

ACTUALIZACION PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA
VIGENCIA 2020



CUNDINAMARCA
¡REGION
Que Progresa!

f/ElCundinamarca **@**CundinamarcaGov
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

Tabla de contenido

PRESENTACION	3
MARCO CONCEPTUAL.....	4
MARCO NORMATIVO.....	5
ALCANCE	10
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	10
OBJETIVOS DEL PLAN	15
PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICAS.....	15
BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES DEL PLAN.....	18
DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL.....	19
PROGRAMA DE BIENESTAR.....	24
PROGRAMA DE ESTIMULOS.....	25
DIMENSIONES PARA EL BIENESTAR.....	26
PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	30
DIMENSIONES PARA LOS INCENTIVOS.....	31
MEJORAMIENTO CLIMA ORGANIZACIONAL	32
CÓDIGO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y VALORES.....	33
INVERSION VIGENCIA 2020.....	34
INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	34

CUNDINAMARCA
¡REGIÓN
Que Progresa!

 /ElCundinamarca  @CundinamarcaGov
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

PRESENTACION

Con la declaración de emergencia por el Covid 19, nuestro Plan de Bienestar e incentivos de la Corporación Social de Cundinamarca requirió una serie de replanteamientos de actividades que permitieran desarrollar de manera efectiva el espíritu del Decreto 1083 de 2015 y la realidad de la salud pública que enfrenta el país, es por esto que el presente documento describe la ruta en el fortalecimiento del bienestar laboral en concordancia con las restricciones de tipo social a que se ha visto abocado el mundo específicamente con las cuarentenas estrictas, distanciamiento social y trabajo remoto, aspectos que sin lugar a dudas nos limita las actividades de recreación, culturales, vacacionales y deportivas base fundamental del bienestar laboral. La armonización del trabajo virtual y presencial con una estrategia adecuada para ofrecer estímulos a nuestros funcionarios ha exigido a la entidad redireccionar la planeación de actividades de acuerdo con su realidad laboral que estamos viviendo a causa de la pandemia, incluyendo actividades que le den un verdadero apoyo a cada funcionario y sus familias, con el fin de enfrentar la situación y las nuevas limitaciones que trae la emergencia sanitaria. Es un reto Gerencial, convivir y manejar la pandemia con una adecuada estrategia de estímulos que nos permita darle al recurso humano de la Corporación Social de manera responsable, alternativas y espacios de bienestar social de acuerdo con sus necesidades.

No resulta suficiente, que un empleado se sienta bien en su entorno laboral también se hace necesario que este se sienta bien en otros entornos de vida, como el entorno familiar. Además, no solo debe abarcar el hacer de la persona, sino también su ser y es aquí donde aparece la necesidad de fortalecer la estructura de familia y entorno social que ha entrado en crisis por el aislamiento preventivo y la situación de bioseguridad del diario vivir de la funcionarios de la CSC.

Otro aspecto de gran relevancia es el fortalecimiento de valores institucionales como el compromiso, profesionalismo, respeto, lealtad, sentido de pertenencia, honestidad, trabajo en equipo, solidaridad y cumplimiento; proceso que hemos estructurado en el Código de Integridad de la entidad y que armonizaremos en el presente Plan.

Sin lugar a dudas, no es un reto fácil, sin embargo consideramos primordial dar el primer paso a través de una socialización y presentación con los funcionarios de cada área, donde generamos un espacio de confianza fundamentado en el dialogo, con el propósito de escuchar el sentir de cada funcionario; ejercicio fructífero, ya que se logró evidenciar aspectos de gran relevancia que servirán de insumos para la planeación y gestión del talento humano, planificando acciones que fortalezcan las diversas dimensiones del bienestar.

MARCO CONCEPTUAL

Dando cumplimiento a las disposiciones legales en el SISTEMA DE ESTIMULOS DEL ESTADO; que describe el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de sus labores y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales¹. En este orden de ideas, se menciona que las actividades se deberán estructurar en dos programas principalmente, Programa de estímulos y programa de incentivos que se implementarán a través de programas de bienestar social.

***PROGRAMA DE BIENESTAR**, la Corporación Social de Cundinamarca enmarcara las actividades de bienestar de la vigencia 2020 para los empleados y sus familias en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social que se relacionan a continuación:*

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- 2. Artísticos y culturales.*
- 3. Promoción y prevención de la salud.*
- 4. 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.*

***PROGRAMA DE ESTIMULOS**, se enfoca en motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados que serán implementados a través de programas de bienestar social².*

¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 13.

² Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.1.0.1

PROGRAMA DE INCENTIVOS, son todos aquellos reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios que se le otorga a los funcionarios. El reconocimiento **PECUNIARIO**, están relacionados a la recompensa monetaria o en dinero a los mejores equipos de trabajo de funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, no al desempeño individual³. Y en segundo lugar los **NO PECUNIARIOS**, donde la recompensa es no monetaria y el jefe de cada entidad los definirá enfocados al mejor empleado de carrera de la entidad, sujetos a la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral. Con esta estructura del programa de bienestar para la vigencia 2020, se espera generar una motivación y eficiencia laboral de los funcionarios de la Corporación Social de Cundinamarca.

MARCO NORMATIVO.

- **Ley 489 de 1998:** El artículo 26° establece <<**Estímulos a los servidores públicos.** El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones>>.
- **Decreto Nacional 1567 de 1998:** El artículo 19°, establece: <<Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos>>.
- **Ley 734 del 2002:** El artículo 33, numerales 4 y 5, establecen como derecho de los Servidores Públicos: <<Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales” y “Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes>>.

(...) “Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el

3

mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora". (...) <<Artículo 20 ibídem>>

Sentencia 00117 de 2016; consejo de estado: (...) "Por su parte, los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: (i) crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y, (ii) 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 26 ibídem)

Ahora bien, el artículo 31 del Decreto 1567 de 2008 señala que los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

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

CUNDINAMARCA
la REGIÓN
Que Progresa!

conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- ✓ Preparar a los pre-pensionados 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>>.

Artículo 2.2.10.1. 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 69)

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. 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.

Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 76)

Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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 y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 77)

Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 81)

Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

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.

El presente documento fue remitido a la secretaria jurídica de la gobernación de Cundinamarca para la emisión de concepto de viabilidad, señalándonos que se encuentra ajustado al ordenamiento jurídico que rige la materia.

ALCANCE.

El plan institucional de **BIENESTAR E INCENTIVOS** de la Corporación Social de Cundinamarca 2020, inicia con la elaboración del diagnóstico institucional como elemento esencial en la planeación de actividades de bienestar, que permitió la identificación de necesidades de los funcionarios de la entidad, continúa con la ejecución de los programas y proyectos y finaliza con seguimiento y evaluación de cada actividad ejecutada durante la vigencia. El Plan busca el bienestar de los funcionarios y fortalecimiento del clima organizacional para garantizar la competitividad de la entidad, recuperación de su imagen y crecimiento de la misma.

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 institucionales. El sistema de estímulos comprende dos grandes ejes: programas de bienestar social y programas de incentivos. (Decreto 1567 de 1998, artículo 13).
- **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 social. (Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1.)
- **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 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).

La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, la subgerencia administrativa y financiera dispondrá una ficha técnica virtual para actualizar los datos del Grupo Familiar denominada (familia CSC), 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. (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998).
- **Actividades de Bienestar:** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- ✓ *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. (Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Título 10, Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2).*
- **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 implementación: (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)*
 - ✓ *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
 - ✓ *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
 - ✓ *Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.*
 - ✓ *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
 - ✓ *Fortalecer el trabajo en equipo.*
 - ✓ *Adelantar programas de incentivos.*

«El Decreto 1227 de 2005, art. 75. Parágrafo: el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de

programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.»

- **Programa de Incentivos:** Un adecuado programa de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor 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).
- **Reconocimientos e Incentivos:** Son las actitudes y comportamientos reflejados en la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea produzca de manera inmediata), o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento con impacto a la hoja de vida). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- **Pecuniario (monetarios):** Aun cuando dentro de la investigación existen diferentes posiciones en relación con la capacidad motivadora del reconocimiento en dinero, lo cierto es que dentro del sector público colombiano se han reservado los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual. (Decreto 1227 de 2005, artículo 83)

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 grupo. los incentivos en dinero sólo pueden estar dirigidos a equipos de trabajo que muestren un alto nivel de desempeño y el desempeño de funcionarios ubicados en niveles de excelencia.

- **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 del desempeño laboral. (Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005; Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78)
- **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)
- **Motivación:** Orden nacional y territorial (Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012, Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección del Empleo Público).

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

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

Por otro lado, es fundamental resaltar que deben existir otros motivadores más significativos, diferentes al salario, que les permitan tener un crecimiento personal. Estos podrían dirigirse hacia la satisfacción del logro propuesto y el reconocimiento por ello, el desarrollo del trabajo en sí y la responsabilidad

asignada, como también el poder ascender, consolidando una carrera en la entidad. Estas motivaciones llevan a que se vea reflejado su esfuerzo y mérito en el cumplimiento de sus anhelos y logros personales; de igual forma, a que se sienta satisfecho por su contribución en la gestión institucional y la calidad de vida del país o su región, en muchos casos.

OBJETIVOS DEL PLAN

1. **GENERAL.** Adelantar actividades que propicien el mejoramiento del clima organizacional a través de la promoción del trabajo en equipo, la autogestión y bienestar integral de los funcionarios de la corporación social de Cundinamarca vinculando a su familia y compañeros para formar un nivel de satisfacción óptimo que contribuya a nuestra misión institucional.
- 1.2. **ESPECIFICOS.** Elevar el Índice de productividad a través de actividades que promuevan niveles de satisfacción personal.
 - 1.2.1. Incentivar la construcción de un equilibrio de vida a través de la motivación y sentido de pertenencia con su ámbito laboral.
 - 1.2.2. Contribuir al mejoramiento de las condiciones físicas y mentales de los servidores, mediante actividades de integración que desarrollen habilidades sociales, emocionales y laborales.
 - 1.2.3. Generar altos niveles de motivación individual y grupal, para mejorar la productividad.
 - 1.2.4. Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio.

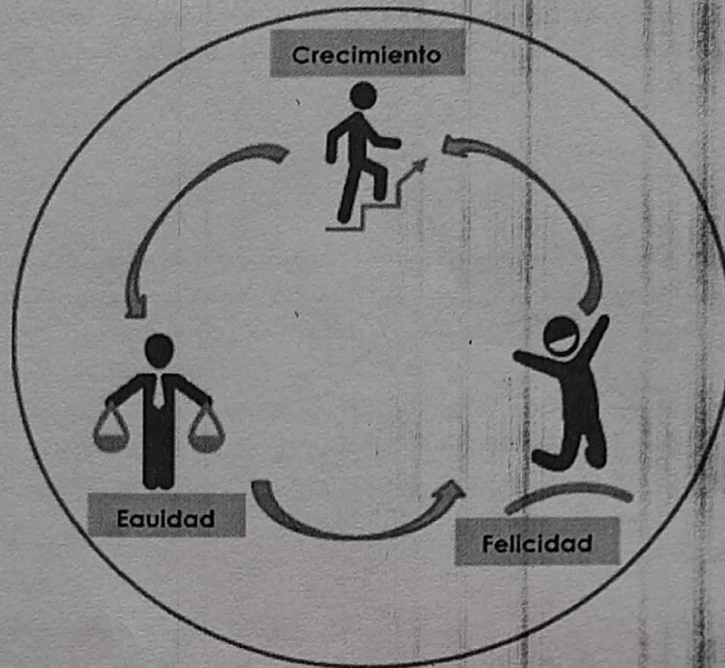
PILARES Y DIMENSIONES ESTRATÉGICAS.

PILARES ESTRATEGICOS. 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

CUNDINAMARCA
REGIÓN
Que Progresa!

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 redireccionar 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 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:

- **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.
- **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.
- **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**.



Fuente: Secretaría de la Función Pública 2018

DIMENSIONES ESTRATEGICAS. Las dimensiones estratégicas de Programa Institucional de Estímulos 2020 «BIENESTAR E INCENTIVOS» se conciben como herramientas prácticas que se interrelacionan con los pilares (crecimiento, equidad y felicidad) para de esta manera fortalecer elementos transversales del funcionario desde lo físico y lo mental, como ser humano, como ser familiar, como ser trabajador y como ser social.

- **Dimensión cultural y artística:** El funcionario feliz con identidad cultural y desarrollo de habilidades artística con sentido de pertenencia de la organización y el departamento.
- **Dimensión Deportiva y recreativa :** funcionarios felices y saludables con desarrollo de actividad física regular, con opciones de espaciamento y descanso programado par el y su familia.
- **Dimensión sociocultural:** funcionarios como miembro de una sociedad, un equipo y una organización que da sentido a su trabajo y a su vida.

- **Dimensión cultura organizacional:** funcionarios felices, con sentido de pertenencia, proactivo, responsable y comprometido con las metas propuestas.

BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES DEL PLAN

1. **BENEFICIARIOS.** Serán beneficiarios del Programa Institucional de Estímulos 2020 "Bienestar e incentivos", los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca y su grupo familiar, definido éste último conforme al parágrafo 2, del artículo 2.2.10.2, libro 2 parte 2, título 10 del decreto 1083 de 2015 y del artículo 70 parágrafo 2 del Decreto 1227 de 2005 que señala: «Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él».

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

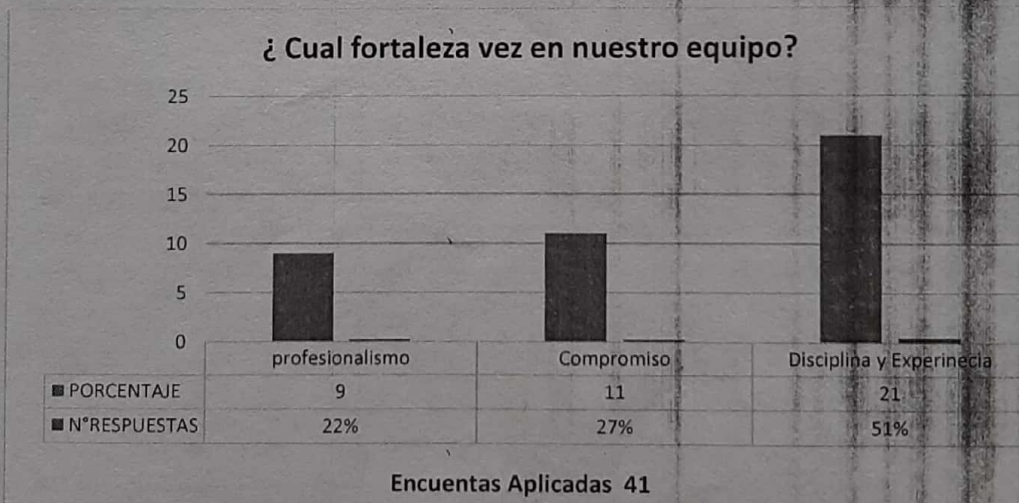
Parágrafo: La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el funcionario en la ficha técnica virtual para actualizar los datos del Grupo Familiar denominada (familia CSC), siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

2. **RESPONSABLE.** La subgerencia administrativa y financiera, a través de la profesional universitaria que tiene asignada la coordinación de esta área mediante el manual de funciones decreto No 270 de 2015. Tiene la responsabilidad de dirigir, coordinar y ejecutar las actividades y acciones contempladas dentro del Plan Institucional de Estímulos 2020 «Bienestar e incentivos».

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL. La subgerencia administrativa y financiera para realizar el diagnóstico organizacional para el bienestar de los funcionarios, utilizó como herramienta la encuesta, que se aplicó de manera física y virtual a través de los correos electrónicos institucionales. Debemos señalar que la encuesta física se aplicó en el mes de febrero y se tenía tabulado y determinada las actividades adelantar para iniciar procesos precontractuales; pero a causa de la declaratoria de emergencia sanitaria por la propagación del virus (COVID – 19) mediante resolución No.385 del 12 de Marzo del 2020 por el ministerio de salud y protección social se vio la necesidad de actualizar una encuesta virtual elemento base para la toma de decisiones en cuanto a las actividades a emprender, tomando como punto de partida las restricciones de tipo social que están vigentes y el gobierno nacional las ha venido prorrogando como mecanismo de aplanamiento de la curva epidemiológica.

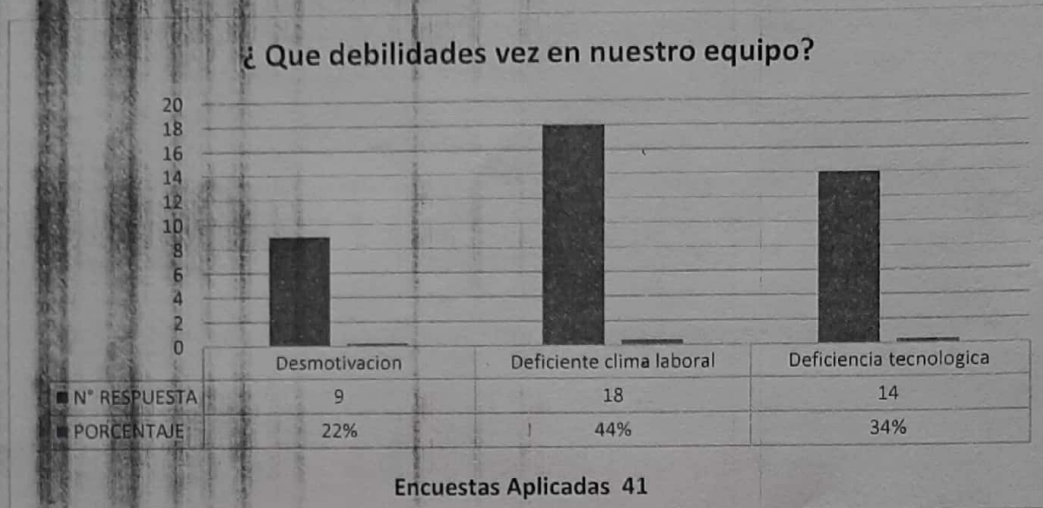
1.1. RESULTADOS Y ANALISIS ENCUESTAS FISICAS DE PERCEPCION INSTITUCIONAL.

- **Población objeto:** 64 funcionarios.
- **Total encuestas aplicadas:** 41 funcionarios.
- **Porcentaje muestra:** 65%.



DESCRIPCION: En la actividad de presentación de cada uno de los funcionarios se pudo observar que el 80% de los funcionarios de la entidad aproximadamente llevan

laborando al servicio de la corporación entre 15 y 30 años. Este fenómeno permite evidenciar en la tabulación de la encuesta que las respuestas van en función de la experiencia, profesionalismo, compromiso y disciplina.

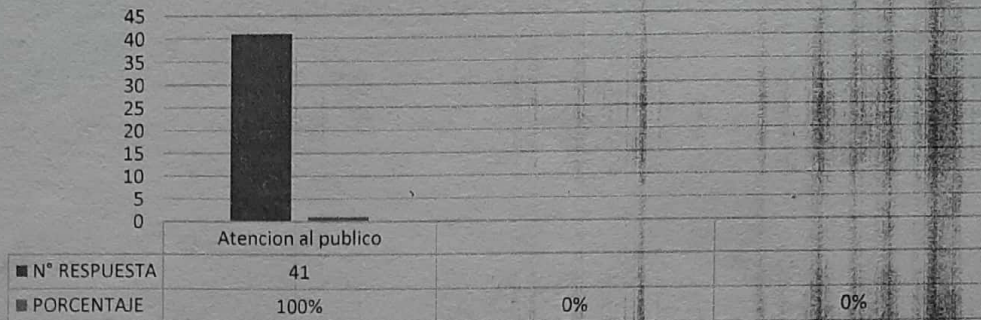


DESCRIPCION: Se denota un valioso compromiso institucional en un alto porcentaje de los funcionarios públicos de la entidad, pero manifiestan un deficiente clima laboral a causa del presunto maltrato y falta de comunicación entre el nivel directivo y funcionarios de planta de la corporación; detonante de la desmotivación.

Una debilidad preponderante y queja generalizada es por la inoperatividad de la plataforma tecnológica NOVASOFT con los módulos de tesorería, contabilidad, nomina, presupuesto, gestión documental ya que presentan falencias en sus interfaces y muchos procesos se deben adelantar de forma manual generando stress laboral, ineficiencia administrativa, barreras de información comercial con nuestros afiliados, estancamiento administrativo e incumplimiento con procesos de informes y en auditorias adelantadas por los entes de control y la oficina de control interno.

La desmotivación los funcionarios también la asocian a la deficiente ejecución de los planes de bienestar laboral e incentivos. Por otra parte se evidencia que la situación de salud pública por la emergencia a traído al grupo y núcleo familiar un desequilibrio económico que afecta la estabilidad y por lo tanto la posibilidad de realizar actividades motivantes deportivas, de recreación, culturales entre otras que les permitan cambiar su percepción de la situación actual.

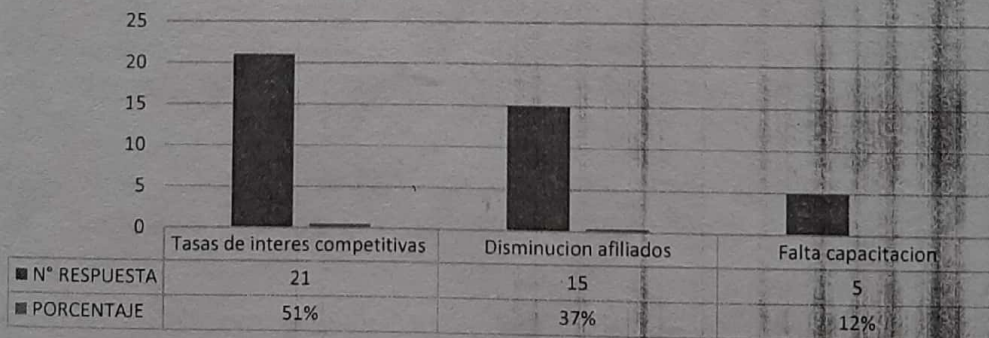
¿ Desde su puesto de trabajo que oportunidades puedo generar?



Encuestas Aplicadas 41

DESCRIPCION: El 100% de los encuestados sus respuestas fueron en torno a la atención al público donde señalaron que la institución debe mejorar sus políticas de eficiencia y eficacia en cuanto a la agilidad en los desembolsos de créditos y pagos, jornadas de afiliación con personal propio de la planta de personal teniendo en cuenta la distribución de cargas laborales, acceso a la información a través de la plataforma tecnológica, receptividad a los cambios, mantener la unidad de trabajo y en equipo, esmerarme con la buena atención al público, compromiso institucional, buena comunicación.

¿ Que amenazas puede observar desde su rol para nuestra institucion?



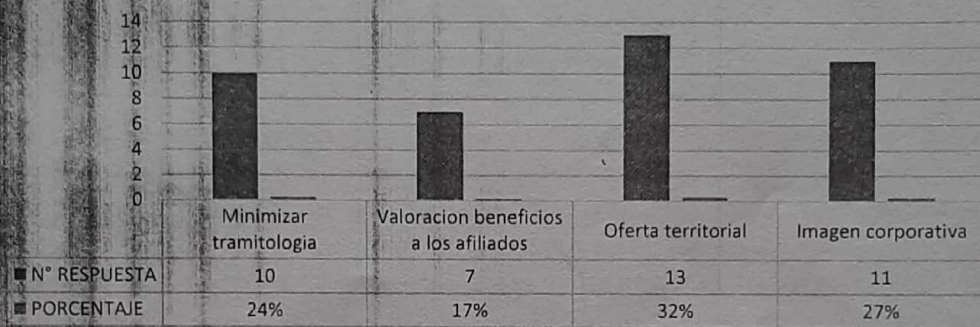
Encuestas Aplicadas 41

DESCRIPCION: En el desarrollo de la jornada de presentación de funcionarios el 37% expresaron su preocupación de la perdida de afiliados desde el 2015; donde

CUNDINAMARCA
¡REGIÓN
Que Progresa!

la Corporación tomo la decisión administrativa de realizar la devolución de aportes de ahorro recaudados hasta esa fecha, dando cumplimiento a la ley 1527 de 2012 y por requerimiento de la Superintendencia Financiera. Agregan que agudiza aún más la situación de estancamiento de la entidad en cuanto a competitividad en el sector financiero las altas tasas de interés que se manejan en las diferentes líneas de crédito. En cuanto a la falta de capacitación señalan que se debe tener en cuenta un proceso de humanización, atención al público y encuestas de satisfacción interna y externa.

¿ Que acciones se deben implementar para convertir la CSC en la entidad mas preciada por los Cundinamarqueses?



Encuestas Aplicadas 41

DESCRIPCION: Un gran porcentaje de los encuestados señalaron que es imperante minimizar los trámites para la aprobación y desembolso de créditos; asociado a la evaluación de beneficios específicamente con lo atinente al alto valor de los seguros de vida desde el momento que agregaron el cubrimiento de la póliza por invalidez lo que originó un alto porcentaje de siniestralidad. Cuanto se exigía únicamente la póliza por seguro de vida eran más económicas pero que sin lugar a dudas requiere de un análisis jurídico.

Otro aspecto relevante en cuanto a la valoración de servicios nos responde que se implementen sistemas de información novedosos y fáciles de manejar para los usuarios y afiliados.

Un aporte generalizado fue la falta de posicionamiento de marca a través de la página oficial y redes sociales que nos garantice el crecimiento del número de afiliados e interacción con los afiliados en tiempo real.

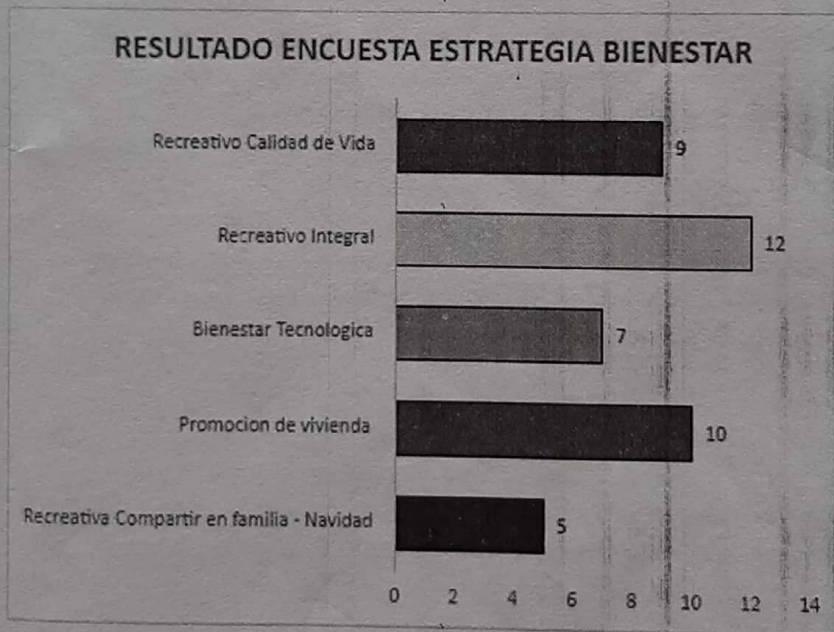


Una observación que manifestaron en cuanto a la oferta territorial que esta se debería adelantar con los funcionarios de gran experiencia para imprimir seriedad, eficiencia, seguridad y los recursos que se ahorran en la contratación de asesores comerciales se puede invertir en el mejoramiento de la infraestructura física y renovación parque automotor.

CONCLUSIONES: A partir de estas preguntas se diseñó una serie de actividades en aras de garantizar un óptimo clima laboral, motivación laboral, acercamiento del nivel directivo con los funcionarios, pero que tuvimos que replantear a causa de la pandemia declarada por la (OMS) por el virus (COVID – 19). Acto seguido se aplicó una encuesta virtual el cual analizaremos a continuación.

RESULTADOS ENCUESTA VIRTUAL PLAN DE BIENESTAR

- **Población objeto:** 64 funcionarios.
- **Total encuestas aplicadas:** 43 funcionarios.
- **Porcentaje muestra:** 67%.



DESCRIPCIÓN: Teniendo en cuenta las limitaciones del aislamiento preventivo la entidad realizó una encuesta virtual, en donde evidencio que se requería una estrategia de fortalecimiento de las actividades recreativas de bienestar de los funcionarios, las cuales con las restricciones de eventos masivos, la falta de

espacios culturales, recreativos y deportivos por la pandemia, presentaba una difícil ejecución, teniendo en cuenta que no era viable realizar actividades masivas donde se pusiera en riesgo la vida de los funcionarios, razón por la cual se decidió acoger la solicitud de encuestados de la Corporación Social y por lo tanto se realizó a su vez una encuesta virtual a los 64 funcionarios de los cuales 43 encuestas fueron diligenciadas con opciones de posibilidades de estrategias de bienestar recreativas y promocionales.

CONCLUSION. Dentro de las opciones solicitadas por los funcionarios se encontraban las siguientes:

- Estrategia bienestar recreativo integral
- Estrategia bienestar tecnología,
- Estrategia bienestar recreativa compartir en familia navidad.
- Estrategia bienestar recreativo calidad de vida
- Estrategia bienestar promoción de vivienda

De los 43 funcionarios que respondieron la encuesta 5 respondieron que les gustaría la Estrategia bienestar recreativa compartir en familia navidad, 10 respondieron que les interesa Estrategia bienestar promoción de vivienda alivio crédito, 7 Estrategia bienestar tecnología, 12 Estrategia bienestar recreativo integral y 9 Estrategia bienestar recreativo calidad de vida. Como resultado se obtuvo que la estrategia de bienestar recreativo integral fue considerada la mejor opción por cumplir las expectativas de acceso a diferentes actividades recreativas, deportivas y culturales que le permita participar en familia y bajo los cuidados de las reglas de bioseguridad establecidas.

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

La 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.

PROGRAMA DE ESTIMULOS. Lo componen todas aquellas actividades enfocadas a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados de la corporación; dirigido a los funcionarios de carrera, libre nombramiento y remoción y de provisionalidad, bajo el entendido que los reconocimientos y/o estímulos NO son monetarios y están enfocados en actividades deportivas, recreativas 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.

Al respecto debemos señalar, que la esencia de estas actividades es de carácter social y en su mayoría se realizan en espacios públicos que propician aglomeraciones de personas; gran limitantes para la ejecución de las mismas a causa de las restricciones sociales decretadas por las autoridades sanitarias para evitar la propagación del virus COVID – 19. Ante esta calamidad mundial se adoptó al interior de la entidad el protocolo de bioseguridad el cual esgrime acciones de prevención con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en nuestros espacios laborales; y frente a la situación de emergencia sanitaria a que nos hemos visto abocados a causa de la declaratoria de pandemia por el (covid – 19) por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el gobierno nacional declaró la emergencia sanitaria y el Ministerio de Salud y protección Social expide resolución No.385 del 12 de Marzo del 2020 el cual insta a la sociedad civil e instituciones del estado a cooperar con la implementación de las medidas de prevención señaladas por los entes Gubernamentales. En acatamiento del deber como autoridades administrativas del velar por la salud y bienestar de los funcionarios se implementó una serie de medidas de estricto cumplimiento para reducir factores de riesgo de la propagación del virus (COVID – 19) y garantizar la prestación del servicio público señalada en el artículo 5 del decreto ordenanza 245 de 2016. Restringiendo al máximo la atención presencial de afiliados, el uso obligatorio del tapabocas, aislamiento por contacto mínimo de 2 metros, lavado continuo de manos, instalación de dispensadores de gel, cerco de control epidemiológico al ingreso de la sede administrativa, implementación del trabajo virtual especialmente para funcionarios mayores de 60 años y que tengan enfermedades de base.

CUNDINAMARCA
¡REGIÓN QUE
Que Progresa!

Ante este panorama crítico para la toma de decisiones administrativas en cuanto a la ejecución de actividades del Plan de Bienestar laboral e incentivos de la vigencia 2020, se tomó la decisión en virtud del análisis de las encuestas de adquirir actividades integrales que le permitiera a los funcionarios acceder de forma individual a servicios de recreación, vacacionales, artísticos, culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías, con el fin de ofrecer un plan realista y ajustado a la situación de emergencia sanitaria que presenta varias limitaciones para actividades de bienestar tradicionales. Dicha determinación se fundamenta en cumplimiento de las restricciones de tipo social que ha decretado el gobierno nacional para evitar el crecimiento de la línea de contagio, que ha ocasionado la alerta roja en la red de atención hospitalaria a nivel nacional con ocupaciones de camas UCI en reiteradas ocasiones en el 100%.

Por otra parte se considera de vital importancia generar actividades que motiven y mejoren las buenas prácticas de la gestión pública y los objetivos institucionales, de la mano con el reconocimiento y la motivación a los funcionarios de la entidad.

DIMENSIONES PARA EL BIENESTAR

DIMENSIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA:

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

Cobertura: Cubre a todos los funcionarios de la Corporación Social de Cundinamarca relacionados con el ocio y el esparcimiento.

Estrategias:

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

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

CUNDINAMARCA
¡REGIÓN
Que Progresa!

Actividades de integración del mes de septiembre "Mes del Amor y amistad".
Generar espacios de integración que motiven y fortalezcan las relaciones interpersonales de los funcionarios en sus diferentes áreas.

DIMENSIÓN DEPORTIVA Y RECREATIVA

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

Cobertura: Cubre a todos los funcionarios de la Corporación Social de Cundinamarca y su grupo familiar, en temas relacionados con el deporte, la recreación y el descanso.

Estrategias:

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

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

Descanso y viajes programados: Surge como una iniciativa que permite que los funcionarios tengan la oportunidad de programar viajes de descanso con el apoyo financiero y humano de la Corporación de Cundinamarca.

Actividades recreativas: Brindar espacios de esparcimiento y utilización del tiempo libre en los periodos de vacaciones a los hijos de los funcionarios, brindándoles espacios lúdicos y recreativos.

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. 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.

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 de la corporación Social de Cundinamarca y su grupo familiar, en temas relacionados con la economía familiar, 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:

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

Día de la secretaria: Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.

Día del conductor: Resaltar la labor de los conductores de la entidad a través de una actividad lúdico-recreativa.

Celebración cumpleaños: Propiciar espacios que permitan compartir en familia.

Obsequio de cumpleaños: Reconocimiento a fecha especial gestión con la Caja de compensación Familiar.

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.

CUNDINAMARCA
REGIÓN
Que Progresa!

Navidad feliz: Busca la realización de actividades que integren las fiestas de diciembre en beneficio del funcionario y su familia, gestionados con la caja de compensación familiar. Obsequio

Espacios de inclusión: Propiciar espacios de inclusión: a diferentes orientaciones religiosas y espirituales, permitiendo espacios de orientación y reflexión.

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, factores decisivos 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 servidores de la Corporación Social de Cundinamarca, en temas relacionados con el cambio de cultura organizacional desde lo individual hasta lo institucional.
- **Estrategias:** Implementar estímulos 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.

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

Actividad de excelencia Misional: Se realizará actividades al interior de la entidad que logren incentivar en los funcionarios el cumplimiento de objetivos institucionales por encima de las metas establecidas.

Para estas actividades es importante que se cree parámetros tales como: promoción de servicios descentralizados, promoción de convenios interadministrativos de trabajo transversal, iniciativas que impacten en la reactivación económica por el covid 19, entre otras iniciativas que fomenten la excelencia.

Se tendrá en cuenta la capacidad de articulación y respuesta ante las dificultades que presenta la pandemia por el Covid 19.

CUNDINAMARCA
¡REGIÓN
Que Progresa!

Actividad Excelencia Operacional: Se realizará actividades al interior de la entidad que logren incentivar en los funcionarios adscritos a los procesos de apoyo de la entidad en el cumplimiento de objetivos institucionales por encima de las metas establecidas.

Para estas actividades se deberán tener en cuenta parámetros tales como: mejorar porcentajes de depuración de base de datos de afiliados, proponer estrategias en virtud de la pandemia, formulación de iniciativas de alivios para los afiliados en el marco de la emergencia sanitaria, entre otras iniciativas que fomenten la excelencia. Se tendrá en cuenta la capacidad de articulación y respuesta ante las dificultades que presenta la pandemia por el Covid 19.

Actividades de excelencia Estratégica: Se realizará actividades al interior de la entidad que logren incentivar en los funcionarios adscritos a los procesos estratégicos y que dependan directamente de la Gerencia de la entidad en el cumplimiento de objetivos institucionales por encima de las metas establecidas.

Para estas actividades se deberán tener en cuenta parámetros tales como: mejorar los resultados de auditorías externas, utilización de sistemas de información y seguimiento de la entidad, promover una mejor rendición de la cuenta ante los entes de Control, mejorar los niveles de gestión y calidad en general y posicionar la política del daño antijurídico.

Se tendrá en cuenta la capacidad de articulación y respuesta ante las dificultades que presenta la pandemia por el Covid 19.

DESAFIO CORSOCUN: La entidad realizará actividades que permitan la integración de los funcionarios al área misional, estableciendo una estructura de mejora continua y de resultados superiores con respecto a las metas del Plan de Desarrollo "Cundinamarca Región que Progresa"

PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Lo constituyen los programas de reconocimiento que se otorgan por el buen desempeño, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Corporación Social de Cundinamarca, 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.

CUNDINAMARCA
REGIÓN
Que Progresa!

El Comité de Gestión y Desempeño aprobará anualmente el plan de incentivos institucional presentado por la Subgerencia Administrativa y Financiera área de Talento Humano, elaborado de acuerdo con el presupuesto asignado y alineado dentro del marco del modelo del nuevo liderazgo, sustentado en los pilares de crecimiento, equidad y felicidad, desde cada una de las dimensiones establecidas por este programa.

DIMENSIONES PARA LOS INCENTIVOS

DIMENSIÓN CULTURAL ORGANIZACIONAL

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

Incentivos pecuniarios

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

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.

Cobertura: *Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores públicos de la Corporación Social de Cundinamarca de carrera administrativa.*

Estrategias:

- Promover la entrega de incentivos que fortalezcan el cambio de la cultura organizacional e individual de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional.*

CUNDINAMARCA
REGIÓN T
Que Progresa!

- *Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.*

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

Mejor equipo de trabajo: *integrado por servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.*

Incentivos educativos (becas): *apoyo económico por parte de la entidad para 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.*

Incentivo a mejor funcionario. (CORSOCUN) *elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral.*

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

MEJORAMIENTO CLIMA ORGANIZACIONAL.

El Programa Institucional de "Bienestar e incentivos" vigencia 2020; dará continuidad al Programa 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 de felicidad, trabajo en equipo y buen servicio.

En este sentido, la subgerencia administrativa y financiera realizará 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. En la vigencia 2020, se desarrollarán tres grandes actividades de fortalecimiento, en las cuales se abarcarán temas como:

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO: En cumplimiento de la voluntad de la alta gerencia de generar un óptimo clima laboral, se impartirán instrucciones enmarcadas en el ordenamiento jurídico colombiano que rige la materia laboral, impartiendo instrucciones fundamentadas en el liderazgo, planeación y toma de decisiones, bajo las premisas de respeto, confianza y motivación.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN: Se propenderá por desarrollar habilidades comunicativas asertivas de tipo verbal y no verbal, con énfasis en el saber escuchar, lo que servirá como principio de la integración y el trabajo en equipo.

TRABAJO EN EQUIPO: Propiciar el trabajo en equipo basado en el apoyo, respeto y colaboración, con el aprovechamiento de los talentos existentes y el fortalecimiento de temas como la confianza, definición de objetivos comunes, sentido de pertenencia, toma de decisiones, entendimiento, responsabilidad y compromiso.

CÓDIGO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y VALORES

A través del área de talento humano de la corporación y bajo la coordinación de la coordinadora de bienestar laboral; se diseñara un plan de trabajo que contenga estrategias para fortalecer los cinco (5) valores institucionales, pilares de la actividad administrativa soporte de nuestra misión institucional. Dando cumplimiento a las directrices emanadas por la función pública se desarrollara una estrategia administrativa para garantizar la apropiación de los siguientes valores al interior de la corporación.

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Sentido de pertenencia e identidad:** Compromiso con la entidad no solamente con la entidad sino con el fortalecimiento corporativo para fortalecer nuestra misión institucional.

INVERSIÓN VIGENCIA 2020.

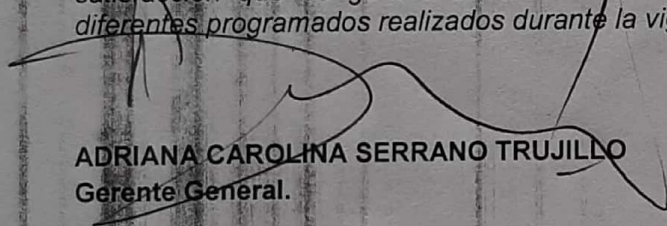
Para la ejecución del programa de bienestar e incentivos de la corporación social de Cundinamarca, en cumplimiento del marco normativo que sustenta las acciones aquí planteadas asciende a la suma de cincuenta y siete millones quinientos sesenta mil pesos (\$ 57.560.000).

INDICADORES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

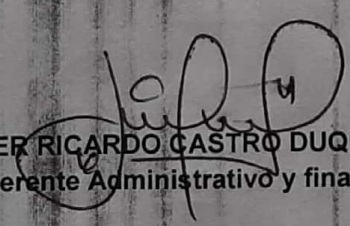
Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se hará un seguimiento trimestral de lo programado, respecto a lo ejecutado.

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.

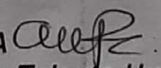
De igual manera permite obtener retroalimentación y conocer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados durante la vigencia.



ADRIANA CAROLINA SERRANO TRUJILLO
Gerente General.



JAVIER RICARDO CASTRO DUQUE
Subgerente Administrativo y financiero



ANDREA AIRINY PARRA
Profesional Universitaria Talento Humano
Responsable ejecución del plan

CUNDINAMARCA
¡REGIÓN
Que Progresa!