



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
ENERO DE 2020

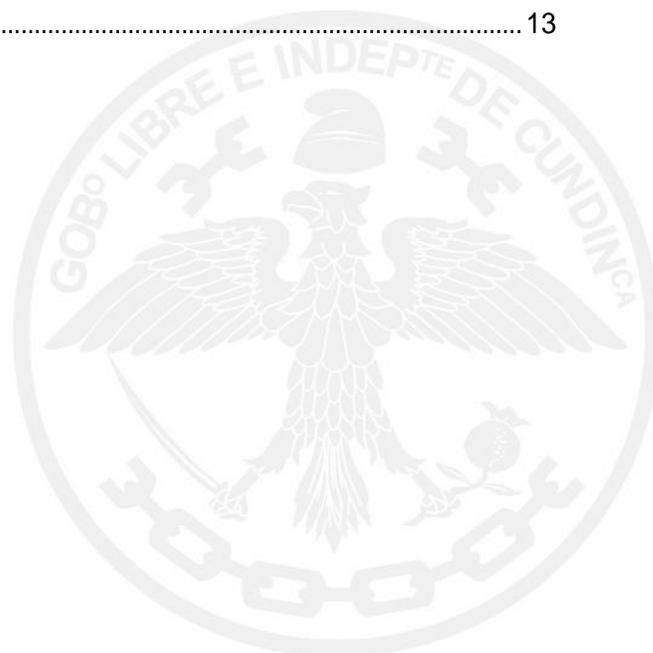


Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.
Sede Administrativa.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /ElCundinamarca  @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	5
MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVOS	7
3.1. Objetivo general	7
3.2. Objetivos específicos	8
BENEFICIARIOS	8
RESPONSABLE	8
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	8
6.1. Area de protección y servicios sociales	8
6.1.1. Programas de seguridad social integral	9
6.1.2. Programa de Recreación y deportes	10
6.2. Area calidad de vida laboral	10
6.2.1. Plan de incentivos	11
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020	13



INTRODUCCIÓN

Para la Corporación Social de Cundinamarca el bienestar de los servidores es una de los ejes más importante. Es así que tiene como objetivo potencializarlo a través de políticas y procedimientos que incidirán en la motivación, pertenencia, su felicidad y compromiso con la entidad.

Por lo anterior la Corporación Social realizará el plan de Bienestar e incentivos para los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas buscando el mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias a través de programas que redunden en resultados de alta calidad para la entidad.

El Plan de Bienestar e incentivos está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, resultados de la encuesta de diligenciada por los servidores de la Corporación Social de Cundinamarca en el mes de diciembre de 2019 para la vigencia de 2020.

Este plan permite cumplir con la misión y objetivos institucionales y de igual manera permitirá contribuir constantemente al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, que conlleva a tener un ambiente agradable en el puesto de trabajo en el desarrollo de las actividades y mejoramiento de las relaciones interpersonales.



GP 187-1



ISO 9001



SC 7242-1



BIENESTAR CON CALIDAD



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150



/ElCundinamarca



@CundinamarcaGob

www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Para el diseño del presente Plan, se tuvo en cuenta, el modelo de Plan definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y para obtener el diagnóstico que permitió identificar las necesidades y preferencias de los funcionarios se utilizaron los siguientes mecanismos:

- La revisión y análisis de las actividades realizadas en el año anterior por parte de la Comisión de personal y la Subgerencia administrativa y Financiera
- Las opiniones sugerencias y aportes de la Comisión de Personal, basada en la experiencia y percepción de las preferencias de sus compañeros.
- Los resultados de la medición de clima laboral del año 2019.
- Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2019 a los servidores

2. MARCO NORMATIVO

La **Ley 909 del 23** de septiembre de 2004, en el artículo 36, párrafo único 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 desarrolle la presente Ley”

Decreto Ley 1567 de 1998

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.
Sede Administrativa.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /ElCundinamarca  @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

ARTÍCULO 21. Contempla como “FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL las siguientes.

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad salud en el trabajo”.

El Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 establece que 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 se desarrollen en la presente ley.

Artículo 22 contempla que “Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

/ElCundinamarca @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

vida laboral.”

Artículo 24. Contempla que “**EI ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.** Será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Decreto 1083 de 2015, Título 10.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General:

Desarrollar programas que permitan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia elevando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /ElCundinamarca  @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

3.2. Objetivos específicos:

- Elevar el índice de productividad mediante el mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
- Contribuir al mejoramiento de las condiciones físicas y mentales de los servidores, mediante actividades de integración que desarrollen habilidades sociales, emocionales y laborales

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Corporación Social de Cundinamarca, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998

5. RESPONSABLE

La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través del Grupo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2020, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

6.1. Área de Protección y Servicios Sociales

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias,



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /ElCundinamarca  @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

6.1.1 Programas de seguridad social integral

La Corporación Social como empleador tiene responsabilidades frente a sus trabajadores en términos de seguridad social y derechos laborales, y como estrategia en este aspecto se actualiza y mantiene a sus funcionarios en el régimen de derechos para la protección de la salud y la vida, la protección frente a la invalidez, vejez y muerte y los riesgos profesionales, así como cesantías y subsidio familiar.

Estrategias

- Facilitar Los diferentes trámites de afiliación, actualización y retiro de los servidores ante cada uno de los organismos prestadores de servicios de Seguridad Social
- Garantizar la información completa y oportuna sobre derechos y deberes del servidor y su grupo familiar respecto de los servicios que estos prestan
- Resolver inquietudes y situaciones que se presenten a los funcionarios con estos servicios
- Realizar los aportes parafiscales y de ley oportunamente

6.1.2. Programa de Recreación y Deportes

Las actividades recreativas y deportivas es una parte importante para los servidores de la



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

/ElCundinamarca @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

Corporación Social de Cundinamarca, porque permite la integración, el trabajo en equipo, la comunicación lo que conlleva a mejorar la calidad de vida laboral.

Estrategias

El Programa de Bienestar para el año 2020, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad diligenciada por los servidores en diciembre de 2019.

- Deportivo: Participación de los servidores en los juegos deportivos programados por la Gobernación de Cundinamarca.
- Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Horario Flexible: implementar horarios laborales flexibles para los servidores de la Corporación Social de Cundinamarca de conformidad con la normatividad vigente.
- Teletrabajo: Implementar el programa de teletrabajo para los servidores de la Corporación Social de Cundinamarca de conformidad con la norma vigente.
- Impulsar actividades extra laborales tales como: cursos de extensión, postgrado, demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable como gimnasio, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

6.2. Área de Calidad de Vida Laboral

Busca el mejoramiento de las relaciones interpersonales y condiciones laborales de los funcionarios de la Corporación Social afianzando su pertenencia por la institución, vigilando la aceptación que tenga los funcionarios frente a las relaciones interpersonales.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /ElCundinamarca  @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

Tomando como punto de partida los resultados de la medición efectuada en el año 2019, la entidad ha requerido dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos que presentan debilidad en los resultados obtenidos tales como: Trabajo en equipo basado en objetivos, talleres de integración y finanzas familiares. Entendiendo a los líderes de la Entidad como la pieza clave para movilizar y empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.

- **Programa de Pre pensionados:** 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 de 2015.
- **Día del servidor público:** El decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.15.1 Día nacional del servidor público. Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

La corporación Social realizará actividades a los servidores de la entidad con el fin de exaltar el servicio prestado a la entidad.

6.2.1 Plan de incentivos

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Los incentivos no pecuniarios serán asignados a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de manera individual, teniendo en cuenta la evaluación anual del desempeño, la cual debe encontrarse en el nivel sobresaliente, según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

/ElCundinamarca @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

Estrategias

- Elegir en el segundo trimestre de 2020 a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2019.
- Reconocer en el tercer trimestre de 2020, o de acuerdo con los lineamientos de la Gerencia, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Subgerencia Administrativa y Financiera a través de la oficina de talento Humano realizará el control, seguimiento y evaluación a los programas de Bienestar Social teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia de las actividades a través de una encuesta (verbal o escrita) de satisfacción y cumplimiento a algunas de las actividades más relevantes, que servirán de como insumo para la planeación del año 2021 enmarcado el plan estratégico de Talento Humano.



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.
Sede Administrativa.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /ElCundinamarca  @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020

Cronograma de actividades Bienestar es incentivos 2020										
DIMENSIÓN	TAREA	OBJETIVO	COBERTURA	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS REQUERIDOS	Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre	observación
DEPORTIVA Y RECREATIVA	Gimnasio y/o actividad física	Propiciar espacios para que los servidores públicos puedan hacer ejercicio en pro de su salud y mantenimiento físico	Servidores públicos	Sedes ofertadas por el contratista	Contrato	X				
	Copa Gobernación	Buscar integración de los servidores públicos de todas las entidades del Departamento	Servidores públicos y contratistas	Participación en la Copa Gobernación	Gestión					Fecha programada por la Gobernación
	Salida Ecológica	crear espacios de esparcimiento, relajación, comunicación con la naturaleza y conocimiento de nuestro Departamento	Servidores públicos	Caminata	Contrato				X	



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /ElCundinamarca  @CundinamarcaGob

www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

DIMENSIÓN ARTÍSTICA Y CULTURA	Día de la Familia (madre y padre)	Fomentar la integración familiar de los servidores públicos	Servidores públicos y sus familias	Cine combo y/o actividad cultural	Gestión caja de compensación		x			
	Curso de Culinaria	Propiciar en los servidores públicos el desarrollo de habilidades en destrezas de oficios	Servidores público	Taller	Contrato			x		
DIMENSIÓN SOCIO CULTURAL	Cumpleaños	Reconocimiento fecha especial y compartir en familia	Servidores públicos	Descanso Día laboral remunerado, felicitación en cartelera, obsequio y bono	Gestión Caja de Compensación y contrato	x	x	x	x	
	Día de la mujer y del hombre	Generar espacios de integración y reconocimiento	Servidores públicos y contratistas	Boletas parque de diversión y/o actividad de integración	Contrato	x				
	Día del servidor público	Programar jornadas de reflexión dirigida a fortalecer el sentido de pertenencia a la Entidad	Servidores públicos	Jornadas de reflexión y felicitación	Gestión		x			

CALIDAD DE VIDA LABORAL	Actividades clima laboral (de acuerdo a los resultados de la medición en 2019)	Disminución del estrés laboral, incentivar el trabajo en equipo	Servidores públicos	Talleres	Gestión Arl				X	
	Teletrabajo	Implementar el teletrabajo como beneficio tanto para la entidad como para el servidor	Servidores público	Laborar desde la casa a través de las TIC	Gestión		X			
	Horario flexibles	Implementar horarios laborales flexibles de conformidad con la normatividad vigente	Servidores públicos	Mejorar el clima laboral de los servidores	Gestión		X			
	Incentivos	Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.	Servidores públicos de carrera y de libre nombramiento	Día hábil libre, y auxilio educativo y/o bono recreativo	Acto administrativo		X	X		
	Programa de pre pensionados	Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos para acceder a la pensión	Servidores públicos	Taller	Contrato			X		



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

f/EICundinamarca @CundinamarcaGob

www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co