



Plan de incentivos **Institucionales**

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Dirección de Desarrollo Humano
2022



Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Contenido

Introducción	5
1. Marco normativo	6
2. Lineamientos conceptuales	9
3. Objetivos del plan.....	14
4.1. General.....	14
4.2. Específicos	14
5. Pilares, dimensiones estratégicos y ejes temáticos	15
5.1 Pilares estratégicos.....	15
5.2 Dimensiones estratégicas.....	16
5.3 Ejes temáticos	17
6. Beneficiarios y responsables del plan.....	20
6.1 Beneficiarios	20
6.2 Responsable	20
7. Diagnóstico organizacional de necesidades para el bienestar (DOB)	21
7.1. Resultados del DOB	21
8. Programa de bienestar	33
8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	33
8.1.2. Eventos Artísticos y culturales presenciales y/o virtuales.....	34
8.1.3 Capacitación informal en artes y artesanías	35
8.1.4 Teletrabajo o Trabajo en casa:.....	36
8.1.5 Bienestar Espiritual:	36
8.1.6 Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	36
Desvinculación laboral asistida.....	38
Incentivos No pecuniarios.....	39
Incentivos pecuniarios	40
8.2 EJE 2: SALUD MENTAL	42
8.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL.....	44
Intervención Clima laboral	48

Se realizará la intervención de Clima Organizacional como pilar fundamental para fortalecer positivamente el ambiente de trabajo durante la vigencia y el cual se convertirá en la base fundamental para el cambio de la cultura organizacional bajo principios Gobernación saludable, salud mental, salud

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

física, felicidad, trabajo en equipo, trabajo con sentido y buen servicio.	¡Error!
Marcador no definido.	
Cultura organizacional.....	50
Acompañamiento en momentos de duelo.....	52
Promoción en programas de vivienda.....	53
9. Presupuesto	49
10. Indicadores de evaluación y seguimiento	56

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Introducción

En el marco del plan de desarrollo 2022-2024 “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 2022”, 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 2022” está soportado en insumos definidos como el diagnóstico de necesidades de bienestar realizado a través de las encuestas efectuadas los servidores públicos y los respectivos resultados de la medición de clima 2020 y la intervención del mismo durante el año 2021, 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 al inicio de la reactivación, logrando el desarrollo de la gran mayoría de actividades y estrategias de forma presencial siguiendo las directrices de bioseguridad; (vacunación, aforo etc).

Con todo lo anterior el plan de bienestar pretende llegar este 2022 a sus funcionarios con la búsqueda continua de salud física, mental, familiar y laboral que logre contribuir al buen desarrollo de actividades bajo un entorno acogedor y comprometido

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, buscando un equilibrio, influyendo en la dimensión del ser, enalteciendo al servidor público y su labor.

Finalmente el Plan Institucional de estímulos “Bienestar e Incentivos 2022”, contará con dos actividades transversales estratégicas a los 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» 2022

1. Marco normativo

- **Ley 489 de 1998:** El artículo 26º 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 19º, 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.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

- 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>>.
- **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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

- **Programa Nacional de Bienestar “2020-2022”** por el cual se determinan las estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, luego se elabora un portafolio de alternativas que realmente apunte a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas

Alcance

El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022, de la gobernación de Cundinamarca, inicia con la elaboración del diagnóstico de necesidades de bienestar 2022 teniendo en cuenta la medición de clima 2020, la intervención para el mejoramiento del mismo que se realizó durante el año 2021, 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» 2022

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

¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 13.

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

³ 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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

la versión actualiza 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 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.

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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

- 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.
- **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.

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

⁸ Decreto 1227 de 2005, artículo 77

⁹ Decreto 1227 de 2005, artículo 83

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

- **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.
- **Organizaciones saludables:** Se ha observado que en los últimos años las empresas han optado por un nuevo concepto llamado: "organizaciones saludables" el cual ha sido incluido en empresas en donde buscan mejorar la calidad de vida y la productividad de sus empleados.

La Organización Mundial de la Salud- OMS define como un entorno de trabajo saludable *"como un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto proporciona a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad. Esto permite a los jefe y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices."*

Es por ello que los planes de bienestar han realizado un enfoque hacia un bienestar físico, mental y social el cual busca eficacia, eficiencia y una mayor productividad es de ahí que se desprende el concepto de organizaciones saludables el cual se define como: *"Las organizaciones saludables son aquellas donde la estructura, los procesos, el liderazgo y las personas (con sus componentes cognitivos, afectivos, emocionales y trascendente) mantienen o aumentan el bienestar físico, psicológico individual o grupal y no solo previenen la enfermedad, contribuyendo al logro de la estrategia, creando valor para las partes involucradas y esperanza para la humanidad. Ospina 2012"*

Para llegar tener organizaciones saludables, se han planteado 5 dimensiones:

- ✓ Los atributos generales de la organización (valores, creencias, prácticas y políticas);
- ✓ El Clima organizacional

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» 2022

- ✓ El diseño del trabajo
- ✓ El análisis del futuro del trabajo en términos de equidad y desarrollo de carrera.
- ✓ El ajuste psicológico al trabajo (impacto que ejercen ciertos factores institucionales sobre la salud y la calidad de vida laboral) (Navarro, Pinazo, Perdiguero, & Reche, 2008)

Estas dimensiones revelan los pasos de cómo alcanzar una organización saludable, al cual tiene como objetivo mejorar el bienestar de las personas en su entorno laboral.

Así mismo, cabe resaltar que las organizaciones saludables no sólo buscan el bienestar afectivo de los empleados, sino también aspectos cognitivos, motivacionales y conductuales (Rico Pantín, 2017)

Características de las Organizaciones Saludables

- ✓ Manríquez González (2008) menciona las siguientes características:¹³
- ✓ Los objetivos organizacionales son ampliamente compartidos por los miembros y las tareas son consistente encaminada al logro de esos objetivos.
- ✓ Hay un excelente clima de trabajo en equipo y se comparte la responsabilidad.
- ✓ Se prioriza la participación y la transparencia de las relaciones laborales.
- ✓ El personal se siente libre para expresar sus conocimientos en momentos de crisis, esperan siempre que los problemas sean atendidos de forma optimista.
- ✓ La clara definición de roles permite una óptima solución de problemas.
- ✓ Es normal que los empleados estén felices y reflejan una situación de equilibrio emocional y laboral.
- ✓ Los puntos de toma de decisiones están determinados por factores tales como sentido de responsabilidad, desarrollo de talento, competencias, etc.
- ✓ Es importante tener en cuenta la opinión y punto de vista de todos, para la consecución de los objetivos, independientemente del cargo que ocupan.
- ✓ La competencia de equipos se realiza de forma sana para todo el personal con el objetivo de mejorar, superarse y obtener resultados satisfactorios.
- ✓ Realizar la tarea cotidiana en el trabajo implica un nivel de aprendizaje de forma continua acompañada de una retroalimentación orienta a la mejora. Se logra ver a nivel general la posibilidad que tiene el personal para desarrollarse y potenciarse continuamente.

¹³ Alcántana Moreno, M. (2008). La definición de la salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. Revista Universitaria de Investigación, vol. 9, núm. 1, 93-107.

Damián R. (2020). Organizaciones saludables. Universidad Nacional del Cuyo

Martínez, L., Galindo, N., Miranda, A., (2017), empresa saludable empresas saludables, satisfacción laboral y productividad. Fundación Universitaria del área andina

Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS, 2010.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Estas características nos pueden ayudar a identificar como las organizaciones saludables generan un ambiente propicio para las empresas y sus empleados.

3. Objetivos del plan

4.1. General

Ser una Gobernación Saludable, a través del desarrollo de un **plan Integral de Bienestar**, que impacte positivamente la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, **contribuyendo a la salud física, mental, al fomento de 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 objetivos institucionales, por medio de la vivencia de los valores institucionales, durante el ciclo de vida del funcionario en la entidad.

4.2. Específicos

- Crear un ambiente saludable a través de la generación de espacios que promuevan la salud física y mental que contribuya al bienestar de los funcionarios y sus familias.
- Fomentar la cultura organizacional orientada al trabajo en equipo, el manejo de las situaciones negativas y a la apropiación de las nuevas tendencias, impulsada a través de los líderes de la Entidad como medio de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio y que se refleje en cada uno de los servidores mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia con la Entidad.
- Buscar el equilibrio entre la vida laboral y familiar por medio de 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 y la conexión con el medio ambiente.
- Acompañar a los funcionarios en el proceso de adaptación al cambio de conformidad con la realidad del servicio actual y las modificaciones constantes que este exige, soportándolos desde la transformación digital, desarrollo de habilidades, competencias y gestión de las emociones que permita lograr la consecución de las metas del Plan de Desarrollo.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

- Evaluar las condiciones laborales y al propio servidor para generar la intervención correspondiente sobre los factores ambientales, psicológicos y sociales que permitan la cultura de políticas saludables al interior de la Gobernación.

5. Pilares, dimensiones estratégicos y ejes temáticos

5.1 Pilares estratégicos

Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2022 «Bienestar e Incentivos» se tienen en cuenta los 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,

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

proyectando una buena disposición como parte del interés de la entidad hacia sus funcionarios.

Adicionalmente y como lo señala el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022, **ser una organización saludable es** “la creación de grupos y entornos laborales saludables. Los ambientes laborales negativos llevan a los empleados a distraerse y a replicar las actitudes negativas que reciben. Por eso, dentro de las tendencias de bienestar se procura la búsqueda de espacios laborales donde los empleados puedan expresarse libremente y desarrollar sus capacidades. Para lograr esto, se procura un cambio de actitudes de los empleados mediante la buena gestión de los conflictos, manejo del estrés, gestión y desarrollo del trabajo en equipo y del sentido de pertenencia de cada uno de los servidores públicos”¹⁴

Figura 1. Pilares estratégicos para el bienestar del talento humano de la gobernación de Cundinamarca 2022.



Fuente: Elaboración propia de la Secretaría de la Función Pública 2022

5.2 Dimensiones estratégicas

Las dimensiones estratégicas de Programa Institucional de Estímulos 2022 «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

¹⁴ Programa Nacional de Bienestar 2020-2022

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

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.



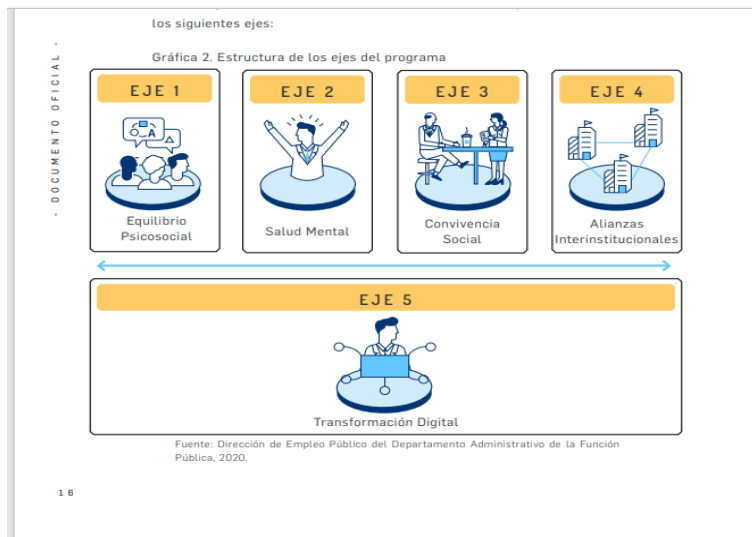
Fuente: Guía de Estímulos para los servidores públicos- Función Pública Septiembre 2018.

5.3 Ejes temáticos

El Departamento Administrativo de La Función Pública, en el año 2020, establece el Programa Nacional De Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” 2020-2022, con el objetivo de actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Este programa define cinco (5) ejes mediante los cuales las entidades públicas del orden nacional y territorial desarrollarán las actividades de sus programas de bienestar, lo que impactará de forma positiva en la calidad de vida de los servidores públicos y en el desempeño de su rol diario.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022



Eje 1 - Equilibrio Psicosocial

A. Factores Psicosociales:

1. Eventos deportivos y recreativos
2. Eventos artísticos y culturales
3. Capacitaciones en artes y artesanías
4. Teletrabajo o trabajo virtual en casa
5. Bienestar espiritual

B. Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar:

1. Día de la familia
2. Día de la niñez y la recreación
3. Adecuación sala de lactancia

C. Calidad De Vida Laboral:

1. Día Nacional del servidor público
2. Reconocimiento a servidores públicos según su profesión
3. Preparación frente al cambio y Desvinculación laboral asistida y Readaptación Laboral.
4. Programa de Incentivos - reconocimiento al buen desempeño
5. Celebración de cumpleaños
6. Entorno laboral saludable
7. Promoción del uso de la bicicleta

Eje 2 - Salud Mental

A. Higiene Mental:

1. Acompañamiento e Implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
2. Estrategias de trabajo bajo presión

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

B. Prevención De Los Nuevos Riesgos A La Salud Y Efectos De Pospandemia

1. Prevención del sedentarismo (Actividades deportivas)
2. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
3. Telemedicina – Tele orientación psicológica

Eje 3 - Convivencia Social

(Inclusión, diversidad, equidad y representatividad)

1. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
2. Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
3. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
4. Creación de cultura inclusiva

A. Prevención De Situaciones Asociadas Al Acoso Laboral Y Sexual Y Al Abuso Del Poder

1. Identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder.
2. Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso del poder

Eje 4 - Alianzas Interinstitucionales

A. Coordinación Interinstitucional.

1. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

B. Fomento De Buenas Practicas En Materia De Bienestar

1. Crear el Banco de Experiencias de éxito en materia de bienestar social. (Premio nacional de alta gerencia).
2. Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar social (actividades exitosas, encuesta ambiente laboral, EDI, FURAG, Banco de éxitos).
3. Contemplar contar con Gestores de Felicidad, y realizar reconocimiento social a los mejores dentro de los grupos de trabajo a través de la calificación obtenida en el desempeño.

Eje 5- Transversal

Transformación Digital

A. Creación De La Cultura Digital Para El Bienestar

1. Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

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 2022, serán beneficiarios del Plan Institucional de Estímulos “Bienestar e incentivos 2022”, 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.

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 2022».

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

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 2022, tiene como finalidad, establecer las actividades que se desarrollaran durante la vigencia 2022, 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 430 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 2022 «Bienestar e Incentivos».

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

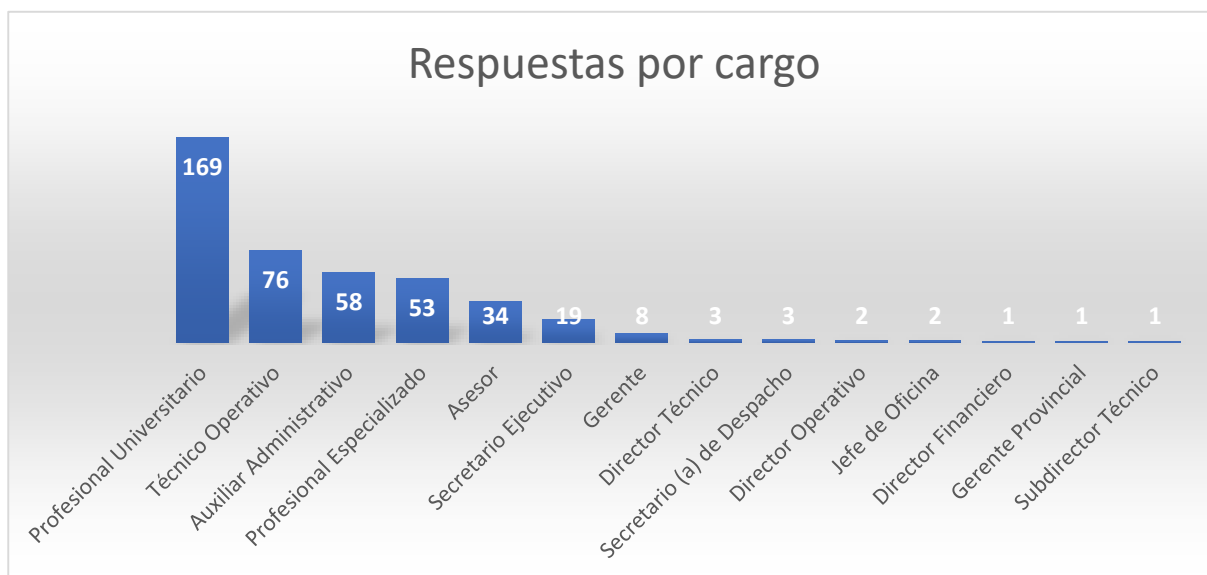
Tabla 1: Cantidad de respuestas por cargo.

Cargo	Total	Porcentaje
Profesional Universitario	169	39,3
Técnico Operativo	76	17,7
Auxiliar Administrativo	58	13,5
Profesional Especializado	53	12,3
Asesor	34	7,9

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Secretario Ejecutivo	19	4,4
Gerente	8	1,9
Director Técnico	3	0,7
Secretario (a) de Despacho	3	0,7
Director Operativo	2	0,5
Jefe de Oficina	2	0,5
Director Financiero	1	1,0
Gerente Provincial	1	0,2
Subdirector Técnico	1	0,2
Total General	430	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.

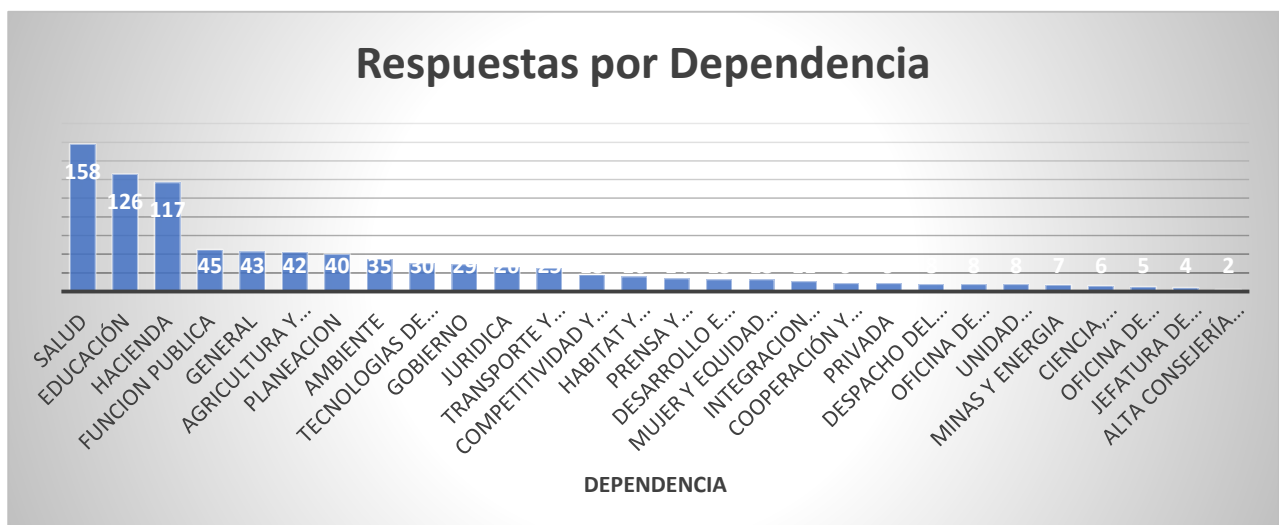
Tabla 2: Cantidad de respuestas por dependencia .

RESPUESTAS POR DEPENDENCIA	Total	Porcentaje
SECRETARIA DE SALUD	89	20,7
SECRETARIA DE EDUCACIÓN	62	14,4
SECRETARIA DE HACIENDA	56	13,0
SECRETARIA DE LA FUNCION PUBLICA	35	8,1
SECRETARIA GENERAL	26	6,0
SECRETARIA DE PLANEACION	20	4,7

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

SECRETARIA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES	17	4,0
SECRETARIA DE TRANSPORTE Y MOVILIDAD	17	4,0
SECRETARIA DEL AMBIENTE	15	3,5
SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	14	3,3
SECRETARIA DE GOBIERNO	11	2,6
SECRETARIA DE COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO ECONOMICO	10	2,3
SECRETARIA JURIDICA	9	2,1
SECRETARIA DE INTEGRACION REGIONAL	8	1,9
SECRETARIA DE HABITAT Y VIVIENDA SOCIAL	6	1,4
OFICINA DE CONTROL INTERNO	5	1,2
SECRETARIA DE ASUNTOS INTERNACIONALES	4	0,9
SECRETARIA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	4	0,9
SECRETARIA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GENERO	4	0,9
SECRETARIA DE PRENSA Y COMUNICACIONES	4	0,9
DESPACHO DEL GOBERNADOR	3	0,7
OFICINA DE CONTROL INTERNO	3	0,7
ALTA CONSEJERÍA PARA LA FELICIDAD	2	0,5
SECRETARIA DE MINAS , ENERGÍA Y GAS	2	0,5
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	2	0,5
JEFATURA DE GABINETE Y BUEN GOBIERNO	1	0,2
SECRETARIA PRIVADA	1	0,2
TOTAL GENERAL	430	100

Gráfico 2: Cantidad de respuestas por dependencia .



Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

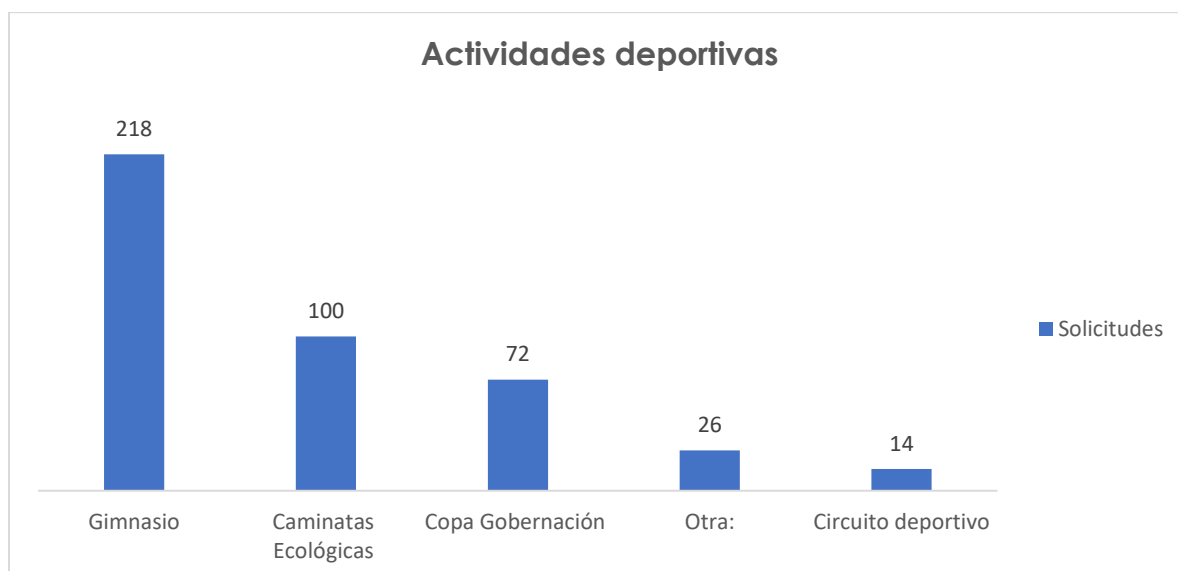
En el diagnóstico se consultó a los funcionarios sobre las actividades que consideran como prioritarias para fortalecer su bienestar, el de su familia y como estas pueden incentivar el desempeño, las cuales podrán ser tenidas en cuenta como proyectos para la vigencia 2022.

En la tabla 3, se evidencian las actividades deportivas de su preferencia, con los siguientes resultados: Gimnasio con un 50,7%, Caminatas ecológicas con 23,3%, Copa Gobernación con una representatividad del 16,7 %, otras actividades (Tejo, tenis de campo, ciclismo, natación, ping pong) y con un 6% y Circuito deportivo con un 3,3%.

Tabla 3: Preferencia actividades deportivas

Actividades Deportivas	Solicitudes	Porcentaje
Gimnasio	218	50,7
Caminatas Ecológicas	100	23,3
Copa Gobernación	72	16,7
Otras actividades	26	6,0
Circuito deportivo	14	3,3
Total general	430	100,0

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 Programas de turismo por Cundinamarca (Individual y familiar)- Glamping, con 51,6%, Ahorro programado

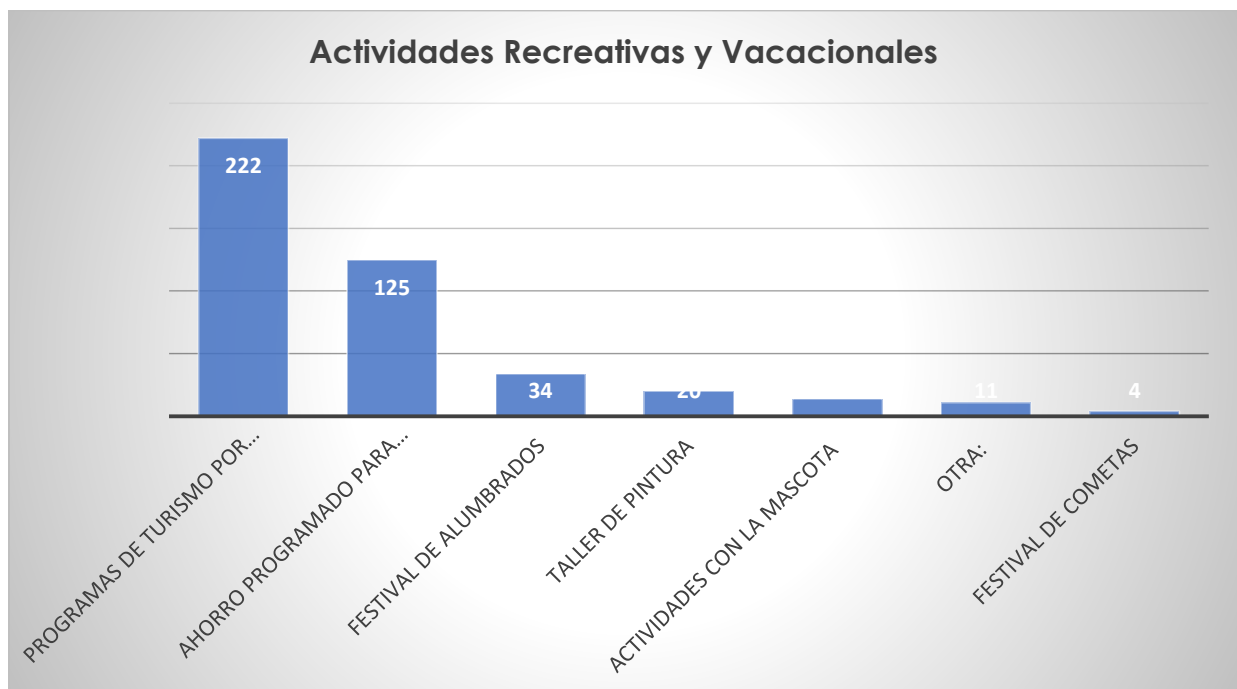
Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

para vacaciones 29,1% Festival de alumbrados con 7,9%, Taller de pintura, con 4,7%, Actividades con la mascota 3,3%, Otras actividades con 2,6% (Viajes internacionales y nacionales, charlas para integrar a las familias, Estudios superiores, descuentos especiales en hospedaje en hoteles Colsubsidio, fiestas de integración, visita a parques recreativos), Festival de cometas 2,6%.

Tabla 4: Preferencia actividades recreativas y vacacionales:

Actividades Recreativas	Solicitudes	Porcentaje
Programas de turismo por Cundinamarca (Individual y familiar)- Glamping	222	51,6
Ahorro programado para vacaciones	125	29,1
Festival de alumbrados	34	7,9
Taller de pintura	20	4,7
Actividades con la mascota	14	3,3
Otras actividades	11	2,6
Festival de cometas	4	0,9
Total general	430	100,0

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: Pases para cine, con 76,3%, Curso de Instrumentos musicales 10,9%, Curso de Danzas, con 7 %, Otras actividades con 2,8% (Música, alemán, cocina gourmet, pasas para Panaca Quindio, taller trabajo en

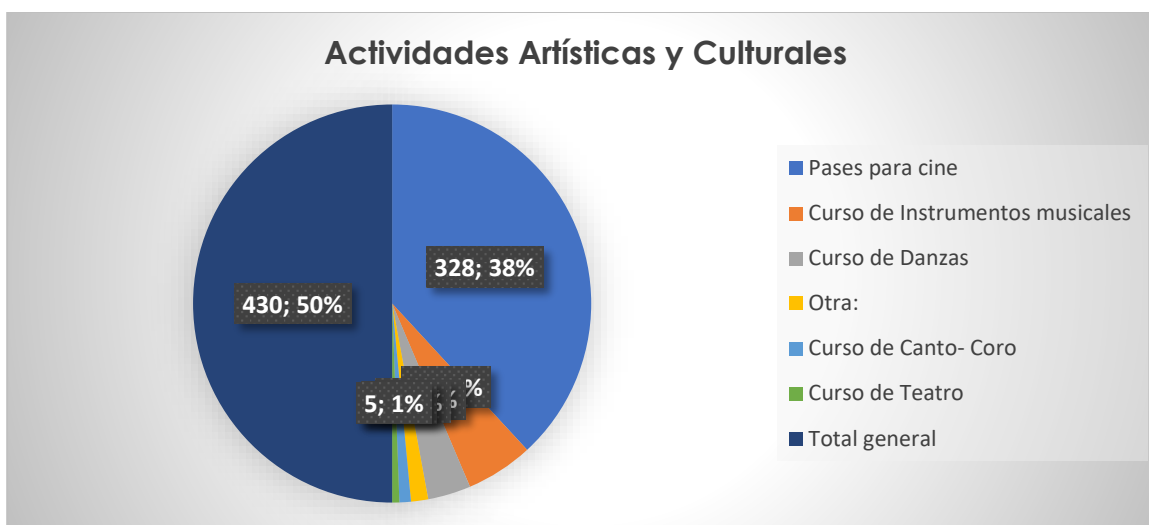
Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

barro, pases para teatros, artes plásticas, manualidades, conducción), Curso de Canto- Coro con 1,9% y Curso de Teatro con 1,2%.

Tabla 5: Requerimientos de actividades artísticas y culturales

Actividades Artísticas y Culturales	Solicitudes	Porcentaje
Pases para cine	328	76,3
Curso de Instrumentos musicales	47	10,9
Curso de Danzas	30	7,0
Otras actividades	12	2,8
Curso de Canto- Coro	8	1,9
Curso de Teatro	5	1,2
Total general	430	100,0

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: Cocina con 41,2%, Fotografía 30,0%, Pintura con 9,5%, Lencería con 7,4%, Elaboración de muñecos 7,2%, Otras actividades 4,7% (Protocolo, etiqueta y glamour, lectura rápida, decoración. Joyería, pedrería, ebanistería, manualidades, coctelería, gastronomía, alta costura, postres, entre otras).

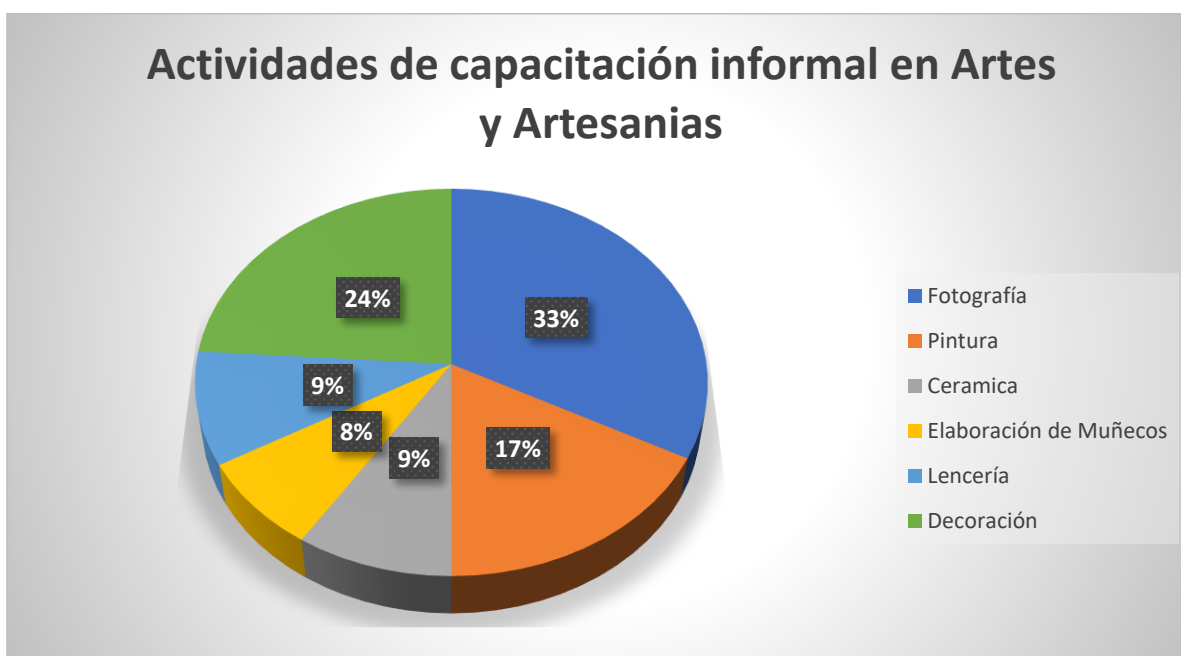
Tabla 6: Requerimientos de capacitación en artes y artesanías

Actividades de capacitación informal en Artes y Artesanías	Solicitudes	Porcentaje
Cocina	177	41,2

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Fotografía	129	30,0
Pintura	41	9,5
Lencería	32	7,4
Elaboración de muñecos	31	7,2
Otras actividades	20	4,7
Total general	430	100,0

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 Salud Oral, Visual y auditiva con 28,1% Manejo del estrés y la ansiedad 21,6 %, Clases de zumba, rumba 17,7%, Prevención Cardiovascular 17,2%, Clases de Yoga, Pilates 14,7%, Otras actividades 0,7%, (Estudios superiores, natación).

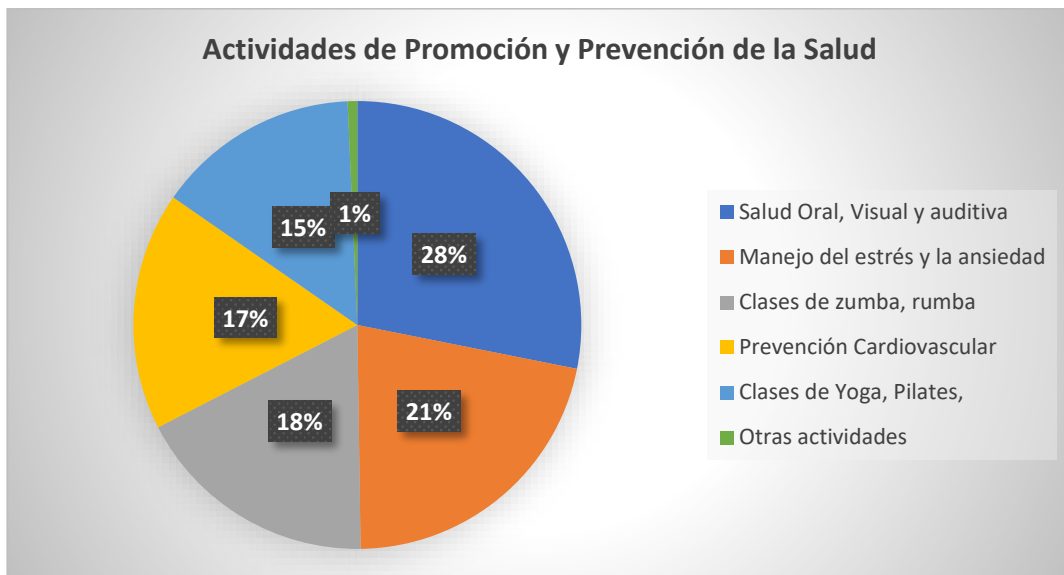
Tabla 7: Requerimientos de actividades de promoción y prevención en salud

Actividades de Promoción y Prevención de la Salud	Solicitudes	Porcentaje
Salud Oral, Visual y auditiva	121	28,1
Manejo del estrés y la ansiedad	93	21,6
Clases de zumba, rumba	76	17,7

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Prevención Cardiovascular	74	17,2
Clases de Yoga, Pilates,	63	14,7
Otras actividades	3	0,7
Total general	430	100,0

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 65,1 %, y NO el 34,9%.

Tabla 8: Participación en programas de promoción de vivienda

Promoción de Programas de Vivienda	Solicitudes	Porcentaje
SI	280	65,1
NO	150	34,9
Total general	430	100,0

Gráfica 8: Participación en programas de promoción de vivienda

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022



Tabla 9: Usted cuenta con algún servicio de seguro exequial para usted y su familia ?

En la tabla 9, se evidencia que con respecto a la pregunta: ¿Si usted cuenta con algún servicio de seguro exequial para usted y su familia?, los funcionarios responden que SI en 67,7 %, y NO el 32,3%.

Usted cuenta con algún servicio de seguro exequial para usted y su familia ?	Solicitudes	Porcentaje
SI	291	67,7
NO	139	32,3
Total general	430	100,0

Gráfica 9: Usted cuenta con algún servicio de seguro exequial para usted y su familia?

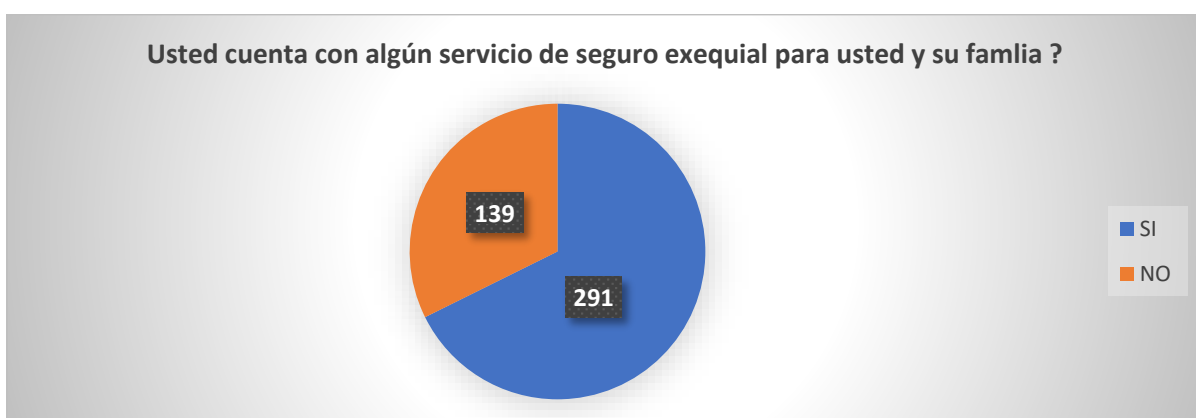


Tabla 10: Participación en un grupo como agente de una labor social del Departamento

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

¿Te gustaría formar parte de un grupo como agente de una labor social del departamento?	Solicitudes	Porcentaje
SI	229	53,3
NO	201	46,7
Total general	430	100,0

Gráfica 10: Participación en un grupo como agente de una labor social del Departamento



Con respecto a la pregunta Que actividades le gustaría que se incluyera en El Club de la Felicidad ? Los funcionarios mencionan:

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

No.	ACTIVIDAD SUGERIDA
1	Realizar Concursos
2	Volver a habilitar el proyecto de Guardianes de la Felicidad. Tener en cuenta a los funcionarios que no tienen hijos para diferentes actividades.
3	Actividades en campo abierto
4	Incluir a las familias
5	Acceder a Teatro, conciertos de música
6	Actividades de integración
7	Actividades al aire libre
8	Actividades artísticas
9	Actividades con el grupo familiar
10	Actividades con la comunidad cundinamarquesa
11	Actividades culturales y literatura, con énfasis en la felicidad.
12	actividades de autoestima e integración incluyendo contratistas
13	Actividades de campo. Concursos de baile, canto, teatro, jornadas de abrazos, jornadas de exaltar la buena labor, no solo por años de pertenecer a la organización, paseos
14	Actividades de esparcimiento y relajación
15	Actividades de fortalecimiento de equipos de trabajo
16	Actividades de Integración
17	Actividades de integración familiar
18	Actividades de Yoga, seguir realizando actividades o de encuentro para sabernos cargar energías positivas
19	Actividades donde presenten conferencistas
20	Actividades Ecológicas

Con respecto a la pregunta: Mencione tres actividades que sean de tu interés, los funcionarios mencionan:

No.	ACTIVIDAD
1	Charlas ante la Situación de Pandemia prepararnos para recibir a Dios y apoyar más la vida espiritual.
2	Tener Una Capilla en la Gobernación
3	Cadenas De Oración por los Enfermos
4	Realizar semana cultural
5	Cursos de historia del arte, Clubes de literatura, Cursos de historia
6	Financiar turismo
7	Turismo ecológico en Cundinamarca
8	Mixología con productos de Cundinamarca y/o Kuna Mya
9	Avistamiento de aves y/o fotografía de aves en Cundinamarca

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

10	Cursos para participar los funcionarios y familia
11	Que vuelvan las boletas para cine
12	espacios o cursos sobre salud mental o manejo de la misma debido al confinamiento muchas personas lo necesitamos o en su defecto atención psicológica
13	Ahorro programado para vacaciones
14	Cursos de conducción
15	Escuela de baile
16	Visita a monumentos históricos
17	Obras de teatro
18	Talleres cuidados faciales

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

8. Programa de bienestar

El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos 2022», 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, en el año 2022, 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 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

A. Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

8.1.1 Eventos deportivos y recreacionales:

Tiene el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo. 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 sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, justicia y felicidad.

Para la vigencia 2022 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.

8.1.2. Eventos Artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad. 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.
- ✓ **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 continua a nuestros funcionarios. Durante la vigencia 2022 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 2022 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.

8.1.3 Capacitación informal en artes y artesanías

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad, además 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.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

8.1.4 Teletrabajo o Trabajo en casa:

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, las entidades determinarán los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa. Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por la normatividad vigente, la Secretaria de la Función Pública, tiene definidos los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.

8.1.5 Bienestar Espiritual:

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

B. Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

8.1.6 Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; se promueve y gestiona una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias espacios de esparcimiento.

8.1.7 Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación

Con el propósito de acercar a los servidores con sus familias, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Se celebra el día de los niños o Día Internacional del niño, es una fecha que resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, promueve sus derechos y desarrolla actividades para su bienestar.

8.1.8 Adecuación de salas de lactancia materna

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

La Gobernación Cundinamarca cuenta con la sala de lactancia, como un lugar adecuado para realizar las prácticas de lactancia materna con las especificaciones técnicas de higiene y salubridad. Adicionalmente realiza acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia.

C. Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

8.1.9 Día Nacional del Servidor Público

Para el Día Nacional del Servidor Público las entidades públicas deberán realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

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.

8.1.10 Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.

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. Reconocer y enaltecer de su trabajo mejora la calidad de vida laboral de los servidores

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

públicos, por ello, la entidad identifica las profesiones de los servidores y con esta información realiza reconocimiento.

8.1.11 Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o Readaptación laboral

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 2022, denominadas: Inducción y re inducción.

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.

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 laboral asistida:** 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,

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

solidaridad y capacitación especialmente en la aceptación de cambio y cumplimiento de retos.

8.1.12 Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño

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 pertenecía y calidad de vida, desde cada una de las dimensiones establecidas por este programa.

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

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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

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.

8.1.13 Celebración de cumpleaños

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, los funcionarios pertenecientes a la planta de personal y de acuerdo con lo establecido en el decreto Departamental 392 de 2020, el día de su cumpleaños lo tienen libre, lo cual permite compartir en familia esta fecha especial, adicionalmente se entrega un detalle que conmemore dicha fecha.

8.1.14 Entorno laboral saludable

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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

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 2022 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

8.1.15 Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

Dando cumplimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial y en lo que allí contempla el respecto, se implementó el programa Pedaleando por el progreso, mediante el uso de la bicicleta en los funcionarios del complejo central de la Gobernación de Cundinamarca como medio de desplazamiento al lugar de trabajo, para generar una cultura de hábitos saludables y contribuir a una mejor calidad de vida.

EJE	DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
Eje 1 - Equilibrio Psicosocial	Eventos deportivos y recreativos	Copa Gobernación
		Gimnasio y/o actividad física
		Vacaciones recreativas
		Biciusuarios
	Eventos artísticos y culturales	Alianzas con Instituciones culturales
		Curso de Instrumentos musicales
	Capacitación informal en artes y artesanías	Pintura, elaboración de cerámicas, muñecos, cursos de lencería,
	Teletrabajo o Trabajo en casa	La Secretaria de la Función Pública, tiene definidos los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.
	Bienestar Espiritual	Creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal.
	B. Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar	Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
Acciones con ocasión del Día		Celebración Día del niño

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

		de la Niñez y la Recreación		
		Adecuación de salas de lactancia materna	Realizar las prácticas de lactancia materna	
C. Calidad de Vida Laboral		Día Nacional del Servidor Público	Actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional	
		Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión	Reconocer la labor de los profesionales	
		Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o Readaptación laboral	* Programa de Desvinculación laboral asistida Programa de Pre pensionados "Mi Legado" Entrevistas de Retiro	
		Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	Incentivos No Pecuniarios: Comisiones, Viajes, Encargos, Reconocimientos públicos:	
			<ul style="list-style-type: none"> • Mejores funcionarios por nivel ocupacional • Reconocimiento al servicio por antigüedad. • Reconocimiento al servidor más joven de la entidad. • Día de descanso remunerado por su cumpleaños 	
			Incentivos Pecuniarios Mejor equipo de trabajo. Incentivos educativos (becas)	
		Celebración de cumpleaños	Día libre	Obsequio
		Entorno laboral saludable	Semana de la Salud	
	Programa hábitos saludables			
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Programa Pedaleando por el progreso		

8.2 EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

A. HIGIENE MENTAL

8.2. 1 Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental:

Acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias - psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

8.2. 2 Estrategias de trabajo bajo presión

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 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 contara 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.

B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA

8.2. 3 Prevención del sedentarismo

La entidad realiza acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Dentro las acciones se encuentran: Copa Gobernación y Utilización del gimnasio

8.2. 4 Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

Teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a la salud mental, la entidad desarrolla actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

puedan desarrollar durante los tiempos del aislamiento y posterior a este, para lo cual se cuente con el grupo de agentes que realizan acompañamiento en casa a cada uno de nuestros servidores.

8.2. 5 Telemedicina, Tele orientación psicológica

La Gobernación de Cundinamarca desde el año 2020, implemento una estrategia de acompañamiento a través del equipo de Agentes de Bienestar, el cual realizan seguimiento y orientación a todos nuestros funcionarios. De igual manera se realiza una Atención psicológica: con el fin de brindar 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.

EJE		DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
Eje 2 - Salud Mental	A. Higiene Mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Actividades dirigidas por profesionales en psicología
		Estrategias de trabajo bajo presión	Acompañamiento Psicosocial
	B. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia	Prevención del sedentarismo	Copa Gobernación y Utilización del gimnasio
		Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Grupo de agentes que realizan acompañamiento en casa
		Telemedicina, Tele orientación psicológica	Atención psicológica: con el fin de brindar acompañamiento y apoyo continuo a los funcionarios

8.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

A. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

8.3.1 Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

8.3.2 Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

8.3.3 Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

8.3.4 Creación de cultura inclusiva

Todas estas acciones se realizarán en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Social

B. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER

8.3.5 Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.

Teniendo en cuenta los procedimientos y protocolos establecidos en la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en la entidad se cuenta con el comité de Convivencia laboral, debidamente constituido.

EJE		DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
Eje 3 Convivencia Social	A. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	Se realizarán acciones encaminadas en involucrar a los servidores para generar conciencia y sensibilización sobre este apartado a través de las alianzas con la Secretaría de Inclusión y Desarrollo Social
		Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas	
	Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.		
	Creación de cultura inclusiva		
	B. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y abuso del poder	Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Fortalecimiento de competencias a través del PIC, del Comité de Convivencia laboral

8.4 EJE 4 - ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo establecer la importancia de realizar alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos.

A. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

8.4.1 Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

La Gobernación de Cundinamarca genera alianzas estratégicas y convenios con diferentes entidades con el fin de obtener apoyo para la realización de cada una de las actividades.

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.

B. FOMENTO DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR

8.4.2 Creación del Banco Nacional de Experiencias de éxito en materia de bienestar social.

La Gobernación de Cundinamarca continuará participando en varias oportunidades en el premio nacional de alta gerencia, presentando proyectos que han generado gran impacto al interior de nuestra entidad y han contribuido exitosamente al bienestar social de nuestros servidores.

8.4.3 Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas

La Secretaría de La Función Pública, ha obtenido calificaciones excelentes al realizar la medición de la matriz estratégica de talento humano y del FURAG.

8.4.4 Contar con gestores de felicidad y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

En la Gobernación se cuenta con un grupo de funcionarios que forman parte del club de la felicidad, a los cuales se les invitará a participar en actividades como: conferencias, talleres, charlas, entre otros. Las prácticas aprendidas son replicadas por cada funcionario, al interior de cada secretaría convirtiéndose en multiplicadores del éxito.

EJE		DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
Eje 4 - Alianzas Interinstitucionales	A. Coordinación Interinstitucional	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Se generarán alianzas estratégicas con entidades de seguros en salud, exequial, vivienda, hogar, vida y vehículo.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

B. Fomentar de buenas prácticas en materia de bienestar	Creación del Banco Nacional de Experiencias de éxito en materia de bienestar social.	La Gobernación de Cundinamarca ha participado en varias oportunidades en el premio nacional de alta gerencia, presentando proyectos que han generado gran impacto al interior de nuestra entidad y han contribuido exitosamente al bienestar social de nuestros servidores.
	Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas	La Secretaria de La Función Pública, ha obtenido calificaciones excelentes al realizar la medición de la matriz estratégica de talento humano y del FURAG
	Contar con gestores de felicidad y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.	Grupo de funcionarios que forman parte del club de la felicidad,

8.5 EJE 5 – EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar. Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano. En ese sentido, se puede esperar un cambio de comportamientos a una escala masiva. Esta situación histórica ha cambiado la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás, con las entidades de gobierno o con el mundo, una nueva forma de vivir. Esto hace necesario que todas las organizaciones escuchen las necesidades de sus colaboradores, de sus clientes, de sus ciudadanos y se anticipen a las situaciones que requieren de

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

servidores que se adapten de forma más serena en un mundo cambiante. Dado lo anterior, y teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.

Para el desarrollo de las actividades que conforman este eje, nos apalancamos con el Plan Institucional de Capacitación, que se desarrollará durante la vigencia 2022. Es importante aclarar que durante el año 2021, se desarrollaron actividades encaminadas a dar cumplimiento a este.

A. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

Crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

EJE		DESCRIPCIÓN	PROGRAMA GOBERNACIÓN
Eje 5 – Eje Transversal Transformación Digital	A. Creación de cultura digital para el bienestar	Crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público	Para el desarrollo de las actividades que conforman este eje, nos apalancamos con el Plan Institucional de Capacitación, que se desarrollará durante la vigencia 2022

De acuerdo con la guía de estímulos de los servidores públicos del DAFP, 2018

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 y cultura organizacional.

Medición Clima laboral

Para la presente vigencia, la Entidad desarrollará la medición de Clima Organizacional que permita realizar un análisis comparativo de los periodos anteriores y teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP¹⁵ a saber:

¹⁵ Definiciones tomadas de la Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organización

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Orientación organizacional: aborda la claridad de los trabajadores respecto a misión, objetivos, estrategias, valores y políticas de la entidad y la forma como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos y se distribuyen las funciones para el cumplimiento de las labores.

Administración del talento humano: relacionado con la percepción de las personas respecto a los procesos organizacionales para asignar a cada trabajador en sus funciones u obligaciones contractuales de acuerdo con su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional

Estilo de dirección: conocimiento y habilidades gerenciales; rasgos y métodos personales para guiar a los grupos de trabajo hacia el logro de un objetivo.

Comunicación e integración: el intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas mediante varios canales que fluyen de manera horizontal o vertical. Este componente busca identificar posibilidades de cohesión entre los trabajadores.

Trabajo en grupo: realizado por un conjunto de personas de manera interdependiente, en el cual se aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común.

Capacidad profesional: el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada constituyen lo requerido para una buena autoestima, confiabilidad que permiten aportar en su cargo.

Medio ambiente organizacional: las condiciones del entorno físico en el cual se encuentra el trabajador y que puede afectar de forma positiva o negativa su desempeño; esta vez teniendo en cuenta la contingencia actual que vive el mundo, lo que ha propiciado el trabajo en casa y la alternancia.

Efectos de la pandemia: En este módulo se indaga por los efectos de la pandemia por COVID-19 en el desempeño laboral, así como las sensaciones y emociones que pueden haber presentado los funcionarios y contratistas este año a causa de la contingencia

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 2022.
- ✓ **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

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

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

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: Gobernación saludable, felicidad, valores institucionales, 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.

- ✓ **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.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

- ✓ **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 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.

- ✓ De igual forma, se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público, dentro de las cuales se incluyen:
 - ✓ **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 y celebraciones especiales como:
 - a. **Día de la mujer:** Se generan espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.
 - b. **Día del hombre:** Se generan espacios de integración y reconocimiento mediante un detalle que conmemore la celebración de la fecha.
 - c. **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.
 - d. **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.
 - e. **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.
 - f. **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.

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

- g. **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.
- h. **Cierre de Gestión:** Se realiza un evento en donde se generan reconocimientos para finalizar los programas establecidos en cada secretaria.
- i. **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 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.

Acompañamiento en momentos importantes de la vida:

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

Duelo: Acompañar a alguien en duelo supone centrarse en el otro y colocarse al lado del que sufre, la Entidad estará presente en este momento ofreciendo una ayuda fundamental escuchando, interesándose, 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 “Estamos contigo”.

Nacimiento: Celebrar la vida de un nuevo ser querido del funcionario, es fundamental para generar la cercanía y respaldo que suscita este momento. La Entidad se hará presente en esta situación acompañando y felicitando a los nuevos padres.

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.

Promoción en programas de vivienda

La Secretaría de la Función Pública, en la vigencia 2022 organizará ferias 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.

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 dentro de su portafolio subprogramas de educación, turismo y recreación, vivienda, seguros, salud, cultura y medio ambiente.
- ✓ **Monitoreo interno.** Como parte de la construcción y medición propia de las buenas prácticas en temas de clima organizacional, reputación corporativa

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

entre otras, durante la presente vigencia la entidad procurará realizar alianzas para conocer su nivel en aspectos como:

			
Descripción	Monitor Empresarial de Reputación Corporativa es la referencia en Iberoamérica que evalúa la reputación de empresas en diferentes líneas.	Programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad de género, que invita a empresas a trabajar por el cierre de brechas de género.	Galardón que reconoce a las organizaciones privadas, públicas y sociales que contribuyen al desarrollo sostenible.
Trayectoria	21 años	8 años	4 años
Quien entrega el reconocimiento o galardón	Directamente MERCO Colombia , conformada como empresa prestadora de servicios de investigación y datos.	El Ministerio de trabajo apoyado en las auditorías realizadas por Icontec, SGS, Auditoría y gestión, Bureau Veritas y Exac.	La Federación Colombiana de GH, ACRIP y el Centro Internacional de RS & Sostenibilidad.
Líneas de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Calidad laboral Marca empleador Reputación interna Preferencias de trabajo Atractivo laboral Estrategia captación talento Innovación RRHH Salario y beneficios sociales Capacitación de retención Políticas RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento y selección. Promoción y desarrollo. Capacitación. Remuneración y salario. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral con corresponsabilidad. Prevención del acoso sexual y laboral en el lugar del trabajo. Ambiente laboral y salud. Comunicación no sexista y lenguaje incluyente. 	Se califica bajo el modelo de Excelencia de Sostenibilidad en Buenas Prácticas Laborales (MES+BPL), un análisis integral de gestión organizacional basado en los Estándares Internacionales de Sostenibilidad.
Costo	No, se financian con informes confidenciales.	No	No

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2022

9. Presupuesto del plan

La Secretaría de la Función Pública cuenta con el rubro presupuestal, el cual tiene asignado para la vigencia 2022, un valor de **MIL CIENTO CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$1.105.000.000)**.

El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» vigencia 2022.

Parágrafo: La Secretaría 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» 2022

10. 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.

CUNDINAMARCA
iREGIÓN
Que Progresa!