dimensión Cultural y artística.....	17
4.1.2. Dimensión Deportiva y Recreativa.....	17
4.1.3. Dimensión socio cultural.....	18
4.1.4. Dimensión cultura organizacional.....	20
CAPITULO II.....	21
5. PLAN DE INCENTIVOS.....	21
5.1. DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES DESDE LOS INCENTIVOS.....	21
5.1.1. Dimensión cultura organizacional.....	21
5.1.1.1. Incentivos Pecuniarios.....	21
5.1.1.2. Incentivos No Pecuniarios.....	21
6. MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	23
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	24



**CUNDINAMARCA**  
unidos **podemos** más

8. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS 2018 "BIENESTAR E INCENTIVOS" .....	24
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	24
11. PRESUPUESTO .....	25
12. BIBLIOGRAFIA .....	26
ANEXO 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	27

A  
M  
Q



## INTRODUCCIÓN

La concepción del plan de gobierno ideada por el gobernador de Cundinamarca, plantea la necesidad de apalancar procesos que cambien la forma de hacer las cosas para obtener resultados diferentes.

Bajo esta concepción, la Secretaría de la Función Pública debió repensar la forma en que se debía abordar la construcción y ejecución del plan de bienestar para que este se encontrara a la altura y se ajustara a las necesidades que exige la materialización del plan de desarrollo.

Se parte de reconocer, que la forma de materializar el cumplimiento de las metas propuestas, es a través del recurso humano disponible, razón por la cual, la organización debe hacer todo lo posible para que este se encuentre en las mejores condiciones de trabajo y personales <<Más bienestar, más felicidad>>.

No resulta suficiente, que un empleado se sienta bien en su entorno laboral, también se hace necesario que este se sienta bien en otros entornos de vida, como el entorno familiar. Además, no solo debe abarcar el hacer de la persona, sino también su ser.

Bajo estas premisas y del trabajo adelantado por la Secretaría de la Función Pública nace el presente programa de bienestar e incentivos. Este se constituye en una herramienta valiosa contentiva de las acciones que se pretenden adelantar y que abarca todas las dimensiones del bienestar.



## ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

Colombia desde 1938 reconoció que una institución no funciona adecuadamente si sus funcionarios no se encuentran comprometidos o felices en su trabajo, por tal razón ha desarrollado diversas leyes enfocadas a generar bienestar para los funcionarios, extendiéndose hasta sus familias, tanto así que hoy es un derecho de los funcionarios públicos poder acceder a programas de bienestar, incentivos y capacitación, sin embargo fue con la Constitución Política de 1991 que se estableció: "*que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades del estado*", razón por la cual el bienestar personal, familiar y laboral de los empleados de las organizaciones privadas y públicas se promueve con la implementación y desarrollo de programas de bienestar e incentivos que permiten mitigar o dar solución a necesidades de la persona desde un contexto social e individual como parte de una organización, una familia y una comunidad.

Hoy la gobernación de Cundinamarca a través de la Secretaría de la Función Pública, ha decidido enfocar los esfuerzos del Programa Institucional de Estímulos 2018 "Bienestar e incentivos", en las actividades donde los funcionarios se sientan más felices, generando un ambiente agradable de compañerismo, amor hacia familia y trabajo en equipo.

El bienestar de los funcionarios será promovido y sustentado en pilares como crecimiento, equidad y felicidad, abarcados desde el fomento de actividades culturales, recreativas, deportivas, socio-culturales, artísticas y vacacionales con el fin de convertir a la Gobernación de Cundinamarca en una estructura inquebrantable de felicidad, trabajo con sentido, trabajo en equipo y buen servicio al cundinamarqués, que promueve siempre sus valores institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, felicidad y cercanía.



## 1. MARCO NORMATIVO

**Ley 489 de 1998:** El artículo 26° establece <<Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones>>.

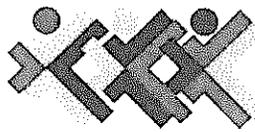
**Decreto Nacional 1567 de 1998:** El artículo 19°, establece: <<Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos>>.

**Ley 734 del 2002:** El artículo 33, numerales 4 y 5, establecen como derecho de los Servidores Públicos: <<Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales" y "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes>>.

**Ley 909 de 2004:** El Parágrafo del artículo 36, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, establece: <<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>>.

**Decreto Nacional 1227 de 2005:** El artículo 76 establece que <<Los planes de estímulos e incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades>>.

**Decreto Nacional 1083 de 2015:** El artículo 2.2.10.1 establece que <<Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social >>. El artículo 2.2.10.7, del precitado Decreto, establece: <<Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin



## **CUNDINAMARCA** unidos podemos más

de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos>>.

**Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018:** "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

**Decreto Ordenanzal No. 265 de 2016:** El artículo 126, establece que La Secretaría de la Función Pública, como dependencia de carácter técnico dirige el desarrollo organizacional a través de la mejora de los Sistemas de Gestión Institucional, con el fin de apoyar e incidir en el logro de óptimos resultados en la gestión de la Gobernación.

Asimismo, dentro de los objetivos señalados en el artículo 127 del Decreto ibídem, la Secretaría de la Función Pública debe <<velar por la aplicación de los principios de transparencia, oportunidad, eficiencia, igualdad, mérito, moralidad, eficacia, imparcialidad, celeridad, y publicidad en los procesos de selección, vinculación, retribución, bienestar, desarrollo, formación y administración del Talento Humano al servicio del sector central del Departamento>>.

**Decreto Departamental No. 014 del 23 de enero de 2018:** "Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Plan de Incentivos y Programa de Bienestar y Estímulos del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca", en el artículo 59, el Gobernador de Cundinamarca, delegó al Secretario del Despacho de la Secretaría de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca, las relacionadas con la aprobación, adopción y modificación de los planes y programas de capacitación, bienestar organizacional y estímulos e incentivos.



## 2. MARCO CONCEPTUAL

**Sistema de Estímulos para Empleados del Estado:** 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<sup>1</sup>.

**Programa de Estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social<sup>2</sup>.

**Bienestar Social:** Proceso permanente orientado 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 como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**Beneficiarios:** Serán beneficiarios de los programas de bienestar, que se ejecutaran con recursos propios de la entidad, los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca y su grupo familiar, definido éste último conforme a la normatividad vigente<sup>3</sup>.

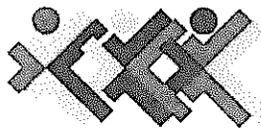
La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el funcionario en la versión actualizada de la Ficha Técnica Grupo Familiar y en el aplicativo Kactus, siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

---

<sup>1</sup> Decreto 1567 de 1998, artículo 13.

<sup>2</sup> Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1.

<sup>3</sup> Parágrafo 2 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 y el decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.2, parágrafo 2; Decreto 051 del 16 de enero de 2018 – según acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017



## **CUNDINAMARCA** unidos podemos más

**Programa de Estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social<sup>4</sup>.

**Actividades de Bienestar:** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación<sup>5</sup>:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende:** La protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral: Es decir cada año, las entidades deben elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención (DAFP)<sup>6</sup>.

**Clima Organizacional:** La organización debe mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral mediante la siguiente implementación<sup>7</sup>:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

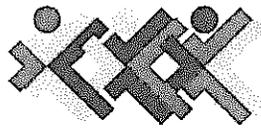
<sup>4</sup> El Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Título 10, Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2

<sup>5</sup> El Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Título 10, Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2

<sup>6</sup> Artículo 23, Decreto 1567 de 1998

<sup>7</sup> Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Artículo 2.2.10.7, de conformidad con el Artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998

A  
ME



## **CUNDINAMARCA** unidos podemos más

- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

*Decreto 1227 de 2005, art. 75. **Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.*

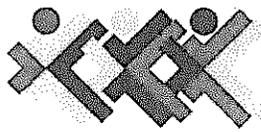
**Reconocimientos e Incentivos:** Son las actitudes y comportamientos reflejados en la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea produzca de manera inmediata), o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento con impacto a la hoja de vida). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

**Pecuniario (monetarios):** Aun cuando dentro de la investigación existen diferentes posiciones en relación con la capacidad motivadora del reconocimiento en dinero, lo cierto es que dentro del sector público colombiano se han reservado los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual<sup>8</sup>.

Es muy importante que, al premiar a los mejores equipos de trabajo, ya sea con incentivos pecuniarios o con incentivos no pecuniarios, las entidades realmente refuercen la capacidad de sinergia lograda por ellos, el liderazgo mostrado por cada integrante en aquellos aspectos de un proyecto en los que es especialmente competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la innovación y creatividad, la adecuada coordinación de esfuerzos y la calidad técnica de los resultados. En este sentido, los evaluadores de los proyectos presentados a su consideración por los diferentes equipos de las entidades públicas deberán ser muy exigentes y estrictos en sus valoraciones, con el objeto de no

---

<sup>8</sup> Decreto 1227 de 2005, artículo 77



## **CUNDINAMARCA** unidos podemos más

desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo<sup>9</sup>.

**No Pecuniarios (no monetarios):** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico<sup>10</sup>. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral<sup>11</sup>.

**Planes de Incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia<sup>12</sup>.

**Motivación:** Orden nacional y territorial (Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012, Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección del Empleo Público).

Es importante resaltar que el factor motivacional puede incidir en el incremento de la calidad del trabajo y en la eficacia de un servidor. Esta motivación puede darse por dos situaciones a saber: La primera, por una buena realimentación o reconocimiento, siendo esto fundamental a la hora de que los servidores logren cumplir con una meta propuesta, y la segunda porque desempeña una labor de su interés, lo cual garantiza que este se sienta identificado y a gusto con las personas con las que trabaja y con las tareas que desempeña.

Es decir, si un servidor se encuentra motivado en la entidad a la cual pertenece va a buscar su autorrealización, cumpliendo sus objetivos de manera eficaz, ya que las tareas que realice y su relación con las personas van a contribuir a su crecimiento laboral, profesional y personal.

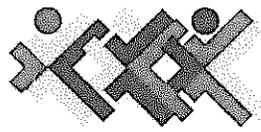
Por otro lado, es fundamental resaltar que deben existir otros motivadores más significativos, diferentes al salario, que les permitan tener un crecimiento personal. Estos podrían dirigirse hacia la satisfacción del logro propuesto y el reconocimiento por ello, el desarrollo del trabajo en sí y la responsabilidad asignada, como también el poder ascender, consolidando una carrera en la entidad. Estas motivaciones llevan a que se vea reflejado su esfuerzo y mérito en el cumplimiento de sus anhelos

<sup>9</sup> Decreto 1227 de 2005, artículo 83

<sup>10</sup> Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005

<sup>11</sup> Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78

<sup>12</sup> Decreto 1567 de 1998, artículo 29



**CUNDINAMARCA**  
unidos **podemos** más

y logros personales; de igual forma, a que se sienta satisfecho por su contribución en la gestión institucional y la calidad de vida del país o su región, en muchos casos. DAFF.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

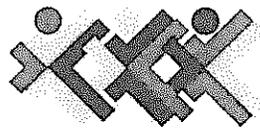
Mejorar e impactar positivamente la vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad (DAFP).

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aportar a la generación de condiciones favorables para mejorar el ambiente laboral, de modo que se fortalezca desde la equidad la participación, el trabajo en equipo y la creatividad.
- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca, para propiciar un clima organizacional favorable, orientado hacia el trabajo con sentido, el trabajo en equipo, el buen servicio y la felicidad.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los funcionarios a nivel interno y con el entorno.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio.
- Propender por el desarrollo saludable a nivel físico y mental de los funcionarios, mediante el fomento de los buenos hábitos.
- Promover el esparcimiento y unidad del funcionario y su familia.
- Promover la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socio-culturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.

#### 3.3. BENEFICIARIOS

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Decreto Departamental 014 del 23 de enero de 2018, serán beneficiarios del Programa Institucional de Estímulos 2018 "Bienestar e incentivos", los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca y su grupo familiar, definido éste último conforme al parágrafo 2, del artículo 2.2.10.2, libro 2 parte 2, título 10 del decreto 1083 de 2015 y del artículo 70 parágrafo 2 del Decreto



## **CUNDINAMARCA** unidos podemos más

1227 de 2005 que señala: " Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él". Modificados parcialmente por el decreto 051 del 16 de enero de 2018, el cual desde su considerando enuncia "que como resultado del Acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017, se acordó extender a los hijos menores de 25 años el concepto de familia para efectos de determinar los beneficiarios de los programas los programas de bienestar social, de protección y servicios sociales" y lo ratifica en su **artículo 4** "Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: "**Parágrafo 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor".

A su vez mediante Sentencia T-070/15 La Honorable Corte Constitucional evoluciona el concepto de familia en Colombia y entendiéndose por ella: (...) "aquella comunidad de personas emparentadas entre sí por vínculos naturales o jurídicos, que funda su existencia en el amor, el respeto y la solidaridad, y que se caracteriza por la unidad de vida o de destino que liga íntimamente a sus integrantes más próximos".

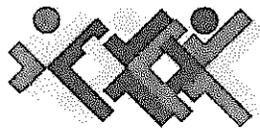
Parágrafo: La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el funcionario en la versión actualiza de la Ficha Técnica Grupo Familiar y en el aplicativo Kactus, siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

### **3.4. RESPONSABLE**

La Secretaría de la Función Pública, a través de la Dirección de Desarrollo Humano, tiene la responsabilidad de dirigir, coordinar y ejecutar las actividades y acciones contempladas dentro del Programa Institucional de Estímulos 2018 "Bienestar e incentivos".

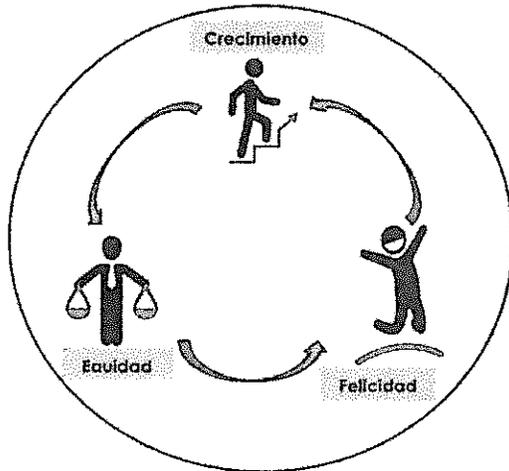
### **3.5. PILARES ESTRATÉGICOS**

Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2018 "Bienestar e Incentivos" se toman aquellos pilares que determina el Plan de Desarrollo Cundinamarca "Unidos Podemos Más" en su modelo del "Nuevo Liderazgo" como base del crecimiento de la comunidad cundinamarquesa, para



## **CUNDINAMARCA** unidos podemos más

que de esta manera el bienestar de los funcionarios de la entidad sea congruente con el de la comunidad del departamento, estos pilares son:



**Crecimiento:** en lo laboral, personal, familiar y social, permite que el funcionario cambie su estructura mental y forma de pensar con respecto a la simbiosis que se debe conformar entre la Gobernación, la familia, el trabajo, los compañeros y el desempeño, en beneficio de un clima organizacional favorable y de la comunidad.

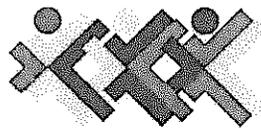
**Equidad:** desde el punto de vista de igualdad en las oportunidades de fortalecerse como ser humano, física, mental y familiarmente, desde las dimensiones deportivas, culturales, artísticas, vacacionales, recreativas y socio-culturales en beneficio de un clima laboral favorable.

**Felicidad:** concebida desde el nombre propio del programa como bienestar, es decir un funcionario satisfecho integralmente con su organización, su secretaría, su dependencia, su trabajo, su desempeño, sus compañeros, su reconocimiento, su salud, su familia y su comunidad.

### **3.6. DIMENSIONES ESTRATÉGICAS**

Las dimensiones estratégicas de Programa Institucional de Estímulos 2018 "Bienestar e Incentivos" se conciben como herramientas prácticas que se interrelacionan con los pilares (crecimiento, equidad y felicidad) para de esta manera fortalecer elementos transversales del funcionario desde lo físico y lo mental, como ser humano, como ser familiar, como ser trabajador y como ser social.

A  
MPS



# CUNDINAMARCA

unidos podemos más



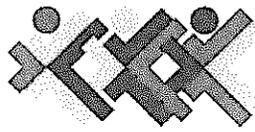
- a. **Dimensión cultural y artística:** El funcionario feliz con identidad cultural y desarrollo de habilidades artística con sentido de pertenencia por la organización y el departamento.
- b. **Dimensión deportiva y recreativa:** Funcionarios felices y saludables con desarrollo de actividad física regular con opciones de esparcimiento para él y su familia.
- c. **Dimensión socio-cultural:** Funcionarios como miembro de una sociedad, un equipo y una organización que da sentido a su trabajo y a su vida.
- d. **Dimensión cultura organizacional:** Funcionarios felices y con sentido de pertenencia

## CAPITULO I

### 4. PROGRAMA DE BIENESTAR

El programa de Bienestar, agrupa los lineamientos establecidos en las normas relacionadas con el Bienestar de los funcionarios e identifica y establece unidades de criterio para la planeación y organización de las actividades diseñadas en beneficio directo del funcionario y su grupo familiar; con el establecimiento de la política, el marco conceptual y los objetivos. Para dar cumplimiento al deber funcional del servidor público se toma entre otros (Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG) Desarrollo del talento humano – Programa de Bienestar (anual) "establecer un programa de bienestar de conformidad con los artículos 70 y 75 del decreto 1227 de 2005".

La gobernación de Cundinamarca enfoca su programa de bienestar, dentro del marco del modelo del nuevo liderazgo, sustentado en los pilares de crecimiento, equidad y felicidad, desde cada una de las dimensiones establecidas, de esta manera cada dimensión se encuentra inmersa dentro de los objetivos principales de las actividades que se desarrollen.



**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

#### **4.1. DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES PARA EL BIENESTAR**

##### **4.1.1. Dimensión Cultural y artística**

Actividades con las cuales se atienden necesidades de ocio, esparcimiento y se fortalecen destrezas artísticas de los funcionarios, con el fin de fomentar la reducción de fatiga laboral y generar una perspectiva diferente de la vida en el trabajo.

**Cobertura:** cubre a todos los servidores del Departamento en temas relacionados con el ocio y el esparcimiento.

##### **Estrategias:**

- Coordinar y ejecutar actividades de ocio y esparcimiento para el desarrollo cultural y artístico de los funcionarios en concordancia con las expectativas obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2018 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- Actividad de fin año: Realizar un balance de las actividades del año a través de una actividad lúdica que reconozca la labor de los servidores públicos de la entidad.
- Fortalecimiento de las destrezas artísticas: Propiciar en los servidores públicos el desarrollo de habilidades en artes y oficios a través de los cursos cortos, permitiendo generar nuevas alternativas de integración laboral y adquisición de competencias que pueden reflejarse en ingresos adicionales.

##### **4.1.2. Dimensión Deportiva y Recreativa**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Es por ello que la Dirección de Desarrollo Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades deportivas, de salud, recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, justicia, felicidad, cercanía.



**Cobertura:** cubre a todos los servidores del Departamento y su grupo familiar, en temas relacionados con el deporte y la recreación.

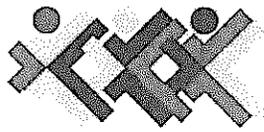
**Estrategias:**

- Coordinar y ejecutar los actividades deportivos y recreativas en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2018 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- Gimnasio y/o actividad física: Proporcionar un espacio para que los Servidores Públicos puedan hacer ejercicio en beneficio de su salud y mantenimiento físico, desde los lineamientos determinados por el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Copa Gobernación de Cundinamarca "Hacemos parte del mejor equipo": Buscar la integración de los Servidores Públicos de las todas las entidades departamentales a través de espacios recreo deportivos, con el acatamiento de los lineamientos determinados por el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vacaciones recreativas: Apoyar a los servidores públicos en los periodos de vacaciones de los hijos, brindándoles espacios lúdicos y recreativos.
- Programa de prepensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.
- La Gobernación tiene talento: Brindar un espacio de recreación en donde el funcionario fortalezca lazos de amistad, trabajo en equipo y reconocimiento.

**4.1.3. Dimensión socio cultural**



## **CUNDINAMARCA** unidos podemos más

Será atendida a través de actividades que se ocupen de problemas y condiciones de la vida cotidiana en el trabajo de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La dimensión socio cultural pretende impactar de manera positiva la calidad del ambiente laboral, de forma tal que el funcionario cambie su percepción del bienestar dentro del trabajo, para así generar un impacto positivo tanto en la productividad, como las relaciones interpersonales entre los servidores públicos.

**Cobertura:** cubre a todos los servidores del Departamento y su grupo familiar, en temas relacionados con la economía familiar, vivienda, servicios y satisfacción personal.

### **Estrategias:**

- Coordinar y ejecutar los actividades que promuevan la economía familiar, la vivienda, servicios diversos y satisfacción del funcionario, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2018 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- FERIA de servicios: Coordinar diferentes ferias de servicios al año para que los servidores conozcan los diferentes beneficios a los que pueden acceder con distintas entidades.
- FERIA de vivienda: Coordinar una feria de vivienda para que los servidores conozcan los diferentes programas y beneficios que oferta nuestra caja de compensación COLSUBSIDIO.
- Economía familiar: Propiciar espacios que generan beneficios para la economía familiar.
- Día de la mujer: Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.
- Día de la secretaria: Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.
- Día del conductor: Resaltar la labor de los conductores de la entidad a través de una salida de descanso.

P  
10/10



- Celebración de cumpleaños: Propiciar espacios que permitan compartir en familia.
- Obsequio de cumpleaños: Reconocimiento a fecha especial
- Celebración de navidad: Reconocimiento a los servidores públicos y sus familias.
- Día del servidor público: Programar jornadas de reflexión dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público.
- Día de la familia: Generar espacios culturales y recreativos que permitan el aprovechamiento del tiempo libre del Servidor Público con su familia.
- Espacios e inclusión: Propiciar espacios de inclusión: a diferentes orientaciones religiosas y espirituales.

#### **4.1.4. Dimensión cultura organizacional**

Se compone de actividades que por su naturaleza y desarrollo, propenden por el fortalecimiento de las bases culturales que componen la organización y el desarrollo laboral de los funcionarios, desde perspectivas como: la felicidad, los valores, el clima organizacional, y los reconocimientos e incentivos.

**Cobertura:** cubre a todos los servidores del Departamento, en temas relacionados con el cambio de cultura organizacional desde lo individual hasta lo institucional.

#### **Estrategias:**

- Coordinar y ejecutar las actividades que promuevan el cambio de la cultura organizacional e individual de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2018 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- Cultura de la felicidad: Brindar herramientas a los servidores públicos para renovar sus hábitos y superar los desafíos de la cotidianidad. El bienestar es fundamento del presente Plan de Gobierno.
- Intervención en clima organizacional: Realizar intervención en las diferentes dependencias, acorde con resultados obtenidos en la medición realizada el año 2017.



- Sensibilización y socialización de valores institucionales: Apropriación de los valores institucionales que adoptó el Departamento para los servidores públicos de éste.

## **CAPITULO II**

### **5. PLAN DE INCENTIVOS**

Lo constituyen los programas de reconocimiento que se otorgan por el buen desempeño, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del sector central Departamental en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso institucional.

La Secretaría de la Función Pública aprobará anualmente el plan de incentivos institucional presentado por la Dirección de Desarrollo Humano, elaborado de acuerdo con el presupuesto asignado y alineado dentro del marco del modelo del nuevo liderazgo, sustentado en los pilares de crecimiento, equidad y felicidad, desde cada una de las dimensiones establecidas por este programa.

#### **5.1. DESARROLLO DE LAS DIMENSIONES DESDE LOS INCENTIVOS**

##### **5.1.1. Dimensión cultura organizacional**

Los incentivos que otorga la institución dentro del presente programa, se entrelazan directamente con la dimensión cultura organizacional, puesto que su finalidad es la mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en beneficio del servicio, el clima laboral y el cumplimiento de la misionalidad de la Gobernación de Cundinamarca.

##### **5.1.1.1. Incentivos Pecuniarios**

Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral a los mejores equipos de trabajo.

##### **5.1.1.2. Incentivos No Pecuniarios**

Los incentivos no pecuniarios consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles



jerárquicos y al mejor servidor público en los niveles de excelencia que busca darles sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

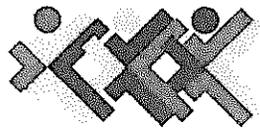
**Cobertura:** Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores públicos de la planta de personal del sector central de la Gobernación de Cundinamarca.

**Estrategias:**

- Promover la entrega de incentivos que fortalezcan el cambio de la cultura organizacional e individual de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2018 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- Mejor equipo de trabajo: integrado por servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.
- Incentivos educativos (becas): apoyo económico por parte de la entidad para pagar parcialmente o totalmente los costos de la matrícula que le implica cursar un programa completo de estudios de educación superior. Está orientado a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción sujetos a evaluación de desempeño laboral, que se encuentren en el nivel sobresaliente en su evaluación.
- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral.
- Reconocimiento al servicio en atención al ciudadano: se otorga por el buen desempeño de cara al servicio al ciudadano.
- Reconocimiento a los servidores públicos más antiguos, mediante publicación en la página WEB de la Entidad en concordancia al Decreto 014 de 2018.
- Día de descanso remunerado por su cumpleaños.



## **CUNDINAMARCA** unidos podemos más

- Teletrabajo: Beneficio como una modalidad laboral a distancia que pretende apoyar a funcionarios que por sus condiciones personales, desplazamientos o condiciones familiares y de salud, evidencien dificultades para desarrollar sus funciones.

### **6. MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El Programa Institucional de Estímulos 2018 "Bienestar e incentivos", en esta oportunidad cuenta con la inclusión del Clima Organizacional como tema primordial a fortalecer positivamente durante la vigencia y el cual se convertirá en la base fundamental para el cambio de la cultura organizacional bajo principios de felicidad, trabajo en equipo, trabajo con sentido y buen servicio.

El fortalecimiento del clima organizacional se realizará teniendo en cuenta las oportunidades de mejora detectadas durante la medición y diagnóstico realizado durante la vigencia 2017 por la empresa Cifras & Conceptos "Información Inteligente", que fue la aliada durante el proceso.

En este sentido, la Secretaría de la Función Pública presentará un plan de acción enfocado a elevar la percepción de clima organización de los funcionarios, fortaleciendo temas como:

- Administración del talento humano desde perspectivas como el liderazgo, planeación y toma de decisiones, bajo las premisas de respeto, confianza y motivación.
- Comunicación e integración: se propenderá por desarrollar habilidades comunicativas asertivas de tipo verbal y no verbal, con énfasis en el saber escuchar, lo que servirá como principio de la integración y el trabajo en equipo.
- Trabajo en equipo: propiciar el trabajo en equipo basado en el apoyo, respeto y colaboración, con el aprovechamiento de los talentos existentes y el fortalecimiento de temas como la confianza, definición de objetivos comunes, sentido de pertenencia, toma de decisiones, entendimiento, responsabilidad y compromiso.



## **7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

El Programa Institucional de Estímulos 2018 "Bienestar e incentivos" de la Gobernación de Cundinamarca, se elabora a través de la detección, recolección y análisis de la información obtenida por medio de la aplicación de la encuesta de necesidades, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para determinar el Programa y el Cronograma de Actividades.

Analizada toda la información se podrá determinar si existen temas transversales y de alta demanda para ser tenidas en cuenta dentro de las actividades a realizar e incluir en el presente documento (Anexo 1. Diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos.)

## **8. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PROGRAMA DE ESTÍMULOS 2018 "BIENESTAR E INCENTIVOS"**

Los indicadores establecidos en el SIGC que son de obligatoria aplicación son:

1. Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano:  
Puntaje Final de la MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO DAFP
2. Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso: Proporción de las encuestas de satisfacción cuyo resultado general está por encima del 4.

## **10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades programadas, se hará seguimiento periódico semestral de lo programado, respecto a lo ejecutado.

Esta fase permite evaluar el cumplimiento de las actividades propuestas en el cronograma inicial; en segundo lugar permite conocer el número de servidores públicos beneficiados con las actividades ejecutadas.



De igual manera permite obtener retroalimentación y conocer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados durante la vigencia.

## 11. PRESUPUESTO

La Secretaria de la Función Pública cuenta dentro de su presupuesto con las partidas apropiadas que permitan adelantar con éxito las actividades de bienestar e incentivos. Estas partidas no podrán ser trasladadas para otros fines y únicamente podrán ser ordenadas por el Secretario de Despacho.

Presupuesto Inicial para el Programa de bienestar, para la vigencia actual es de **DOS MIL VEINTICINCO MILLONES M/CTE (\$2.025.000.000)**, partida incluida en el Decreto Departamental 397 de 2017 "Por el cual se liquida el Presupuesto General del Departamento para la vigencia fiscal 2018 del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca", se detallan las apropiaciones, se clasifican y se definen los gastos".

Rubro presupuestal:				
GR:1:2-03-01	1.2.4	999999	1-0100	Gastos de Bienestar Social

Así mismo, se adelantarán actividades con alianzas estratégicas a través de diferentes entidades internas y externas, entre ellas la Caja de Compensación Colsubsidio.

## 12. BIBLIOGRAFIA

Con el fin de conocer con más claridad, los contenidos y cobertura de programa de Bienestar, así como de tener bases que fundamenten el diseño de estos programas acorde con las necesidades organizacionales e individuales de los Servidores Públicos de la Gobernación de Cundinamarca, se consultó los documentos y estudios de diagnóstico a continuación mencionados, que han sido motivo de consulta para la elaboración del presente documento:

- Guía de Bienestar Social Laboral del DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)
- Guía de Cultura Organizacional del DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf>)
- Guía de Calidad de Vida Laboral del DAFP ([http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral\\_instrumentos.pdf](http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf))
- Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Artículos 13 a 38.
- Ley 734 de 2002. Artículo 33 numerales 4 y 5 (Dcho. a participar de los programas de Bienestar e Incentivos-empleados y sus familias de acuerdo a la ley)
- Ley 909 de 2004. Parágrafo artículo 36, 38-d, 48-5.
- Decreto 1227 de 2005. Artículo 69 a 85
- Constitución política de Colombia artículo 54
- Decreto No. 1083 de 2016, compilación de normas relacionadas con la función pública.
- Decreto Ordenanzal No. 0265 del 16 de septiembre de 2016
- Decreto Departamental 397 de 2017 "Por el cual se liquida el Presupuesto General del Departamento para la vigencia fiscal 2018 del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca", se detallan las apropiaciones, se clasifican y se definen los gastos".



**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

## ANEXO 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

P  
A/C

**RESULTADOS Y ANÁLISIS DE NECESIDADES PARA LA VIGENCIA 2018**

**ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PARTICIPACIÓN GENERAL EN EL DIAGNÓSTICO**

**Análisis General de Participación por Dependencias**

Se puede observar que el 100% de las dependencias que conforman la Gobernación de Cundinamarca participaron activamente en la encuesta de diagnóstico aplicada con corte a 31 de diciembre de 2017.

La Secretaría de la Función Pública desde la Dirección de Desarrollo Humano, determino que la encuesta se aplicaría al mayor número de funcionarios posible con el fin de obtener resultados con alto grado de confiabilidad, en razón a esto se estableció la siguiente ficha técnica para la aplicación en la encuesta:

**Tabla 1. Ficha Técnica de la Encuesta diagnóstico aplicada**

Población total determinada:	1535 funcionarios
Encuestas Aplicadas (Muestra):	1198 Encuestas Aplicadas
Participantes:	908
Porcentaje de aplicación sobre la población total	78%
Porcentaje de respuestas sobre la población total	59%
Porcentaje de respuestas sobre el total de la muestra	76%
<b>Observaciones:</b> Se aplicó la encuesta al 78% de la población total de la Gobernación de Cundinamarca y el 59% de la población total participó activamente, que equivale al 76% de la muestra determinada.	

Se determina que el resultado obtenido mediante la aplicación de la encuesta es confiable y refleja las necesidades de la población dado el alto grado de participación con 908 funcionarios de 1198 encuestados, a continuación en la tabla No. 2, se observa la cantidad de participantes por dependencia de la entidad

**Tabla 2. Participación por dependencias**

ANÁLISIS POR DEPENDENCIAS		
DEPENDENCIA	TOTAL FUNCIONARIOS	RESPUESTAS



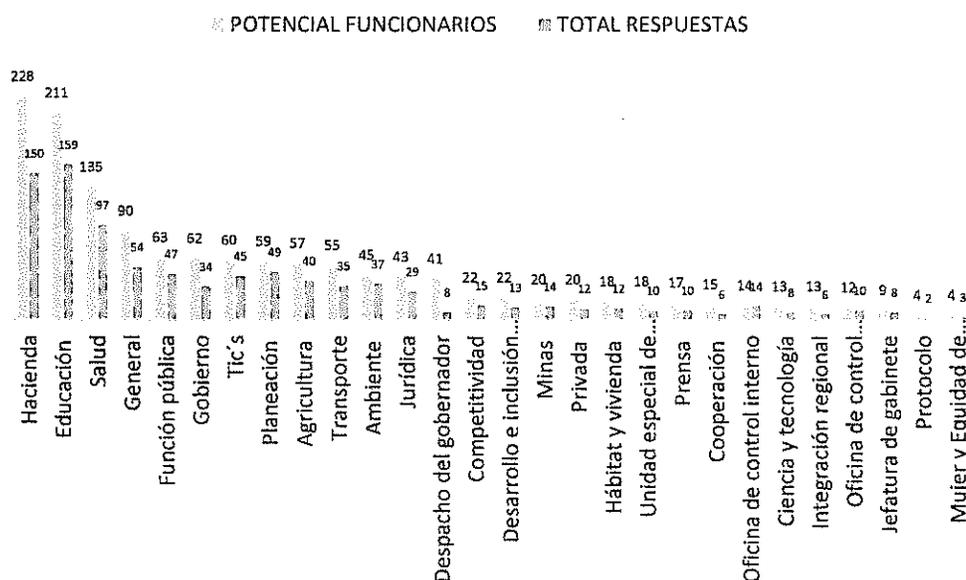
**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

	ACTIVOS 2017	
Hacienda	358	103
Educación	334	159
Salud	392	97
General	149	54
Función pública	101	81
Gobierno	100	34
TIC	102	45
Planeación	87	49
Agricultura	109	40
Transporte	93	35
Ambiente	90	37
Jurídica	71	29
Despacho del gobernador	18	8
Competitividad	31	15
Desarrollo e inclusión social	43	13
Minas	32	14
Privada	33	12
Hábitat y vivienda	33	10
Unidad especial de Gestión del Riesgo	33	8
Prensa	33	10
Cooperación	25	6
Oficina de control interno	23	14
Ciencia y tecnología	20	8
Integración regional	13	6
Oficina de control interno disciplinario	19	10
Jefatura de gabinete	17	8
Mujer y Equidad de género	13	3
Alta Consejería para la Paz	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>1535</b>	<b>908</b>

**Gráfico 1. Participación por dependencias**

*Handwritten signature or initials.*

### ANÁLISIS DE PARTICIPACION POR DEPENDENCIAS



### Análisis General De Participación Por Nivel Jerárquico

El resultado del diagnóstico arroja que el 100% de los niveles jerárquicos que tiene la entidad participaron y aportan a los resultados desde la diversidad de sus opiniones y posicionamiento en la organización.

Nombre del Empleo	Funcionarios Activos	Total Respuestas
Profesional	675	398
Asistencial	360	158
Técnico	242	160
Asesor	133	115
Directivo	125	77
<b>TOTAL</b>	<b>1535</b>	<b>908</b>

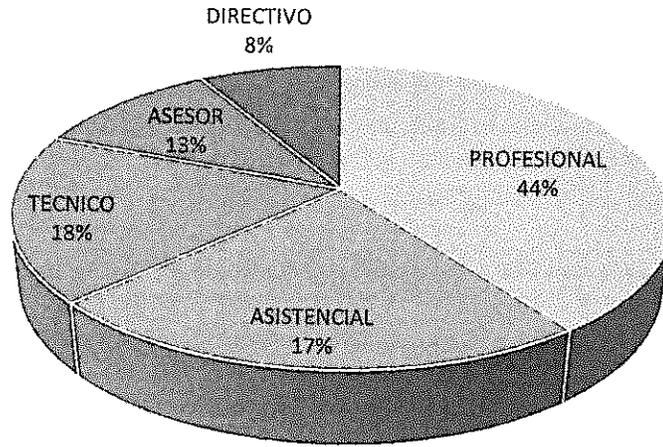
Los funcionarios que más participaron fueron los correspondientes a los niveles profesional y asistencial que representan el 45% de la población participante.

**Tabla 5. Análisis por Nivel Jerárquico**



**CUNDINAMARCA**  
unidos **podemos** más

ANALISIS DE PARTICIPACION POR NIVEL JERARQUICO



*Handwritten signature or initials.*

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

El Programa Institucional de Estímulos 2018 "Bienestar e incentivos" de la Gobernación de Cundinamarca, se elabora a través de la detección, recolección y análisis de la información obtenida por medio de la aplicación de la encuesta de necesidades, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para determinar el Programa y el Cronograma de Actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

La población total de los servidores públicos del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca, al cierre de la aplicación era de 1535, de los cuales 1198 la diligenciaron, lo que equivale al 78,04% de la población encuestada.

Los resultados obtenidos de manera general con la aplicación de la encuesta se observan a continuación:

### Análisis de Resultados de Preferencias en Actividades Deportivas

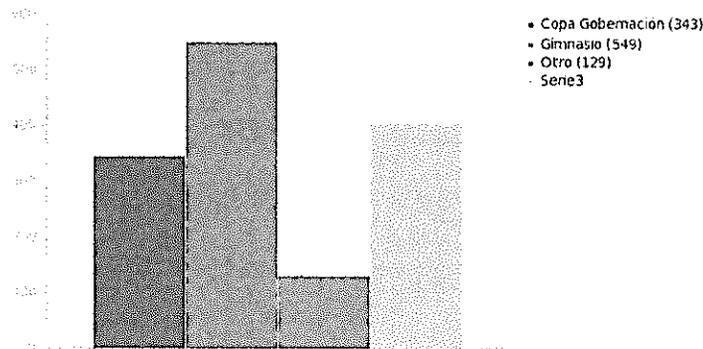
Los resultados obtenidos sobre las preferencias deportivas de los funcionarios claramente evidencia que las actividades que desarrolla la Gobernación de Cundinamarca como son la Copa Gobernación e inscripciones a Gimnasio tienen el 28,68% y 45,83% de preferencia respectivamente superando con amplitud cualquier otra actividad.

En razón a lo anterior para la vigencia 2018, estas actividades continuarán su desarrollo, en la búsqueda del bienestar de los funcionarios.

**Tabla 5. Actividades Deportivas Preferidas por Funcionarios**

<b>Respuestas obtenidas sobre actividades deportivas preferidas</b>		
<b>Actividades deportivas de preferencia de los funcionarios de la Entidad</b>		
<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Copa Gobernación	343	<b>28.63%</b>
Gimnasio	549	<b>45.83%</b>
Otro	129	10.77%
No completada o No mostrada (Serie 3)	402	33.56%

**Gráfica 4. Actividades Deportivas Preferidas por Funcionarios**



**Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades Recreativas y Vacacionales.**

Los resultados que arroja el diagnóstico de necesidades con respecto a las preferencias recreativas y vacacionales de los funcionarios, permiten evidenciar que las actividades que se vinculen al programa de bienestar deben ser enfocadas hacia la integración del núcleo familiar, dado que por representatividad los paseos familiares con un 37.81%, las caminatas ecológicas con un 28.71%, las vacaciones recreativas para los hijos con el 21.87% y el día del niño con un 16.86%, son en su orden las más importantes para los funcionarios.

**Tabla 6. Actividades Recreativas y Vacacionales**

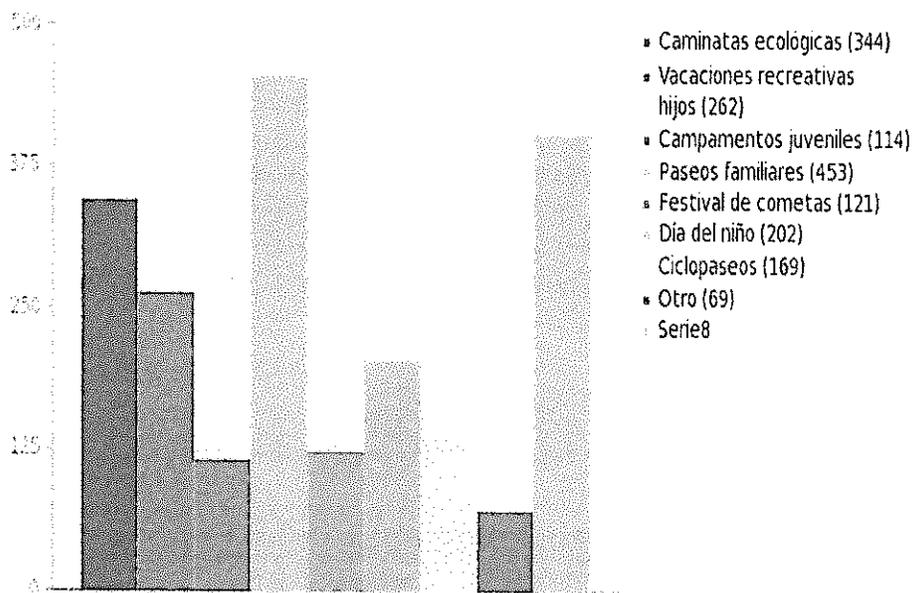
Respuestas obtenidas sobre la preferencia en actividades recreativas y vacacionales		
Actividades recreativas y vacacionales de preferencia de los funcionarios		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Caminatas ecológicas	344	28.71%
Vacaciones recreativas hijos	262	21.87%
Campamentos juveniles	114	9.52%
Paseos familiares	453	37.81%
Festival de cometas	121	10.10%

P  
AG

**Tabla 6. Actividades Recreativas y Vacacionales**

Respuestas obtenidas sobre la preferencia en actividades recreativas y vacacionales		
Actividades recreativas y vacacionales de preferencia de los funcionarios		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Día del niño	202	16.86%
Ciclopaseos	169	14.11%
Otro	69	5.76%
No completada o No mostrada (Serie 8)	402	33.56%

**Gráfica 5. Actividades Recreativas y Vacacionales**



**Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades Artísticas y Culturales.**

Las actividades artísticas y culturales son para los funcionarios una forma de salir de la cotidianidad, por esta razón la Gobernación ha en su diagnóstico incluye la interrogante sobre cuáles serían sus preferencias, ante lo cual el resultado deja ver que el 37.56% de los funcionarios les interesa participar en eventos de teatro, el 29.55% desea que se desarrolle la semana cultural en la entidad y el 27,21% desea visitar museos con el apoyo institucional.

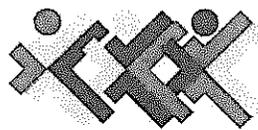
**Tabla 7. Actividades Artísticas y Culturales**

Respuestas obtenidas sobre la preferencia en actividades recreativas y vacacionales		
Actividades artísticas y culturales de preferencia de los funcionarios		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Semana cultural	354	<b>29.55%</b>
Cine-foros	197	16.44%
Teatro	450	<b>37.56%</b>
Danzas	223	18.61%
Visita museos	326	<b>27.21%</b>
Otro	47	3.92%
No completada o No mostrada (Serie 6)	402	33.56%

**Gráfica 6. Actividades Artísticas y Culturales**



Handwritten marks and signatures in the bottom right corner.



**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

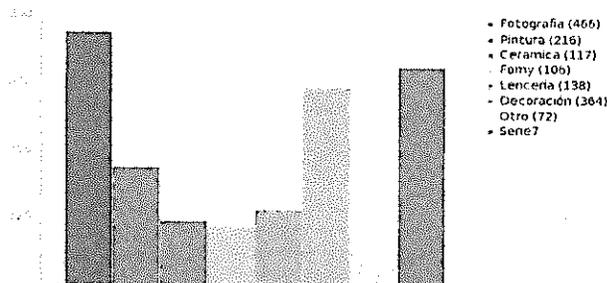
**Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades de Arte y Artesanías.**

Los funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca evidenciaron en los resultados del diagnóstico que se interesan por actividades relacionada con el arte como fotografía con un 38,90%, decoración con un 30,38% y la pintura con un 18.03% en su orden y en una menor proporción la fabricación de lencería con un 11,52%, temas que serán evaluados con el fin de ver la posibilidad de integrarlos al Programa de Bienestar 2018.

**Tabla 8. Actividades de Arte y Artesanías**

<b>Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades de Arte y Artesanías</b>		
<b>Actividades de capacitación informal en Artes y Artesanías preferidas por los funcionarios</b>		
<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Fotografía	466	<b>38.90%</b>
Pintura	216	<b>18.03%</b>
Cerámica	117	9.77%
Fomy	106	8.85%
Lencería	138	11.52%
Decoración	364	<b>30.38%</b>
Otro	72	6.01%
No completada o No mostrada (Serie 7)	402	33.56%

**Gráfica 7. Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades de Arte y Artesanías**



**Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades de Promoción y Prevención de la Salud.**

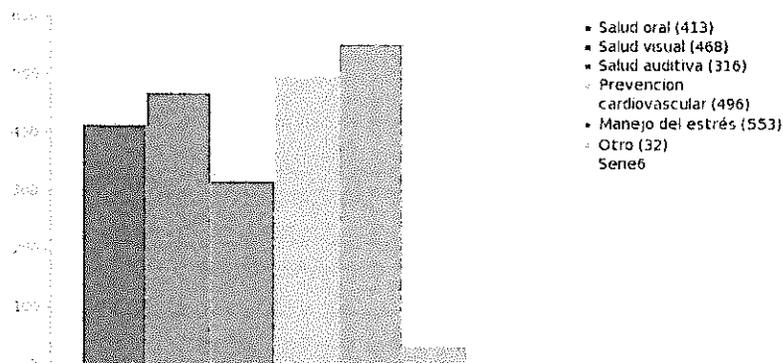
Los resultados obtenidos con el diagnóstico, sobre la interrogante a la preferencia de actividades de P&P en salud, evidencia que en una proporción superior al 30% de los funcionarios se interesan en todos los temas relacionados con el cuidado de su salud y solicitan su inclusión en los programas de la entidad.

**Tabla 9. Actividades de Promoción y Prevención de la Salud**

<b>Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades de Promoción y Prevención de la Salud.</b>		
<b>Actividades de Promoción y Prevención de la Salud preferidas por los funcionarios</b>		
<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Salud oral	413	<b>34.47%</b>
Salud visual	468	<b>39.07%</b>
Salud auditiva	316	<b>26.38%</b>
Prevención cardiovascular	496	<b>41.40%</b>
Manejo del estrés	553	<b>46.16%</b>
Otro	32	2.67%
No completada o No mostrada (Serie 6)	402	33.56%

**Gráfico 8. Actividades de Promoción y Prevención de la Salud**

P  
Me

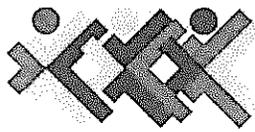


**Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades promoción de programas de vivienda ofrecidos por Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, Caja de Compensación.**

El 63.27% de los funcionarios de la Gobernación de Cundinamarca están interesados en que se promuevan actividades relacionadas con la adquisición de vivienda propias que equivalen al 84% de los funcionarios que respondieron la encuesta ((758.000 Personas interesadas/908 personas que respondieron)\*100), hecho que indica que la vivienda es su prioridad.

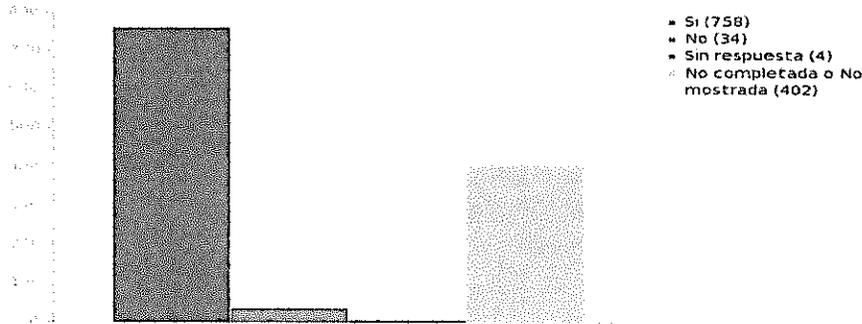
**Tabla 10. Actividades promoción de programas de vivienda ofrecidos por Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, Caja de Compensación**

Análisis de Resultados de Necesidades de Actividades promoción de programas de vivienda ofrecidos por Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, Caja de Compensación		
Solicitudes de promoción de programas de vivienda ofrecidos por Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, Caja de Compensación		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Si	758	63.27%
No	34	2.84%
Sin respuesta	4	0.33%
No completada o No mostrada	402	33.56%



**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

**Gráfica 9. Actividades promoción de programas de vivienda ofrecidos por Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, Caja de Compensación**



**DIAGNÓSTICO SOBRE INCENTIVOS**

**Análisis de Resultados sobre la Preferencia de los Funcionarios sobre Incentivos**

Todos los incentivos que tiene programados la Gobernación de Cundinamarca son bien recibidos por los funcionarios y tan solo un 4,26% tiene interés en otro tipo de incentivos pero ninguno representativo con respecto al total

**Tabla 11. Incentivos**

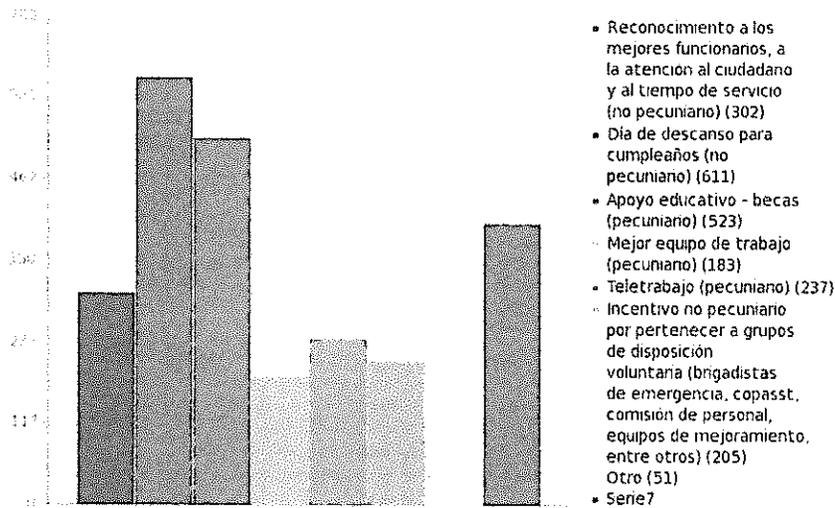
<b>Análisis de Resultados sobre la Preferencia de los Funcionarios sobre Incentivos</b>		
<b>Incentivos (pecuniarios y no pecuniarios)</b>		
<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Reconocimiento a los mejores funcionarios, a la atención al ciudadano y al tiempo de servicio (no pecuniario)	302	25.21%
Día de descanso para cumpleaños (no pecuniario)	611	51.00%
Apoyo educativo - becas (pecuniario)	523	43.66%
Mejor equipo de trabajo (pecuniario)	183	15.28%
Teletrabajo (pecuniario)	237	19.78%

*[Handwritten signature]*

**Tabla 11. Incentivos**

Análisis de Resultados sobre la Preferencia de los Funcionarios sobre Incentivos		
Incentivos (pecuniarios y no pecuniarios)		
Opción	Cuenta	Porcentaje
Incentivo no pecuniario por pertenecer a grupos de disposición voluntaria (brigadistas de emergencia, copasst, comisión de personal, equipos de mejoramiento, entre otros)	205	17.11%
Otro	51	4.26%
No completada o No mostrada (Serie 7)	402	33.56%

**Gráfica 10. Incentivos**



## DIAGNÓSTICO SOBRE OTRAS ACTIVIDADES



**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

**Análisis de Resultados sobre Identificación de Otras Actividades**

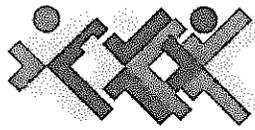
Los resultados del diagnóstico con respecto al interés de los funcionarios por otro tipo de actividades, demuestra que el evento de fin de año marca una pauta importante con el 51.50%, seguido por las actividades de economía familiar con un 38.65%, la celebración de actividades navideñas con el 36.64% y las ferias de servicios con el 26.63%.

En razón a lo anterior se proyecta continuar con el desarrollo de dichas actividades dentro de los programas de la entidad.

**Tabla 12. Otras Actividades**

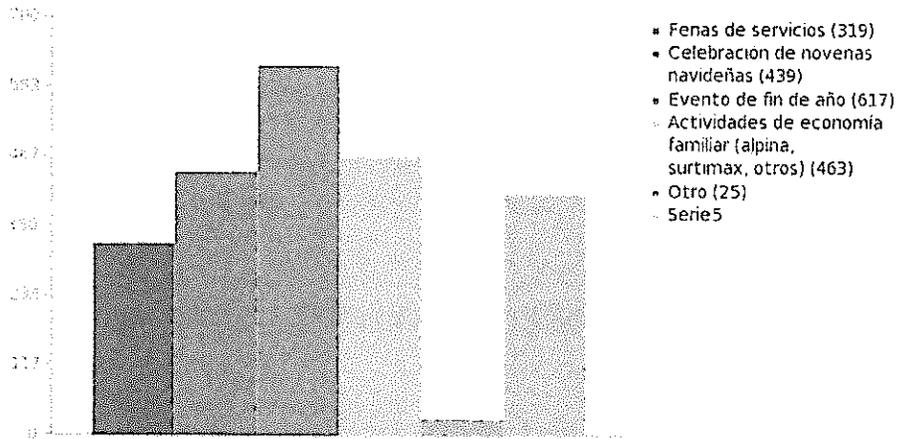
<b>Análisis de Resultados sobre Identificación de Otras Actividades</b>		
<b>Otras Actividades de preferencia de los funcionarios</b>		
<b>Opción</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Porcentaje</b>
Ferías de servicios	319	26.63%
Celebración de novenas navideñas	439	36.64%
Evento de fin de año	617	51.50%
Actividades de economía familiar (alpina, surtimax, otros)	463	38.65%
Otro	25	2.09%
No completada o No mostrada (Serie 5)	402	33.56%

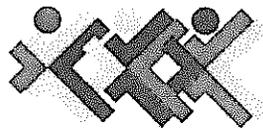
**Gráfica 10. Otras Actividades**



# CUNDINAMARCA

unidos podemos más





**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

## ANEXO 2. CRONOGRAMA ACTIVIDADES 2018

P  
R



**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Código	A-GIH-FR-011
	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		Versión	2
			Fecha de aprobación	28/03/2018

DIMENSION/AREA	TAREA	OBJETIVO	COBERTURA	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS REQUERIDOS	VIGENCIA																
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
AREA ADMINISTRATIVA	Realizar una encuesta de diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos.	Realizar un diagnóstico que permita identificar los gustos y necesidades de bienestar social e incentivos teniendo en cuenta los aspectos personales, familiares y sociales de los servidores de la Entidad.	Todos los servidores públicos del sector central	Enviar encuesta al correo electrónico de cada funcionario del nivel central con el link correspondiente para el diligenciamiento de la encuesta	Institucionales (humanos y tecnológicos)														X			
	Proyectar el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del siguiente año	Consignar las recomendaciones realizadas en el diagnóstico de los funcionarios en los programas o actividades que se requiera para el nuevo plan institucional de bienestar e incentivos	Todos los servidores públicos del sector central	Tener en cuenta las recomendaciones y dar cumplimiento a la Normatividad Vigente	Institucionales (humanos y tecnológicos)																X	
	Gimnasio y/o actividad física	Proporcionar un espacio para que los Servidores Públicos puedan hacer ejercicio en pro de su salud y mantenimiento físico.	Servidores Públicos y beneficiario	Se ejecutará conforme a las sedes ofertadas por el contratista	Contrato			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Capa Gobernación de Cundinamarca "Hacemos parte del mejor equipo"	Buscar la integración de los Servidores Públicos de las todas las entidades departamentales a través de espacios recreo deportivos.	Servidores Públicos y contratistas	Inauguración, desarrollo y clausura	Contrato gestión			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
DIMENSION DEPORTIVA Y RECREATIVA	Vacaciones recreativas	Apoyar a los servidores públicos en los periodos de vacaciones de los hijos, brindándoles espacios lúdicos y recreativos.	Hijos de Servidores Públicos que se encuentren entre los 6 y 18 años.	Semana santa, vacaciones mitad de año, semana de receso escolar en octubre, vacaciones de fin de año	Contrato			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Programa prepsionados	Preparar a los Servidores Públicos, que estén próximos a cumplir requisitos para acceder a la pensión	Servidores públicos	Taller vivencial para asumir un cambio	Contrato									X								
	La Gobernación tiene talento	Brindar un espacio de recreación en donde el funcionario fortalezca lazos de amistad, trabajo en equipo y reconocimiento.	Servidores públicos y contratistas del nivel central	planeación, desarrollo y ejecución	Gestión				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
DIMENSION ARTISTICA Y CULTURAL	Actividad fin de año	Realizar un balance de las actividades del año a través de una actividad lúdica que reconozca la labor de los servidores públicos de la entidad.	Servidores públicos	Una jornada de integración en el mes de diciembre	Contrato gestión																X	
	Curso de artes y oficios	Propiciar en los servidores públicos el desarrollo de habilidades en artes y oficios a través de los cursos cortos, permitiendo generar nuevas alternativas de integración laboral y adquisición de competencias que pueden reflejarse en ingresos adicionales.	Servidores públicos y contratistas	Dos cursos al año	Gestión alianzas estratégicas con entidades del sector										X							







**CUNDINAMARCA**  
unidos podemos más

Aprobó,

Revisó

**Yolima Mora Salinas**  
Secretaria de Despacho  
Secretaría de la Función Pública

**María Angélica Hoyos Ruiz**  
Directora  
Dirección de Desarrollo Humano

Proyectó,

**Aida Consuelo Gómez V.**  
Profesional  
Dirección de Desarrollo Humano

**Alicia Pineda**  
Asesor  
Dirección de Desarrollo Humano

