

ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

“Por el cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos de la Corporación Social de Cundinamarca vigencia 2.020 y se otorgan autorizaciones al Gerente General”

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA, en ejercicio de sus atribuciones Legales y Estatutarias, en especial las conferidas por el Decreto Departamental No. 0245 del 31 de agosto de 2016, y

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que la Junta Directiva de la Entidad, dando cumplimiento al ordenamiento jurídico que reglamenta lo atinente a los programas de bienestar e incentivos en las entidades públicas; según lo preceptuado en la ley 489 de 1998; en su artículo 26 establece (...) *Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones (...)*

Que la Ley 909 de 2004; en párrafo 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*

ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley (...)

Que el Decreto Nacional 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.1 establece (...) *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:*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2. 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.*
- 3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5. Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6. Adelantar programas de incentivos. (...)*

SEGUNDO. Que la estructuración del Plan de Bienestar e Incentivos se fundamentó en la elaboración de un diagnóstico institucional como elemento esencial en la planeación de actividades de bienestar; el cual permitió la identificación de los factores que inciden en un óptimo clima laboral entre los funcionarios de la Corporación, eje fundamental de la competitividad de la Entidad, que nos permita trabajar articuladamente en la recuperación de nuestra imagen corporativa y crecimiento en el sector.



ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

TERCERO. Lineamientos conceptuales.

1. **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.

2. **Programa de Estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1.).

3. **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.

4. **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 de la Corporación Social de Cundinamarca y su grupo familiar, definido éste último conforme a la normatividad vigente. (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).

5. **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

ACUERDO No. 012 de 2020

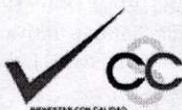
(5 de agosto de 2020)

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. (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

6. 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 público. 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. (Guía de Estímulos para los servidores públicos. Versión 1 Función Pública. Septiembre 2018).

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

8. 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, pero para el caso de la



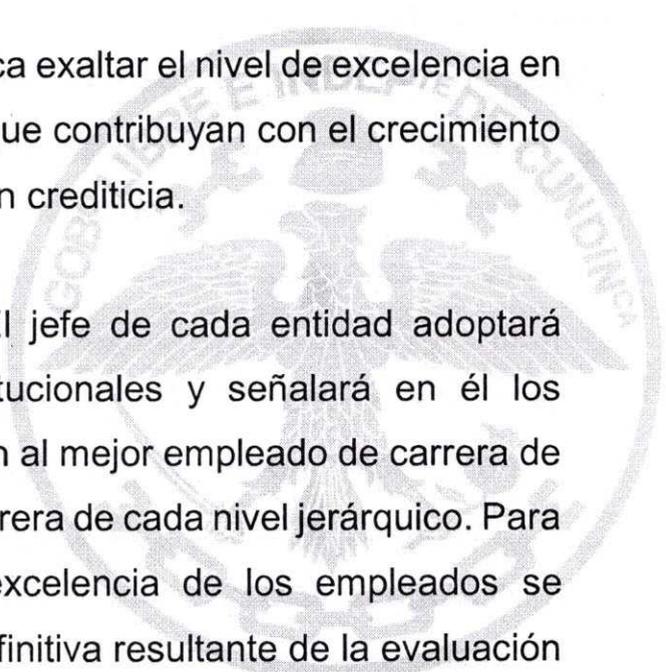
ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

Corporación Social teniendo en cuenta que nuestra misión institucional está enmarcada en el otorgamiento de créditos a funcionarios públicos del Departamento de Cundinamarca se premiara a los funcionarios que contribuyan en esta labor misional lo que nos aportara a cumplir con las metas del Plan de Desarrollo Departamental CUNDINAMARCA REGION QUE PROGRESA. (*Decreto 1227 de 2005, artículo 74*).

Es muy importante que al premiar a los mejores funcionarios 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 grupo.

Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral, a los funcionarios que contribuyan con el crecimiento de la entidad en cuánto afiliación y gestión crediticia.

9. No Pecuniarios (no monetarios). El jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación



ACUERDO No. 012 de 2020

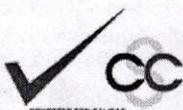
(5 de agosto de 2020)

del desempeño laboral. (Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005; Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78).

Consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los funcionarios de cada uno de los niveles jerárquicos y aquellos que sobresalgan por su compromiso con la entidad, velando por la competitividad de la Corporación y reconocimiento Departamental, para lo cual se ha estructurado unos niveles de excelencia, que busca brindar sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

10. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Decreto 1567 de 1998, artículo 29)

CUARTO. Pilares estratégicos. Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2020, «Bienestar e Incentivos» se toman como referencia las metas del Plan de Desarrollo Cundinamarca «Región que Progresa» para la Corporación Social de Cundinamarca; que se fundamenta en el número de créditos a colocar entre los asociados en el cumplimiento de nuestra misión institucional que nos permita generar la cultura del ahorro en busca de la felicidad, bienestar social y económico de nuestros afiliados. La declaratoria de la pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a causa del virus (COVID – 19), ha conducido a las entidades gubernamentales a re-direccionar las estrategias en la inversión de sus recursos, ya que un gran porcentaje de actividades que se tenían programadas eran de tipo social y a causa del aislamiento social como mecanismo efectivo para controlar la propagación del virus, hemos decidido



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /CundiGob  @CundinamarcaGov

www.cundinamarca.gov.co

ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

adecuar la inversión y planeación de actividades que vele por la salud de los funcionarios respetando las disposiciones de las autoridades de salud a nivel nacional y departamental. Estos pilares son:

1. **Crecimiento:** En lo laboral, personal, y familiar que le permita al funcionario cambiar su estructura mental y forma de pensar con respecto a la simbiosis que se debe conformar entre la Corporación Social, la familia, el trabajo, los compañeros y el desempeño, en beneficio de un clima organizacional favorable y de la comunidad.
2. **Equidad:** Desde el punto de vista de igualdad en las oportunidades de fortalecerse como ser humano, física, mental y familiarmente, desde las dimensiones socio-cultural en beneficio de un clima laboral favorable.
3. **Felicidad:** Concebida desde el nombre propio del programa como bienestar, es decir un funcionario satisfecho integralmente con la entidad, su dependencia, su trabajo, su desempeño, sus compañeros, su reconocimiento, su salud, su familia y su comunidad, desde la dimensión cultural organizacional.

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

ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

La Corporación Social de Cundinamarca enfoca su programa de bienestar, dentro del marco del Plan de Desarrollo CUNDINAMARCA REGION QUE PROGRESA, las directrices de la alta gerencia en apalancar al interior de la entidad procesos que estimulen a los funcionarios a fortalecer el sentido de pertenencia y mejorar el clima laboral, aspectos fundamentales para consolidar el proceso de competitividad institucional; sustentado en los pilares de crecimiento, equidad y felicidad, desde cada una de las dimensiones establecidas. De esta manera cada dimensión se encuentra inmersa dentro de los objetivos principales de las actividades que se desarrollen.

5.1. Dimensión socio cultural. Será atendida a través de actividades que se ocupen de problemas y condiciones de la vida cotidiana en el trabajo de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. La dimensión socio cultural pretende impactar de manera positiva la calidad del ambiente laboral, de forma tal que el funcionario cambie su percepción del bienestar dentro del trabajo, para así generar un impacto positivo tanto en la productividad, como las relaciones interpersonales entre los servidores públicos.

Cobertura: Cubre a todos los servidores públicos de la Corporación y su grupo familiar, en temas relacionados con la economía familiar, vida crediticia, servicios y satisfacción personal.

Estrategias: Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias y para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:



ACUERDO No. 012 de 2020

(5 de agosto de 2020)

para hallar la excelencia en operaciones y se consolida por su organización interna, de sus procesos, de su métodos de hacer las cosas, el factor diferencial sustantivo que las distingue en el mercado y las hace ser seleccionadas frente a otras por sus clientes.

Cobertura. Cubre a todos los funcionarios de planta de la Corporación, en temas relacionados con la promoción de la cultura de finanzas personales desde lo individual hasta lo institucional que asuman el reto de tanto por el bienestar individual como empresarial.

Estrategias. Implementar incentivos que garanticen el crecimiento de la entidad y competitividad de la misma, con el empoderamiento de los funcionarios donde todos aporten a fortalecer nuestra misión institucional que genere un clima organizacional favorable, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario tomadas de los resultados del diagnóstico institucional.

5.2.1. DESAFIO CORSOCUN: Dentro de la encuesta virtual la respuesta con mayor preponderancia es la de incentivos en cuanto a alivio de créditos y bonos tecnológicos, que se viabilizaran en concordancia con la generación de una mayor competitividad de la entidad, promoviendo una sinergia de reto laboral a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos, que estimule un mayor compromiso y posicionamiento de la Corporación tanto en el ámbito familiar, institucional y social. Esta dimensión se desarrollará con la clasificación de unos retos que medirán el compromiso, trabajo en equipo y eficiencia de los funcionarios y le permitirán acceder a unos incentivos previstos en el ordenamiento jurídico que rige todo lo concerniente al bienestar laboral e incentivos.



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /CundiGob  @CundinamarcaGov

www.cundinamarca.gov.co

ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

5.1.1. DÍA DE LA SECRETARIA: Resaltar la labor de las secretarias a través de una (01) salida de descanso. (Incentivo no pecuniario).

5.1.2. DÍA DEL CONDUCTOR: Resaltar la labor de los conductores de la Entidad a través de una (01) salida de descanso. (Incentivo no pecuniario).

5.1.3. CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS: Propiciar espacios que permitan compartir en familia; a través de la entrega de un bono Sodexo, tarjeta virtual y día de descanso. (Incentivo pecuniario).

5.1.4. CELEBRACIÓN DE NAVIDAD: Reconocimiento a los servidores públicos y sus familias a través de la entrega de un bono Sodexo.

5.1.5. DÍA DE LA FAMILIA: La Corporación institucionaliza el último viernes del mes de junio, el cual los funcionarios podrán contar con el día libre previa inscripción con la coordinadora de bienestar institucional, donde deberán diligenciar un formato de las actividades que compartirán con su núcleo familiar. (Incentivo no pecuniario).

5.1.6. FUNCIONARIO CORSOCUN: En lo transcurrido de la vigencia se resaltara el funcionario por el compromiso integral con la Entidad de cada nivel jerárquico; a saber. (Nivel directivo y asesor, nivel técnico, nivel auxiliar administrativo y secretarial). Su evaluación será mensualmente y la sumatoria de las mismas lo hará acreedor al incentivo.

5.2. Dimensión cultural organizacional. Se compone de actividades que por su naturaleza y desarrollo propenden por el fortalecimiento de la misión institucional y competitividad de la Entidad, a través del establecimiento de estímulos a los funcionarios que conlleven a una sinergia laboral basada en el compromiso, sentido de pertenencia y trabajo en equipo factores decisivos

ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

SEXTO. Que El Programa Institucional de “Bienestar e incentivos” vigencia 2020; se organizó en función de garantizar un óptimo clima laboral y organizacional, como pilar fundamental para fortalecer positivamente el ambiente de trabajo durante la vigencia 2.020 y el cual se convertirá en la base fundamental para el cambio de la cultura organizacional, bajo principios de felicidad, trabajo en equipo y buen servicio.

En este sentido, la Subgerencia Administrativa y Financiera deberá realizar un Plan de Acción enfocado a elevar la percepción de los funcionarios con respecto a su vida en el trabajo y relación con sus compañeros.

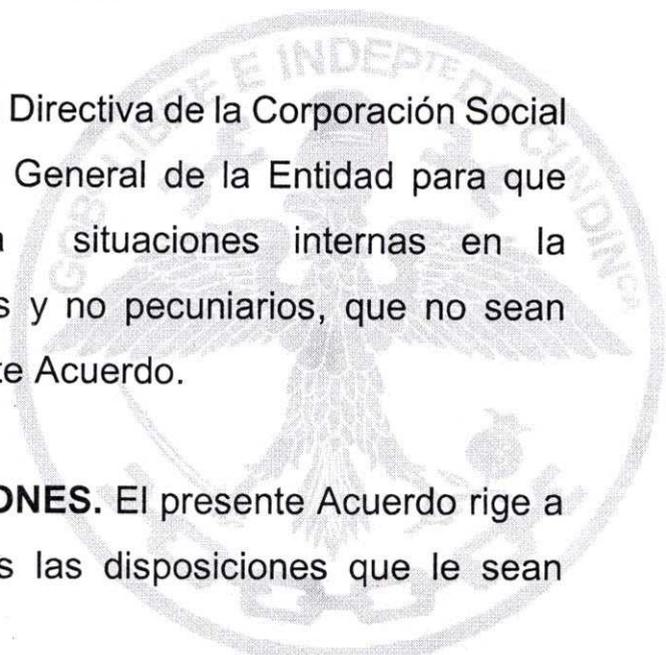
Que en mérito de lo expuesto.

ACUERDA

ARTÍCULO 1º APROBACION. Adoptar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Corporación Social de Cundinamarca para la vigencia 2020, presentado en sesión ordinaria a la junta Directiva, dando cumplimiento a lo preceptuado por el ordenamiento jurídico que reglamenta el sector.

ARTÍCULO 2º AUTORIZACION. La Junta Directiva de la Corporación Social de Cundinamarca, autoriza al Gerente General de la Entidad para que mediante acto Administrativo resuelva situaciones internas en la reglamentación de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, que no sean contrarias a las establecidas en el presente Acuerdo.

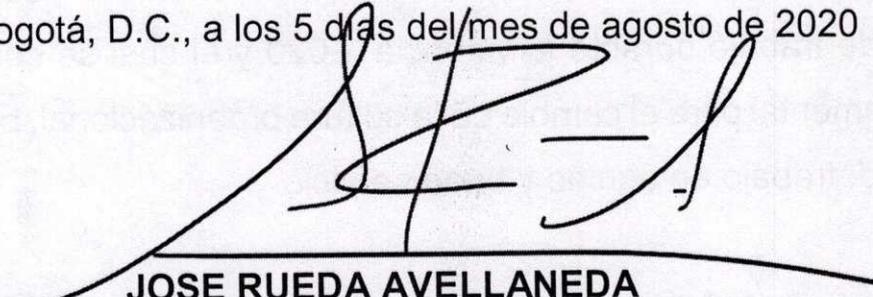
ARTÍCULO 3º VIGENCIA Y DEROGACIONES. El presente Acuerdo rige a partir de su publicación, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



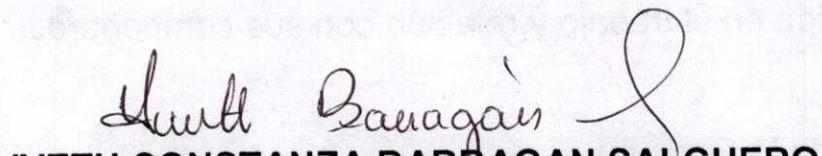
ACUERDO No. 012 de 2020
(5 de agosto de 2020)

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Bogotá, D.C., a los 5 días del mes de agosto de 2020



JOSE RUEDA AVELLANEDA
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

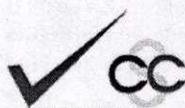


IVETH CONSTANZA BARRAGAN SALGUERO
SECRETARIO JUNTA DIRECTIVA

Proyectó: Javier Ricardo Castro Duque – Subgerente Administrativo y Financiero.

Revisó: Dr. Julián Duarte C. Jefe Oficina Jurídica

Aprobó: Dra. ADRIANA CAROLINA SERRANO TRUJILLO.



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

 /CundiGov  @CundinamarcaGov

www.cundinamarca.gov.co