

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Secretaría de la Función Pública

PAULA SUSANA OSPINA FRANCO

Secretaria de la Función Pública

DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO

2021

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Contenido

| | |
|--|-------------------------------|
| Introducción | 3 |
| 1. Marco normativo | 4 |
| 2. Alcance | 6 |
| 3. Lineamientos conceptuales | 7 |
| 4. Objetivos del plan..... | 10 |
| 4.1. General..... | 10 |
| 4.2. Específicos | 10 |
| 5. Pilares y dimensiones estratégicos..... | 11 |
| 5.1 Pilares estratégicos..... | 11 |
| 5.2 Dimensiones estratégicas..... | 12 |
| 6. Beneficiarios y responsables del plan..... | 13 |
| 5.3 Beneficiarios | 13 |
| 5.4 Responsable | 14 |
| 7. Diagnóstico organizacional de necesidades para el bienestar (DOB) | 15 |
| 7.1. Resultados del DOB | 15 |
| 8. Programa de bienestar | 24 |
| 8.1. Calidad de vida laboral..... | 24 |
| 8.1.1. Medición de clima laboral | 24 |
| 8.1.2. Cultura organizacional..... | 26 |
| 8.1.3. Adaptación al cambio organizacional | 29 |
| 8.1.4. Desvinculación laboral asistida..... | 29 |
| 8.1.6. Liderazgo | ¡Error! Marcador no definido. |
| 8.2. Protección y Servicios Sociales | 30 |
| 8.2.1. Deportivos y recreativos | 30 |
| 8.2.2. Artísticos y culturales | 31 |
| 8.2.3. Educación formal | 32 |
| 8.2.4. Capacitación informal en artes y artesanías | 32 |
| 8.2.5. Promoción en programas de vivienda | 32 |
| 8.2.6. Promoción y prevención en salud..... | 33 |
| 9. Programa de incentivos | 35 |
| 9.1. Incentivos No pecuniarios | 35 |
| 9.2. Incentivos pecuniarios | 36 |
| 10. Presupuesto del plan..... | 36 |
| 11. Indicadores de evaluación y seguimiento | 37 |

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Introducción

En el marco del plan de desarrollo 2020-2024 “Cundinamarca Región que Progresa”, se plantea la necesidad de apalancar procesos que conlleven a obtener resultados diferentes, razón por la cual el bienestar social dentro y fuera de la entidad de los servidores públicos, se convierte en una prioridad institucional; de allí que se deriven políticas y se desarrollen programas que repercuten en la gestión del servidor y por ende en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Bajo esta concepción, la Secretaría de la Función Pública presenta el Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2021”, dirigido a los servidores pertenecientes a la planta del sector central de la administración departamental con el ánimo de fortalecer la calidad de vida de los colaboradores, además de incrementar el sentido de pertenencia y motivación de los mismos siguiendo los lineamientos contemplados en la Guía de Estímulos para los servidores públicos - DAFP.

El Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2021” está soportado en insumos definidos como el diagnóstico de necesidades de bienestar realizado a través de las encuestas efectuadas a los servidores públicos y los respectivos resultados de la medición de clima 2020, la matriz ESTRATEGICA de Talento humano (METH), la caracterización de la población de la Entidad, además de la continuidad de programas implementadas durante las vigencias anteriores, así como la realidad actual de las Entidades en el marco de las necesidades que surgieron a partir de la nueva realidad por la Pandemia del Covid-19, que reta a la entidad a llegar a cada uno de sus funcionarios hasta el lugar donde se encuentren desarrollando sus actividades, brindando cercanía y acompañamiento, además del presupuesto asignado para el desarrollo de los programas incluidos en el Plan.

Adicionalmente el presente Plan, se hace extensivo al grupo familiar de los servidores garantizando la satisfacción e impacto del bienestar no solo en el ambiente laboral, sino en otros entornos de vida, como el familiar, influyendo en la dimensión del ser, enalteciendo al servidor público y su labor.

Finalmente el Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2021”, contará con dos actividades transversales estratégicas a lo largo del desarrollo de los programas: Plan de comunicaciones, con el fin de socializar de manera adecuada y eficiente todas las actividades contenidas en el mismo, así como alianzas con diferentes entidades que generen acceso en las diferentes dimensiones en las que se encuentran construido el presente Plan.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

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 distingan 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 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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

- Preparar al pre pensionado 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>>.
- **Ley 1857 de 2017:** “Por medio de la cual se modifica la ley' 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”
 - **Decreto 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 Ordenanza 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. 392 del 21 de agosto de 2020:** “Por el cual se definen y actualizan los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Plan Institucional de Estímulos “Bienestar e Incentivos”, para los servidores públicos del sector central de la Gobernación de Cundinamarca”, en el artículo 56, 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 y modificación de los planes y programas de capacitación, bienestar organizacional y estímulos e incentivos.
 - Matriz de autodiagnóstico de talento humano (MIPG)
 - **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado; En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Alcance

El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021, de la gobernación de Cundinamarca, inicia con la elaboración del diagnóstico de necesidades de bienestar 2021 teniendo en cuenta la medición de clima 2020, resultados que permitieron la identificación de necesidades de los funcionarios de la entidad y su contexto familiar, consintiendo la continuidad en la ejecución de los programas y proyectos dando el correcto seguimiento y evaluación de cada actividad ejecutada durante la vigencia.

El Plan busca el bienestar de los funcionarios y su núcleo familiar junto al fortalecimiento del clima organizacional de la gobernación de Cundinamarca y la cultura necesaria para hacer de **Cundinamarca la Región que progresa.**

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

2. Lineamientos conceptuales

- **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 institucionales¹. El sistema de estímulos comprende dos grandes ejes: programas de bienestar social y programas de incentivos.
- **Bienestar:** El bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona (protección, afecto, entendimiento, participación, formas de hacer, ser, tener, estar) y no solo en el lugar de trabajo.
- **Incentivos:** Son estrategias que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores y en su comportamiento laboral, lo cual se ve reflejado en la obtención de mejores resultados.
- **Programa de Bienestar Social:** Busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad.
- **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 social².
- **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 ejecutarán 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 vigente³.
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.
- **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

¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 13.

² Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1.

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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención (DAFP)⁴.

- **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 continuación⁵:
 - 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.
- **Calidad de vida laboral:** La organización debe mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral al estar asociado a la eficiencia y a los resultados de gestión, mediante la siguiente implementación⁶:
 - 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 al pre pensionado 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.
 -

«El 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.»

- **Programa de Incentivos:** Un adecuado programa de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público⁷. Buscan reconocer el buen desempeño de los servidores de manera grupal e individual en el cumplimiento de sus labores y en consecución de las metas de la entidad.

⁴ Artículo 23, Decreto 1567 de 1998

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

⁶ 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

⁷ Guía de Estímulos para los servidores públicos. Versión 1 Función Pública. Septiembre 2018

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

- **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, debido a 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 individual⁸.

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 desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo⁹.

- **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 jerárquico¹⁰. 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 laboral¹¹.
- **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 excelencia¹².

⁸ Decreto 1227 de 2005, artículo 77

⁹ Decreto 1227 de 2005, artículo 83

¹⁰ Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005

¹¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78

¹² Decreto 1567 de 1998, artículo 29

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

3. Objetivos del plan

4.1. General

Mejorar e impactar positivamente la **calidad de vida** de los servidores y su núcleo **familiar**, así como fomentar la **Cultura de la Felicidad expresada** en **sentido de pertenencia, motivación** y **calidez humana** en la prestación de servicios a la comunidad, de tal manera que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales durante el ciclo de vida del funcionario en la entidad.

4.2. 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, turísticas y socio-culturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.
- Generar altos niveles de motivación individual y grupal, para mejorar la productividad.
- Acompañar en la actual realidad a los funcionarios de la Entidad. Es indispensable tener en cuenta y ocuparse del bienestar psicológico de cada una de las personas que trabajan presencial y virtualmente haciéndolos conscientes de la adaptación a cada uno de los cambios que esto conlleva, a fin de generar espacios de tranquilidad y productividad durante y después de la crisis.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

5. Pilares y dimensiones estratégicos

5.1 Pilares estratégicos

Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2021 «Bienestar e Incentivos» se tienen en cuenta los tres pilares establecidos en la Guía de Estímulos para servidores públicos del DAFP así:

- **Motivación:** Potenciando la vocación de los servidores de la Gobernación de Cundinamarca mediante estímulos que satisfagan sus intereses y necesidades que incidan en el incremento de la calidad del trabajo y en la eficacia del servidor. Esta motivación puede darse a través del reconocimiento, siendo esto fundamental en el momento en que los servidores logren cumplir con una meta propuesta.
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.
- **Sentido de pertenencia:** Es la satisfacción que el servidor público siente al formar parte de un grupo, como miembro fundamental de su equipo de trabajo, reconociéndose como recurso indispensable en el logro de los objetivos institucionales y la importancia de su labor que se verá reflejada en el buen servicio a la comunidad cundinamarquesa.
- **Calidad de vida:** Promoviendo sensación de seguridad y desarrollo personal y profesional entre los servidores de la entidad, permitiendo el equilibrio entre su vida familiar y laboral.
- **Felicidad:** Para el presente plan se adopta un cuarto pilar, específico para nuestros servidores, garantizando el bienestar a través de un buen clima laboral, motivación, oportunidad de desarrollo profesional y reconocimiento de su trabajo para contribuir positivamente a su crecimiento emocional, proyectando una buena disposición como parte del interés de la entidad hacia sus funcionarios.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Figura 1. Pilares estratégicos para el bienestar del talento humano de la gobernación de Cundinamarca 2021



Fuente: Elaboración propia de la Secretaría de la Función Pública 2020

5.2 Dimensiones estratégicas

Las dimensiones estratégicas de Programa Institucional de Estímulos 2021 «Bienestar e Incentivos» se conciben como herramientas prácticas que se interrelacionan con los pilares (motivación, sentido de pertenencia, calidad de vida) con el fin de fortalecer elementos transversales del funcionario desde lo físico y lo mental, como ser humano, como ser familiar, como ser trabajador y como ser social contribuyendo a la **FELICIDAD** de cada uno de los servidores.

De acuerdo con la guía de Estímulos del DAFP, se contempla dos grandes dimensiones:

- 1. Bienestar Social dentro y fuera de la entidad:** Generando un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias y que permitirá obtener un excelente desempeño en términos de calidad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los Programas de bienestar social están encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- 2. Programas de Incentivos:** 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.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021



Fuente: Guía de Estímulos para los servidores públicos- Función Pública Septiembre 2018.

6. Beneficiarios y responsables del plan

6.1 Beneficiarios

De acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Decreto Departamental 392 del 21 de agosto de 2020, serán beneficiarios del Plan Institucional de Estímulos “Bienestar e incentivos 2021”, que se ejecuten con recursos propios de la entidad, los servidores públicos de la planta de personal del sector central de la gobernación de Cundinamarca, independientemente de su forma de vinculación y su grupo familiar, definido éste último conforme al parágrafo 2, del artículo 2.2.10.2, del decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del decreto 051 de 2018 que establece «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 servidor público y verificada en la versión actualizada de la Ficha Técnica Grupo Familiar y en el aplicativo Kactus, siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

6.2 Responsable

La Secretaría de la Función Pública, a través de la Dirección de Desarrollo Humano, tiene la responsabilidad de diseñar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las actividades y acciones contempladas dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e incentivos 2021».

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

7. Diagnóstico organizacional de necesidades para el bienestar (DOB)

La gobernación de Cundinamarca para realizar el diagnóstico organizacional de necesidades de bienestar de los funcionarios utilizó como herramienta una encuesta, aplicada virtualmente a través de los correos electrónicos institucionales.

7.1. Resultados del DOB

El diagnóstico de necesidades de Bienestar 2021, tiene como finalidad, establecer las actividades que se desarrollaran durante la vigencia 2021, enmarcadas dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos».

La herramienta utilizada para el diagnóstico general fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos a través del correo electrónico institucional. Se resalta dentro de la aplicación de la herramienta, que la muestra poblacional fue determinada mediante la fórmula estadística para poblaciones finitas.

El resultado de la aplicación de la fórmula con un margen de error del 5%, determinó que se requería un mínimo de 70 participantes, sin embargo, la Secretaría de la Función Pública, tomo la decisión de aplicar la encuesta a todos los funcionarios habilitados y de esta manera obtener un resultado más confiable.

Fórmula para determinar la muestra
 para poblaciones finitas

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

La encuesta se aplicó a un total de 1519 funcionarios, de los cuales respondieron un total de 867 funcionarios de todos los niveles jerárquicos, lo que se considera una muestra representativa, que evidencia un perfil adecuado para establecer que actividades deben ser incluidas y ejecutadas el Plan Institucional de Incentivos 2021 «Bienestar e Incentivos».

En la siguiente tabla se puede observar el nivel de participación por cargo, en el diagnóstico de necesidades.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Tabla 1: Cantidad de respuestas por cargo.

| Cargo. | Total | Porcentaje |
|----------------------------|-------|------------|
| Profesional Universitario | 319 | 36,8 |
| Técnico Operativo | 150 | 17,3 |
| Profesional Especializado | 109 | 12,6 |
| Auxiliar Administrativo | 98 | 11,3 |
| Asesor | 65 | 7,5 |
| Secretario Ejecutivo | 34 | 3,9 |
| Gerente | 21 | 2,4 |
| Director Operativo | 12 | 1,4 |
| Conductor Mecánico | 11 | 1,3 |
| Jefe de Oficina | 11 | 1,3 |
| Director Técnico | 10 | 1,2 |
| Secretario (a) de Despacho | 8 | 0,9 |
| Subdirector Técnico | 8 | 0,9 |
| Secretario (a) | 7 | 0,8 |
| Conductor | 3 | 0,3 |
| Jefe de oficina asesora | 1 | 0,1 |
| Total general | 867 | 100,0 |

Gráfica 1: Respuestas por cargo



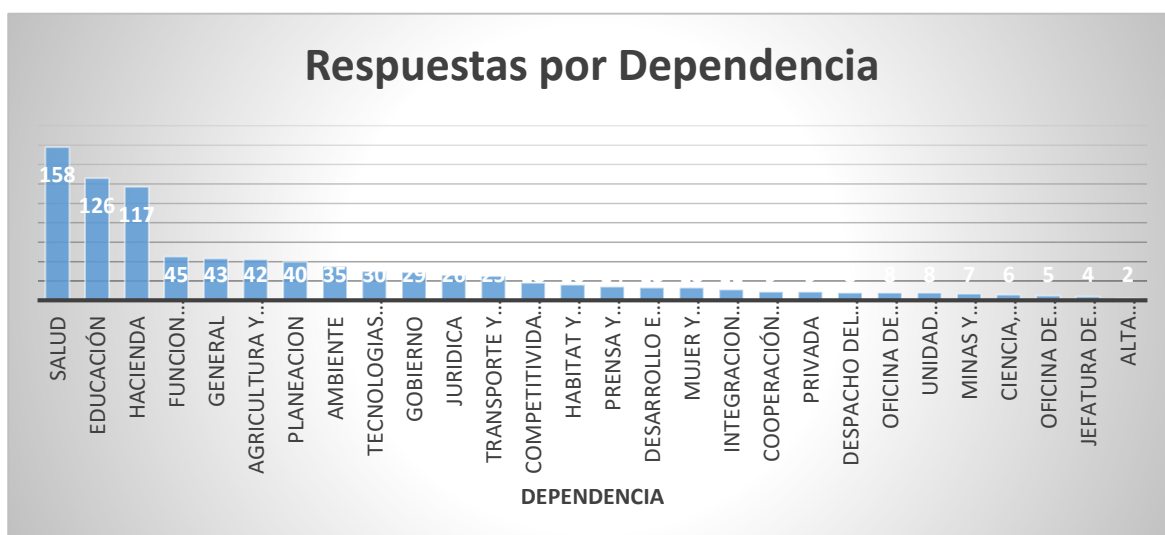
En la siguiente tabla se puede observar el nivel de participación por dependencia, en el diagnóstico de necesidades.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Tabla 2: Cantidad de respuestas por dependencia .

| DEPENDENCIA | Total | Porcentaje |
|---|-------|------------|
| SALUD | 158 | 18,2 |
| EDUCACIÓN | 126 | 14,5 |
| HACIENDA | 117 | 13,5 |
| FUNCION PUBLICA | 45 | 5,2 |
| GENERAL | 43 | 5,0 |
| AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL | 42 | 4,8 |
| PLANEACION | 40 | 4,6 |
| AMBIENTE | 35 | 4,0 |
| TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES | 30 | 3,5 |
| GOBIERNO | 29 | 3,3 |
| JURIDICA | 26 | 3,0 |
| TRANSPORTE Y MOVILIDAD | 25 | 2,9 |
| COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ECONOMICO | 18 | 2,1 |
| HABITAT Y VIVIENDA SOCIAL | 16 | 1,8 |
| PRENSA Y COMUNICACIONES | 14 | 1,6 |
| DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL | 13 | 1,5 |
| MUJER Y EQUIDAD DE GENERO | 13 | 1,5 |
| INTEGRACION REGIONAL | 11 | 1,3 |
| COOPERACIÓN Y ENLACE INSTITUCIONAL | 9 | 1,0 |
| PRIVADA | 9 | 1,0 |
| DESPACHO DEL GOBERNADOR | 8 | 0,9 |
| OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO | 8 | 0,9 |
| UNIDAD ADTIVA PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES | 8 | 0,9 |
| MINAS Y ENERGIA | 7 | 0,8 |
| CIENCIA, TECNOLOGIA E INNOVACION | 6 | 0,7 |
| OFICINA DE CONTROL INTERNO | 5 | 0,6 |
| JEFATURA DE GABINETE Y BUEN GOBIERNO | 4 | 0,5 |
| ALTA CONSEJERÍA PARA LA FELICIDAD | 2 | 0,2 |
| TOTAL GENERAL | 867 | 100,0 |

Gráfico 2: Cantidad de respuestas por dependencia .



Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

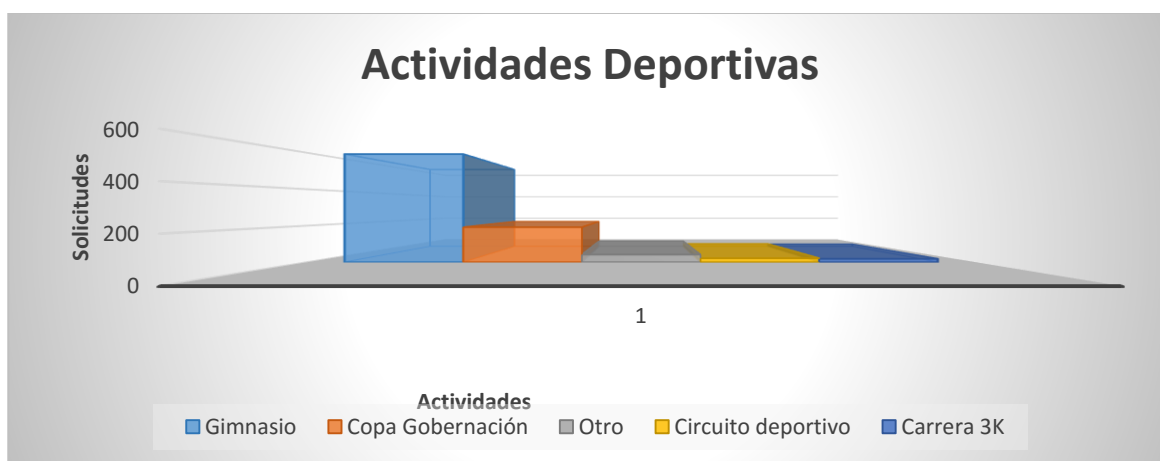
En el diagnóstico se consultó a los funcionarios sobre las actividades que consideran como prioritarias para fortalecer su bienestar, el de su familia y como estas pueden incentivar el desempeño, las cuales podrán ser tenidas en cuenta como proyectos para la vigencia 2021.

En la tabla 3, se evidencian las actividades deportivas de su preferencia, con los siguientes resultados: Gimnasio con un 68,28%, Copa Gobernación con una representatividad del 22,15 %, otras actividades (Caminatas ecológicas, yoga, natación) con un 4,84%, circuito deportivo con un 2,54% y carrera 3K con un 2,19%.

Tabla 3: Preferencia actividades deportivas

| Actividades Deportivas | Solicitudes | Porcentaje |
|------------------------|-------------|------------|
| Gimnasio | 592 | 68,28 |
| Copa Gobernación | 192 | 22,15 |
| Otro | 42 | 4,84 |
| Circuito deportivo | 22 | 2,54 |
| Carrera 3K | 19 | 2,19 |
| Total general | 867 | 100 |

Gráfica 3: Preferencia actividades deportivas



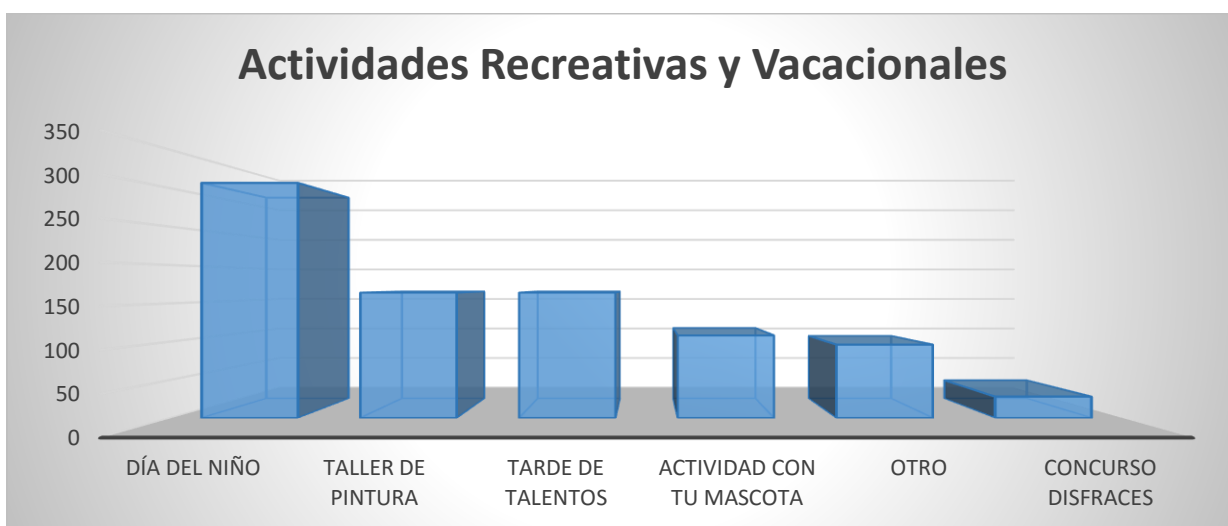
En la tabla 4, se puede observar que con respecto a las actividades recreativas y vacacionales, los funcionarios prefieren en mayor proporción Día del Niño, con 35,4%, Talleres de pintura: 18,6% Tarde de talentos: 18,9 %, Actividades con la mascota: 12,5 %, Otras: 11,1 %, Concurso de disfraces: 3,2%.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Tabla 4: Preferencia actividades recreativas y vacacionales:

| Actividades Recreativas y Vacacionales | Solicitudes | Porcentaje |
|--|-------------|------------|
| Día del niño | 307 | 35,4 |
| Taller de pintura | 164 | 18,9 |
| Tarde de talentos | 164 | 18,9 |
| Actividad con tu mascota | 108 | 12,5 |
| Otro | 96 | 11,1 |
| Concurso disfraces | 28 | 3,2 |
| Total General | 867 | 100 |

Grafica 4: Preferencia actividades recreativas y vacacionales:



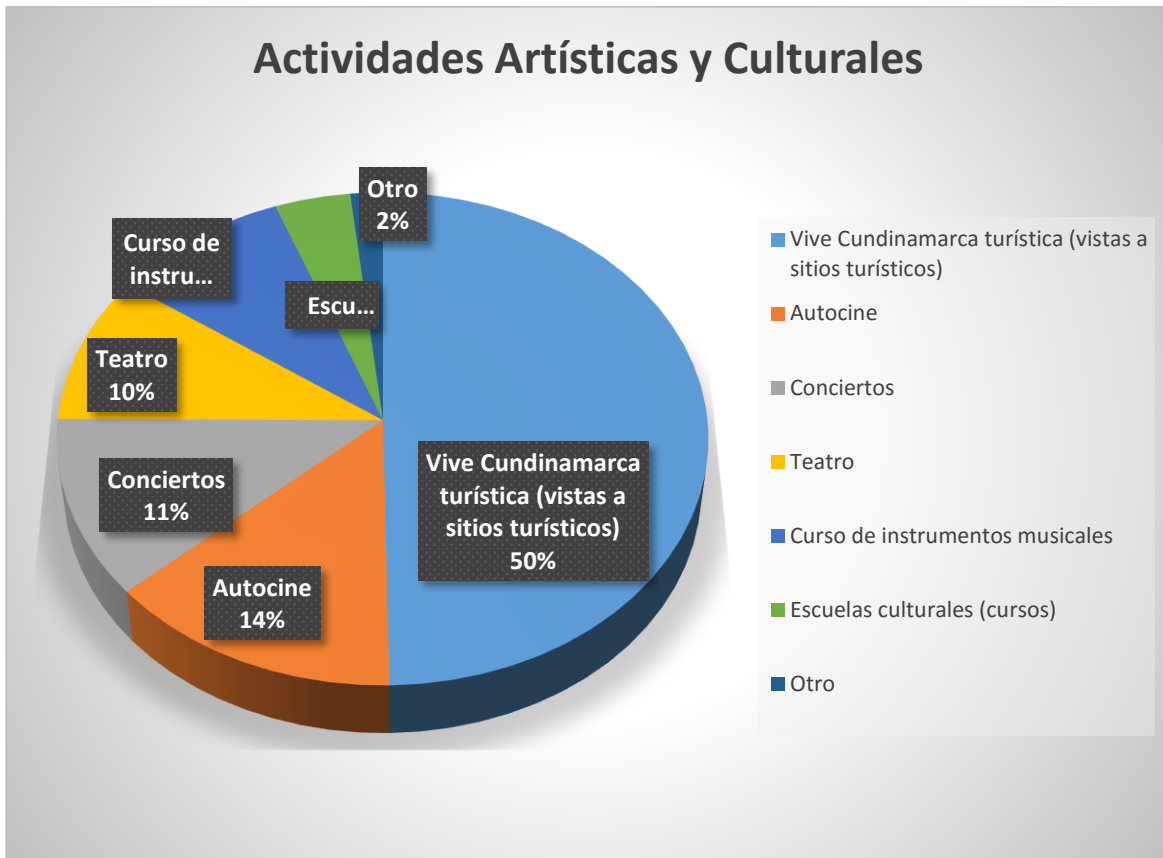
En la tabla 5, se puede observar que a los funcionarios dentro de las actividades artísticas y culturales les interesan: Vive Cundinamarca turística con un 49,7%, Autocine con un 13,7 %, Conciertos con un 11,6%, Teatro con 9,7%, Curso de instrumentos musicales, 9,5%, Escuelas culturales 4%, con un 1,7%.

Tabla 5: Requerimientos de actividades artísticas y culturales

| Actividades Artísticas y Culturales | Solicitudes | Porcentaje |
|--|-------------|------------|
| Vive Cundinamarca turística (vistas a sitios turísticos) | 431 | 49,7 |
| Autocine | 119 | 13,7 |
| Conciertos | 101 | 11,6 |
| Teatro | 84 | 9,7 |
| Curso de instrumentos musicales | 82 | 9,5 |
| Escuelas culturales (cursos) | 35 | 4,0 |
| Otro | 15 | 1,7 |
| Total General | 867 | 100,0 |

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Gráfica 5: Requerimientos de actividades artísticas y culturales



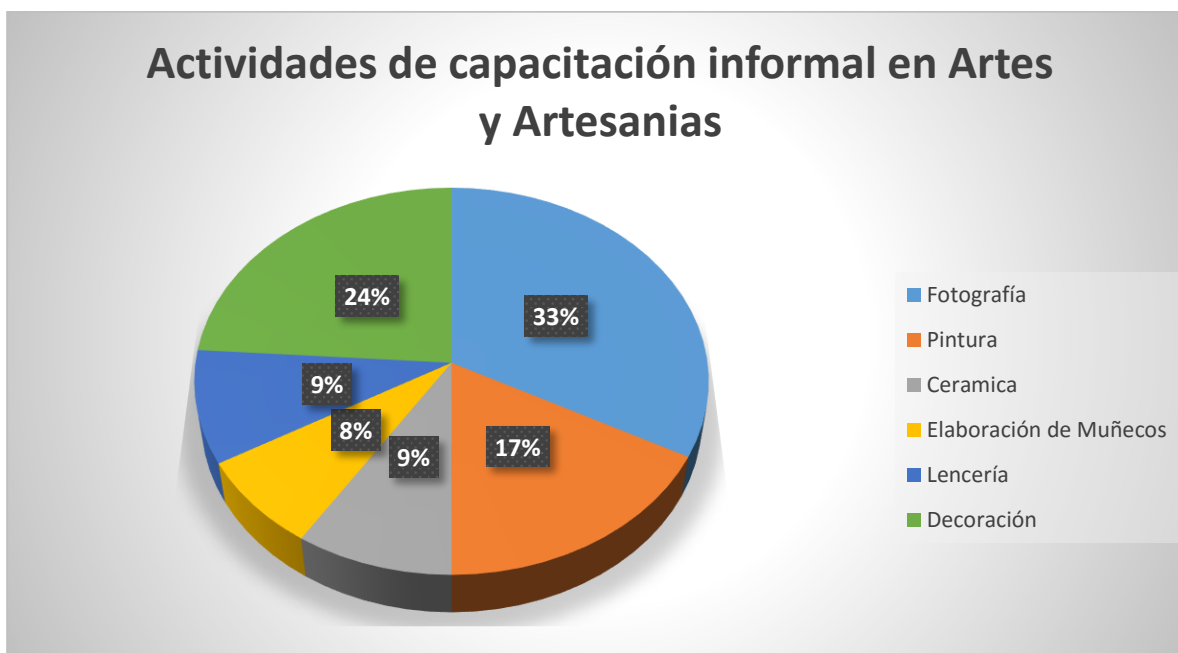
En la tabla 6, se puede evidenciar que frente al tema de capacitaciones en arte o artesanía son de gran importancia para los funcionarios: la *fotografía* con 36%, huertas caseras con 19,3 %, Decoración con 18,6 %, Pintura con 8,9 %, y con menores porcentajes: Lencería, cerámica y fomy.

Tabla 6: Requerimientos de capacitación en artes y artesanías

| Actividades de capacitación informal en Artes y Artesanías | Solicitudes | Porcentaje |
|--|-------------|------------|
| Fotografía | 312 | 36,0 |
| Huertas caseras | 167 | 19,3 |
| Decoración | 161 | 18,6 |
| Pintura | 77 | 8,9 |
| Otro | 47 | 5,4 |
| Lencería | 45 | 5,2 |
| Cerámica | 30 | 3,5 |
| Fomy | 28 | 3,2 |
| Total general | 867 | 100,0 |

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Gráfica 6: Requerimientos de capacitación en artes y artesanías



En la tabla 7, se muestra que la promoción y prevención en temas de salud es importante desde todo punto de vista para los funcionarios, puesto que arrojan la mayor participación, con requerimientos en manejo del estrés con 39,6% prevención cardiovascular, 24,5%, salud oral, 16%, salud visual 14,8%, otros (chequeo ejecutivo, salud física y nutrición) 3 % y salud auditiva 2,2%.

Tabla 7: Requerimientos de actividades de promoción y prevención en salud

| Actividades de Promoción y Prevención de la Salud | Solicitudes | Porcentaje |
|---|-------------|------------|
| Manejo del estrés | 343 | 39,6 |
| Prevención Cardiovascular | 212 | 24,5 |
| Salud Oral | 139 | 16,0 |
| Salud Visual | 128 | 14,8 |
| Otro | 26 | 3,0 |
| Salud Auditiva | 19 | 2,2 |
| Total general | 867 | 100,0 |

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

Gráfica 7: Requerimientos de actividades de promoción y prevención en salud

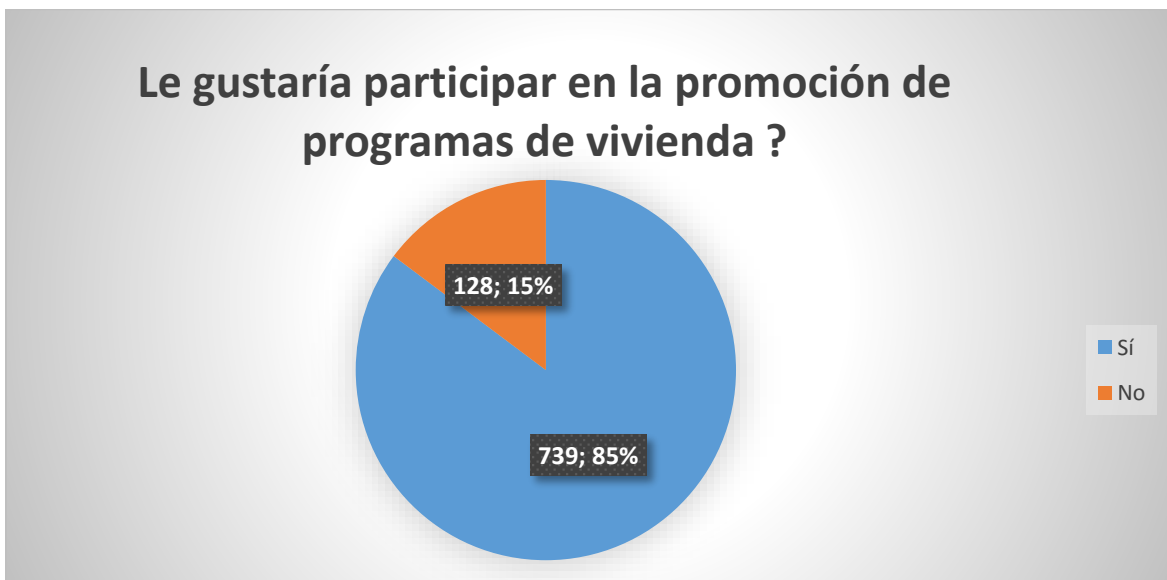


En la tabla 8, se evidencia que con respecto a la pregunta si le gustaría participar en la promoción de programas de vivienda ofrecidos por diferentes entidades los funcionarios responden que SI en 85,2 %, y NO el 14,8%.

Tabla 8: Participación en programas de promoción de vivienda

| ¿Te gustaría participar en la promoción de programas de vivienda ofrecidos por diferentes entidades - | Solicitudes | Porcentaje |
|---|-------------|------------|
| Sí | 739 | 85,2 |
| No | 128 | 14,8 |
| Total general | 867 | 100,0 |

Gráfica 8: Participación en programas de promoción de vivienda



Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

En la tabla 9, se evidencia que con respecto a la pregunta si le gustaría participar en un grupo como agente de una labor social del Departamento, los funcionarios responden que SI en 58 %, y NO el 42%.

Tabla 9: Participación en un grupo como agente de una labor social del Departamento

| ¿Te gustaría formar parte de un grupo como agente de una labor social del departamento? | Solicitudes | Porcentaje |
|---|-------------|------------|
| Sí | 503 | 58,0 |
| No | 364 | 42,0 |
| Total general | 867 | 100,0 |

Gráfica 9: Participación en un grupo como agente de una labor social del Departamento



Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

8. Programa de bienestar

El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos 2021», agrupa los lineamientos establecidos en las normas relacionadas con el Bienestar de los funcionarios, identifica y establece unidades de criterio para la planeación y organización de las actividades diseñadas, para el 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 como base el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en donde el Talento Humano es la primera dimensión del modelo que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno.

Para la Gobernación de Cundinamarca, así como para la gran mayoría de entidades la actual realidad que se vive debido a la pandemia, condujo a la búsqueda y actuación de medidas inmediatas que salvaguardaran la vida de cada uno de los funcionarios sin olvidar los compromisos que se tienen para un departamento como lo es Cundinamarca. Es decir que aunque en todo momento prima la salud y vida de los funcionarios la entidad se encuentra en un constante cambio que permita dar cumplimiento a las metas.

Basados en lo anterior y lo que transcurrió durante la vigencia pasada año 2020, se hace primordial seguir con el acompañamiento y el trabajo de la salud mental para todos los funcionarios reconociendo la importancia que esto tiene en el desarrollo de las labores y el fortalecimiento de las relaciones personales y sociales.

8.1. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias lo cual permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Está relacionado con un ambiente de trabajo satisfactorio, propicio y motivante que permita desarrollar conocimientos y habilidades.

Dentro de esta dimensión se encuentra medición del clima laboral, desvinculación laboral asistida y retiro, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo.

8.1.1. Intervención Clima laboral

Se realizará la intervención de Clima Organizacional como pilar fundamental para fortalecer positivamente el ambiente de trabajo durante la vigencia y el cual se

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

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 laboral se realizará teniendo en cuenta las oportunidades de mejora detectadas durante la medición y diagnóstico realizado durante el año 2020.

En la vigencia 2021 se desarrollarán el siguiente plan de acción de intervención:

Clima Organizacional – Plan de acción



Adicionalmente y de manera transversal, se promoverá la realización de:

- ✓ **Conferencias, talleres y capacitaciones:** Facilitar espacios que brinden herramientas a los servidores públicos para mejorar las dimensiones del clima organizacional detectado en la medición realizada durante la vigencia 2020.
- ✓ **Atención psicológica:** Debido a la pandemia por la cual estamos atravesando, se hace necesario contar con el acompañamiento y apoyo continuo a los funcionarios que atraviesan por diferentes estados de ansiedad, depresión entre otros. Este punto es clave, en pro de la mejora de las habilidades de afrontamiento de los funcionarios durante la crisis, reduciendo el sufrimiento y acelerando la recuperación. Teniendo en cuenta que se dificulta por el momento generar encuentros físicos la entidad buscara y generara espacios innovadores para así adaptar la prestación y continuidad de la atención psicológica. Evitando así mayores consecuencias a futuro.
- ✓ **Espacios de cercanía con el secretario:** Con el fin de tener un acercamiento entre los líderes y sus equipos de trabajo, se plantea la realización de diversas actividades, entendiendo que los líderes son los primeros responsables del

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

clima y que son partícipes de la relación laboral, en pro del logro de objetivos institucionales y crecimiento personal y profesional de los servidores.

8.1.2. 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, celebraciones especiales e institucionalidad, que fortalezcan los lazos de unión de los servidores públicos y su núcleo familiar.

- ✓ **Cultura de la felicidad:** La Gobernación de Cundinamarca, reconoce que su activo más importante es el talento humano, considerado como actor protagónico en el buen funcionamiento y evolución de la entidad, por ello le apuesta al fortalecimiento de una sociedad y entorno laboral fundada en el desarrollo integral del ser humano, buscando mejorar sus condiciones y oportunidades de vida, mediante la cohesión sociocultural y la equidad para el crecimiento integral, que genere bienestar y satisfacción, a través de diversas actividades, dirigidas a los integrantes del Club de la Felicidad.

Club de la felicidad: Programa que busca promover una cultura de la felicidad que permita incrementar los niveles de productividad en la organización, mediante actividades contenidas en este programa de cultura organizacional.

- Fortalecimiento del grupo de funcionarios que forman parte del club de la felicidad, se buscará la vinculación de nuevos participantes, a los cuales se les invitará a participar en actividades como: conferencias, talleres, charlas, entre otros. Las prácticas aprendidas serán replicadas por cada funcionario, al interior de cada secretaría convirtiéndose en multiplicadores del éxito.
- ✓ **Socialización de Valores- Código de ética:** La secretaría de la Función Pública, continuará con la socialización del código institucional de integridad y valores, a través de diversas actividades de apropiación de los valores institucionales que adoptó el Departamento para los servidores públicos, con el fin de interiorizarlos y enfocar nuestro actuar en ellos, generando espacios y canales de comunicación, socialización y realimentación, que permitan desarrollar un proceso de mejora continua en la planificación de actividades de gestión e implementación del código institucional de integridad y valores.
 - ✓ **Capsulas de Felicidad:** Su objetivo es generar un ambiente de optimismo y colaboración entre el personal. Mejorando el ambiente conseguimos que se trabaje más a gusto y que se reduzca drásticamente el absentismo laboral. Incluso se puede mejorar la salud de nuestro equipo. Un trabajador feliz es

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

capaz de gestionar mejor sus emociones, las relaciones con sus compañeros o personas a su cargo, y dominar la frustración que surge durante algunos proyectos. En otras palabras, la cultura de la felicidad reduce los conflictos, cada una de las diferentes estrategias que se utilicen serán implementados en espacios diferentes que les permitan aislarse del estrés y aquello negativo que podría agobiarles en algún momento, permitiéndose dar una oportunidad a la mejora y la adaptación.

- ✓ **Día del Servidor Público:** Programar jornadas de capacitación y 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 y el buen gobierno.
- ✓ De igual forma, se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público, dentro de las cuales se incluyen:
 - a. **Mejores funcionarios por nivel ocupacional:** Nivel asesor, profesional, técnico y asistencia, como reconocimiento a la labor meritoria.
 - b. **Reconocimiento al servicio por antigüedad:** Se realiza reconocimiento al tiempo de servicio al departamento a quienes hayan permanecido en forma continua e interrumpida por veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años.
 - c. **Servidor más joven de cada secretaria:** En el marco de la celebración del Día del Servidor público, se exaltarán al servidor público más joven por las labores realizadas en cada una de las secretarías.
- ✓ **Celebración de Fechas especiales:** Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas inmersas en el reconocimiento de la práctica, tales como: Día de la mujer, día de la secretaria, día del conductor, día del servidor público y celebraciones especiales como:
 - a. **Celebración y obsequio de cumpleaños:** Propiciar espacios que permitan compartir en familia esta fecha especial y otorgando un detalle que conmemore dicha fecha.
 - b. **Día de la mujer:** Se generan espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.
 - c. **Día del hombre:** Se generan espacios de integración y reconocimiento mediante un detalle que conmemore la celebración de la fecha.
 - d. **Día de la secretaria:** Se programa esta actividad como tributo a todo este gremio que desempeña un papel fundamental, siendo una mano derecha y ocupando un puesto que requiere una dedicación, esfuerzo y constancia, el amor por la función que desempeñan.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

- e. **Día del niño:** El Día de los niños o Día Internacional del niño es una fecha que resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, promover sus derechos y desarrollar actividades para su bienestar.
- f. **Día de la madre:** Realizar un reconocimiento a todas las madres que pertenecen a la planta de la personal, dando valor a una de las principales y determinantes labores de la sociedad.
- g. **Día de la familia:** facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los servidores puedan compartir con su familia.
- h. **Día del conductor:** Resaltar la labor de los conductores de la Gobernación, quienes cumplen una labor importante para el cumplimiento de las funciones y propósitos de la entidad, a través de una actividad de integración.
- i. **Día de Amor y Amistad:** Celebración de un día especial en el mes de septiembre conmemorando amor y amistad en correspondencia a la unión de los colaboradores.
- j. **Halloween:** Fecha en que se celebra la fiesta de Disfraces: Una medida más que se toma en las empresas para fomentar y mejorar el clima entre los trabajadores que refleja beneficios de: Trabajo en equipo, comunicación interna, cambio de rutina, comprensión de objetivos, compañerismo y compartir con los hijos de los colaboradores.
- k. **Reconocimiento a todas las profesiones:** Reconocer la labor de los profesionales es imprescindible, ya que realizan una gran tarea que sin ella sería imposible el buen funcionamiento de la entidad.
- l. **Cierre de Gestión:** Se realiza un evento en donde se generan reconocimientos para finalizar los programas establecidos en cada secretaria.
- m. **Celebración de navidad:** La navidad es esa época en la que surge un ambiente especial de cariño, cercanía y reflexión. La entidad siempre busca la cercanía entre funcionarios que permita una mejora en las relaciones, así como la posibilidad de integrar a cada una de las familias a las actividades propuestas enfatizando siempre la gratitud a la entrega del año y la importancia que tienen cada uno en la entidad

✓ **Institucionalidad**

Busca la apropiación de los símbolos de nuestro departamento y el uso permanente de los elementos que nos identifican como servidores públicos se llevarán a cabo actividades que promuevan la identidad institucional que contribuyan a incrementar sentido de pertenencia.

- ✓ **Bienvenida a nuevos funcionarios:** Para la entidad es de vital importancia que cada uno de los funcionarios desde el primer día Realizara

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

acompañamiento y bienvenida a los nuevos servidores públicos, brindándoles orientación y apoyo inicial.

✓ **Programa Acompañándote en casa:**

Realizar el acompañamiento virtual a los funcionarios de la gobernación con el fin de generar cercanía frente a la contingencia COVID-19, permitiendo espacios de bienestar y divulgando las comunicaciones pertinentes para llevarlo a cabo, recordando siempre la importancia de la continuidad del servicio a través del trabajo virtual como servidores públicos.

✓ **Prendas institucionales**

Estas representan el símbolo de la uniformidad y la unión entre los servidores de la Entidad, La forma directa de hacer propios cada uno de los símbolos de la Gobernación, así como la imagen que se exterioriza y que permite a los funcionarios mostrar siempre la mejor presentación junto con la apropiación y responsabilidad por la entidad.

8.1.3. Adaptación al cambio organizacional

La entidad se debe ver como algo dinámico, cuyas ideas y relaciones entre sus miembros se forman, propagan y evolucionan continuamente; por tanto el cambio organizacional centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, la entidad proporcionará apoyo en la comunicación y apropiación de los cambios organizacionales para esta vigencia tales como capacitaciones contempladas en el PIC 2020, denominadas: Inducción y re inducción.

Ante la situación de emergencia actual, se viene observando que se presenten reacciones emocionales que incluyen temor a enfermarse o morir, la impotencia constante de no poder proteger a sus seres queridos, aburrimiento, soledad, angustia a la pérdida económica, insomnio entre otras; por tal motivo la entidad estará de pie firme en la prestación del servicio de Salud mental en casa garantizando que cada uno de nuestros funcionarios se sientan acompañados y cuenten con un grupo de profesionales en contacto directo según la necesidad.

8.1.4. Desvinculación laboral asistida

El retiro y la desvinculación se configuran dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, constituyendo la última fase del ciclo de vida del servidor público.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

En consecuencia, la entidad planea desarrollar los siguientes programas de acompañamiento, en correspondencia con la Caja de Compensación Familiar (CCF) brindando información sobre los beneficios a los cuales tiene derecho como extensión de programa de desvinculación:

- ✓ **Pre pensionados: “Programa Mi legado es...”** 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.
- ✓ **Entrevistas de retiro:** Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad como insumo para elaborar planes de mejoramiento. (Dirección de Administración del talento humano).
- ✓ **Desvinculación por concurso de méritos:** Dado el concurso de méritos por la comisión Nacional, se hace necesario brindar el acompañamiento y la asistencia necesaria aquellos funcionarios en provisionalidad que perderían sus empleos y a los cuales la entidad pretende generar espacios de gratitud, solidaridad y capacitación especialmente en la aceptación de cambio y cumplimiento de retos.

8.2. Protección y Servicios Sociales

Define programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, identidad, aprendizaje y conocimientos del empleado y su núcleo familiar, mejorando sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

8.2.1. Deportivos y recreativos

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 por lo 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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, justicia y felicidad.

Para la vigencia 2021 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- ✓ **Copa gobernación:** 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.
- ✓ **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.
- ✓ **Vacaciones recreativas:** Brindar espacios de esparcimiento y utilización del tiempo libre en los periodos de vacaciones a los hijos de los funcionarios, brindándoles actividades lúdicas y recreativas.
- ✓ **Biciusuarios:** La Gobernación de Cundinamarca en harás de convertir la bicicleta en un medio de transporte estratégico en los colaboradores de la entidad promueve el uso diario de la bicicleta "Pedaleando por el Progreso", Con lo anterior se busca que los funcionarios conciban y disfruten de los grandes beneficios que genera el pedalear, tanto para la salud física como mental así como el gran aporte ambiental con el cual se contribuye a la ciudad.

8.2.2. Artísticos y culturales

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.

Se realizan 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, mediante alianzas con diferentes entidades para la participación en actividades de interés propio de cada funcionario.

- ✓ **Alianzas con Instituciones culturales:** Se busca crear alianzas estratégicas con instituciones que permitan realizar actividades culturales y de aprendizaje dirigido al servidor público y su núcleo familiar.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

- ✓ **Curso de Instrumentos musicales:** La música es una de las facetas más relajantes y divertidas especialmente en momentos como los que se viven en la actualidad por lo anterior y en búsqueda de seguir generando espacios de capacitación y dinámica continúa a nuestros funcionarios. Durante la vigencia 2020 se dio inicio al primer grupo de funcionarios que por voluntad e interés propio hicieron parte del curso de diferentes instrumentos musicales y de los cuales al final de la vigencia se evidenciaron positivos y motivantes resultados. Motivo por el cual y a solicitud de algunos funcionarios, durante el año 2021 se dará apertura nuevamente a tan interesante curso para generar la oportunidad a quienes no lograron inscribirse anteriormente o para quienes quieran adquirir mayores conocimientos del mismo.

8.2.3. Acompañamiento en momentos de duelo.

Acompañar a alguien en duelo supone centrarse en el otro y colocarse al lado del que sufre, sabiendo que no tenemos la capacidad de liberar mágicamente el dolor de nadie. Pero sí podemos ofrecer una ayuda fundamental escuchando, interesándonos, ofreciendo ayuda concreta y respetando el proceso del otro. La Dirección de Desarrollo Humano realizará este acompañamiento a través del envío de un mensaje de apoyo y solidaridad.

8.2.4. Educación formal

Se realizarán alianzas con diversas instituciones educativas acreditadas por Ministerio de Educación, para brindar espacios que le permitan al servidor culminar el ciclo de aprendizaje formal y acceder a mejores opciones laborales dentro o fuera de la entidad.

8.2.5. Capacitación informal en artes y artesanías

Propiciar en los servidores públicos el desarrollo de habilidades en destrezas 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.

Fortalecimiento de las destrezas artísticas (artes y artesanías) tales como pintura, elaboración de cerámicas, muñecos, cursos de lencería, entre otros, de acuerdo con la demanda que se presente, a través de alianzas con diferentes entidades tales como Sena y, Caja de Compensación.

8.2.6. Promoción en programas de vivienda

La Secretaria de la Función Pública, en la vigencia 2021 organizará una feria de vivienda que se coordinará con la Caja de Compensación, constructoras, bancos, entre otras, con el fin de brindar información sobre los trámites pertinentes para la obtención de vivienda.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

8.2.7. Promoción y prevención en salud

Se desarrollan actividades que se coordinan a través del Sistema de Seguridad en el trabajo, con cada uno de sus planes y programas, proporcionando a los servidores públicos los medios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención temprana, creación de ambientes favorables a la salud, fortalecimiento de la acción y participación de los colaboradores, desarrollo de actitudes personales saludables y la reorientación de los servicios de salud.

Para esta actividad se tienen contempladas actividades de:

- ✓ **Semana de la Salud:** La Semana de la Salud, es la oportunidad de iniciar o de seguir alimentando un programa de Empresa Saludable. Una semana posibilita dosificar la información que se quiera trasladar al trabajador, integrando tanto enfoques sanitarios como saludables para hacer un enfoque integral. Una semana permite testear y despertar el interés de los miembros de una organización por su cuidado personal, con actividades que se retroalimentan entre sí, como las nutricionales, físicas y meditativas.
- ✓ **Programa hábitos saludables:** La Secretaria de la Función Pública, con el ánimo de promover hábitos y estilos de vida saludable adentrará a lo largo del año 2021 campañas de salud, enfocadas a reducir los riesgos de enfermedades no transmisibles y construir aprendizajes por medio de módulos de orientación pedagógica en la promoción de hábitos saludables a nivel interno de la Gobernación.

Para ello se diseñarán cuatro intervenciones:

- Lavado de manos y uso de tapabocas.
 - Alimentación Saludable
 - Prevención de cáncer de mama y próstata.
 - Prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
 - Coronavirus
- ✓ **Alianza Seguros:** Con el ánimo de generar mayor calidad de vida a los servidores de la entidad, se generarán alianzas estratégicas con entidades de seguros en salud, exequial, vivienda, hogar, vida y vehículo.
 - ✓ **Sala de lactancia:** Promoción para el uso de la sala de lactancia, como un lugar adecuado para realizar las prácticas de lactancia materna con las especificaciones técnicas de higiene y salubridad.
 - ✓ **Acompañamiento Psicosocial:** Realizar acompañamiento individual a los servidores que requieran orientación frente a sus redes de apoyo (familia, pareja, individual, social, etc) dentro de la entidad, para mejorar su calidad de vida a través de la asesoría profesional.

Lo anterior estará basado en el programa de salud mental tanto en casa como en oficina, dada la actual pandemia de COVID- 19 que afronta el

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

mundo y la cual sin duda alguna afecta a cada una de las personas de diferentes maneras, en la mayoría de casos dadas por la ansiedad, estrés, temor entre otras; que sin duda alguna conlleva a un negativo manejo de emociones que involucran tanto a los funcionarios de la entidad, como a sus familias. Este programa estará fundamentado en permitir al funcionario tener a su alcance según la necesidad a un profesional que ayude al afrontamiento de dichas dificultades emocionales. Así mismo se contará con espacios de capacitación que faciliten adaptación al cambio, la adopción constante de modelos híbridos de trabajo, adquisición de habilidades y un aprendizaje como la variable fundamental del resultado a la adversidad.



- ✓ **Exámenes a conductores:** Evaluaciones médicas específicas para los servidores que desempeñan este rol en la entidad.
- ✓ **Chequeos médicos ejecutivos:** Evaluaciones médicas para detectar e identificar los factores de riesgo que aún no se han manifestado y que en un futuro puedan comprometer el estado de salud de los integrantes de nuestro gabinete departamental.

Programas transversales

Dentro del componente Protección y Servicios Sociales, existen dos programas transversales a todas las dimensiones del mismo, pues recogen iniciativas o actividades de diversa índole y que apuntan a la recreación, deporte, cultura, programas de vivienda y salud, entre otros.

La Secretaría de la Función Pública se encarga de divulgar la información a todos los servidores públicos, con el fin de dar a conocer las ofertas presentadas y que son de libre elección y autogestión.

- ✓ **Programa Servimos:** Bajo alianzas con diferentes entidades se busca enaltecer continuamente la labor del servidor público, logrando mediante estas otorgar bienes y servicios con tarifas especiales las cuales presentan

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

dentro de su portafolio subprogramas de educación, turismo y recreación, vivienda, seguros, salud, cultura y medio ambiente.

- ✓ **Entorno Laboral Saludable:** Mediante este programa la entidad se encuentra en la búsqueda constante de originar dentro de la organización a cada uno de sus funcionarios modos, estilos y condiciones de vida saludable, en articulación con las estrategias lideradas por el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública, los cuales tienen como principal finalidad reducir así los niveles de morbilidad y aumentando los niveles de calidad de vida tanto individual como familiar.

9. Programa 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 motivación, sentidos de pertenencia y calidad de vida, desde cada una de las dimensiones establecidas por este programa.

9.1. 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 de todos los niveles, busca brindar sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado, entre los que se pueden encontrar:

- ✓ **Comisiones:** Proceso a cargo de la Dirección de Talento Humano
- ✓ **Viajes:** Apalancado desde la Dirección de Talento Humano, a través de becas internacionales, generadas por medio de la oficina de cooperación internacional.
- ✓ **Encargos:** Proceso a cargo de la Dirección de Talento Humano.
- ✓ **Reconocimientos públicos:**
 - Mejores funcionarios por nivel ocupacional
 - Reconocimiento al servicio por antigüedad.
 - Reconocimiento al servidor más joven de la entidad

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

- ✓ **Día de descanso remunerado por su cumpleaños:** Esta actividad tiene el propósito de compartir esta fecha especial en familia.

9.2. Incentivos pecuniarios

Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral a los mejores equipos de trabajo, promoviendo la entrega de incentivos que fortalezcan la calidad de vida de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable, así:

- ✓ **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 financiar parcial o totalmente los costos de la matrícula que le implica cursar un programa de estudios de educación superior. Está orientado a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en concordancia con la normatividad nacional y departamental.

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.

10. Presupuesto del plan

La Secretaria de la Función Pública cuenta con el rubro presupuestal GR: 1:2-03-01 BIENESTAR SOCIAL, el cual tiene asignado para la vigencia 2021, un valor de **MIL OCHOCIENTOS TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$1.830.000.000)**.

El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» vigencia 2021.

Parágrafo: La Secretaria de la Función Pública podrá agotar el presupuesto de acuerdo a las necesidades y prioridades, sin necesidad de ajustar el Plan, de igual manera las actividades inmersas en el mismo, pueden ser sustituidas o modificadas en concordancia con las necesidades de la institución, sin tener que cambiar el documento inicial.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2021

11. Indicadores de evaluación y seguimiento

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, 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, adicionalmente se contará con los indicadores del SIGC, registrados en la herramienta Isolución.

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 Cobertura: Medir el porcentaje de ejecución de las actividades programadas en el cronograma del Plan Institucional de Estímulos "Bienestar e Incentivos".
3. Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso: Se mide a través del indicador de impacto, el cual pretende medir la efectividad de las actividades y programas ejecutados en el marco del Plan de Estímulos "Bienestar e Incentivos".
4. Nivel de impacto: Mediante un indicador de impacto que generalmente es la encuesta personal a los funcionarios, que hicieron parte de cada uno de los programas propuestos asegurando y evaluando los resultados que permitan tener espacios de mejora y fortalecimiento.