



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2021

REALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
ANDREA AIRINY PARRA AMORTEGUI Profesional Universitario	JAVIER RICARDO CASTRO DUQUE Subgerente Administrativo y Financiero	ADRIANA CAROLINA SERRANO TRUJILLO Gerente General



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

/EICundinamarca @CundinamarcaGob
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. OBJETIVOS

- 1.1. OBJETIVO GENERAL.
- 1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

2. MARCO NORMATIVO.

3. MARCO CONCEPTUAL.

4. ALCANCE.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.

6. PILARES Y DIMENSIONES ESTRATEGICOS.

- 6.1. PILARES ESTATEGICOS.
- 6.2. DIMENSIONES ESTRATEGICAS.

7. BENEFICIARIOS.

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.

- 8.1. RESULTADO Y ANALISIS DE ENCUESTA.
- 8.2. ACTIVIDADES.
- 8.3. INCENTIVOS.
- 8.4. NIVEL JERARQUICO
- 8.5. PORCENTAJE

9. PROGRAMA DE BIENESTAR.

- 9.1. DIMENSION SOCIO CULTURAL.
- 9.2. DIMENSION CULTURAL ORGANIZACIONAL.
 - 9.2.1. ENCUENTRO CULTURAL



9.2.2. CATEGORIA ALIADO Y/O ALIADO CORSOCON

9.2.3. CATEGORIA FUNCIONARIO CORSOCON

9.2.4. EXPEDICION CORSOCON TIERRA DEL CONDOR

10. PROGRAMA DE INCENTIVOS

10.1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

10.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS

11. MEJORAMIENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

12. CODIGO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y VALORES

13. PRESUPUESTO

14. INDICADORES DE EVALUACION



INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2021 de la Corporación Social de Cundinamarca, busca suplir las necesidades y posibilidades de los servidores y sus familias, ya que ellos son parte fundamental y sustancial en nuestra entidad. Es por ello, que este plan es parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad.

A través de este Plan se busca implementar y generar nuevas políticas que incidan en el éxito de la administración del Talento Humano y el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Este plan tiene como finalidad generar actividades que permitan mejorar el ambiente laboral en las diferentes esferas que componen nuestro modelo, y es la Subdirección de Talento Humano la responsable de la formulación, proyección, ejecución y seguimiento de las diferentes estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida de los servidores, a través del Programa de Bienestar con el fin de garantizar el desarrollo y coordinación de las actividades allí propuestas frente a: Bienestar y Sistema de Estímulos e Incentivos; los cuales se enmarcan en el MIPG Modelo Integración de Planeación y Gestión, lo que quiere decir que el talento humano es el eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

Este planteamiento nos articula con los procesos misionales y visionales de la entidad para encontrar las dimensiones de incentivos y oportunidades de bienestar; a través de la implementación de un plan de acción que nos permita orientar la gestión del recurso humano, fomentando una sinergia entre el bienestar laboral y nuestro rol dentro de la estructura organizacional de la corporación en aras de promover un óptimo clima laboral.

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.

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 lograremos bajo las directrices de la gerencia y fecundación de los directivos de la Corporación.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2021, para los servidores de la entidad, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba y provisionales, buscando ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida, exaltación de la labor del servidor e intensificando además una cultura que revele en sus servidores el sentido de pertenencia y motivación.

1. OBJETIVOS

1.1. **Objetivo General:**

Implementar 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. **Objetivos específicos:**

- *Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.*
- *Contribuir al mejoramiento de las condiciones físicas y mentales de los servidores, mediante actividades de integración que desarrollen habilidades sociales, emocionales y laborales.*
- *Generar altos niveles de motivación individual y grupal. Para mejorar la productividad.*
- *Desarrollar valores institucionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad institucional.*



- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación asertiva entre funcionarios.

2. MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998: El artículo 26º establece <<**Estímulos a los servidores públicos.** El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distinguen 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 Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “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 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. 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 desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios



Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda,

educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad. Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019)

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto 1083 de 2015 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. 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. Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2°. 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.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal



ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. *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 al pre pensionado 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.*

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.*

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.*

Artículo 2.2.10.9. 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.

Artículo 2.2.10.10. 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 decreto. 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 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios

continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. 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. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. 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,
5. asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
6. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

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

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 648 de 2017. Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54. Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

3. 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:
 - ✓ 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.
- **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.
- **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

¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 13.

² Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.1.0.1

³



lugar los NO PECUANIARIOS, 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.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Corporación Social de Cundinamarca 2021, 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, continua 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.

5. 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: programa de bienestar social y programa 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 y 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 manifiesta 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 este último conforme a la normatividad vigente. (Parágrafo 2 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, título 10, 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, en la Subgerencia Administrativa y Financiera; se 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 de 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 que conlleven la recreación y el bienestar de los empleados y quien 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 tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. (Decreto 1083 de mayo de 2015, título 10, Artículo 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 de 26 de mayo de 2015, en su artículo 2.2.10.7., de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1993.*

“El Decreto 1227 de 2005, art. 75. Parágrafo: *El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollara metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorara en su implementación”.*

- ✓ **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. Busca 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 servidores de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que se 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 (monetario):** 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 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 competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la innovación y creatividad. 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 solo 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 Pecuniario (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 conformarán, 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 la eficiencia de un servidor. Esta motivación puede darse por dos situaciones a saber: La primera, por una buena realimentación o reconocimiento, siendo esto fundamentalmente 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.

Ed 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 le 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 merito en el cumplimiento de sus anhelos 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.

6.

7. PILARES Y DIMENSIONES ESTRATEGICOS

- 6.1. **PILARES ESTRATEGICOS:** Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2021, “Bienestar e Incentivos” se toma como referencia las metas del Plan de Desarrollo Cundinamarca “Región que Progresamos”, 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 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 y distanciamiento social como mecanismos efectivo para controlar la propagación del virus, hemos decidido adecuar la inversión y planeación de las 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 fortalecer como ser humano, física, mental y familiarmente, desde la dimensión **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**.

6.2. DIMENSIONES ESTRATEGICAS: Las dimensiones estratégicas del Programa Institucional de Estímulos 2021, “Bienestar e Incentivos” se conciben como herramientas prácticas que se interrelacionen 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, ser trabajador y ser social.

- **Dimensión socio-cultural:** funcionarios como miembro de una sociedad, un equipo y una organización que da sentido a su trabajo y a su vida.
- **Dimensión cultural-organizacional:** funcionarios felices, con sentido de pertenencia, proactivo, responsable y comprometido con las metas propuestas.



7. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca, incluido su grupo familiar, definido este 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”.

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 virtual para actualizar los datos del grupo familiar denominada (familia CSC), siendo obligación del servidor público su permanente actualización.*

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2021 de la Corporación Social de Cundinamarca, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, así como la medición de clima laboral.

Debido al aislamiento social por el Ministerio de Salud y Protección Social, se replantea las acciones a emprender en cuanto a la aplicación de la encuesta para las actividades de bienestar e incentivos. Tomando como punto de partida las restricciones vigentes que ha venido prorrogando el Gobierno Nacional; Siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del cronograma de actividades:

- *Los resultados de la medición de clima laboral del año 2020.*
- *Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2020 a los servidores.*

8.1. RESULTADOS Y ANALISIS DE LA ENCUESTA

ACTIVIDADES																									
No.	FUNCIONARIO	DIA DE LA SECRETARIA				DIA DEL CONDUCTOR				DIA DE LA FAMILIA				EMPLEADO CORSOCUN				CUADRILLAS			OTRO				
		SI	NO RESPONDE	BONO	DIA LIBRE	SI	NO RESPONDE	BONO	DIA LIBRE	SI	NO RESPONDE	CURSO COCINA/R EPOSTERIA	BONO/ CINE O TEATRO	DIA RECREATIVO	DIA LIBRE ALMUERZO	SI	NO RESPONDE	DIA LIBRE	BONO	REBAJA INTERES CREDITOS	BONO DIA LIBRE	SI	NO RESPONDE	BONOS	BONOS
1	Luz Amparo Gómez		X				X					X								X			X		X
2	Esperanza Tavera	X				X				X						X						X			
3	Gema Rojas			X	X			X	X					X					X				X		
4	Consuelo Ruiz	X					X			X					X									X	
5	Jackeline Ortiz		X				X				X								X				X		
6	Jesith Cruz	X					X			X					X								X		
7	Andrea Parra				X				X					X				X					X	X	X
8	German Jiménez		X				X							X		X						X		X	
9	Bianca Flor Becerra		X				X					X						X				X			
10	Cindy Castro		X				X			X					X							X			
11	Saúl González		X				X						X			X						X			
12	Pilar Olaya		X			X								X		X						X			
13	Julían Duarte		X				X			X						X						X			
14	Juan Carlos Díaz		X				X			X					X							X		X	
15	Sandra Ojarte		X				X			X					X							X			
16	Nancy Castro	X					X							X			X					X			
17	Ivonne Torres																X								
18	Margarita Dimate			X	X				X					X			X					X			
TOTAL		4	10	2	3	2	12	1	3	5	3	1	1	1	6	5	5	2	4	1	1	1	14	2	4

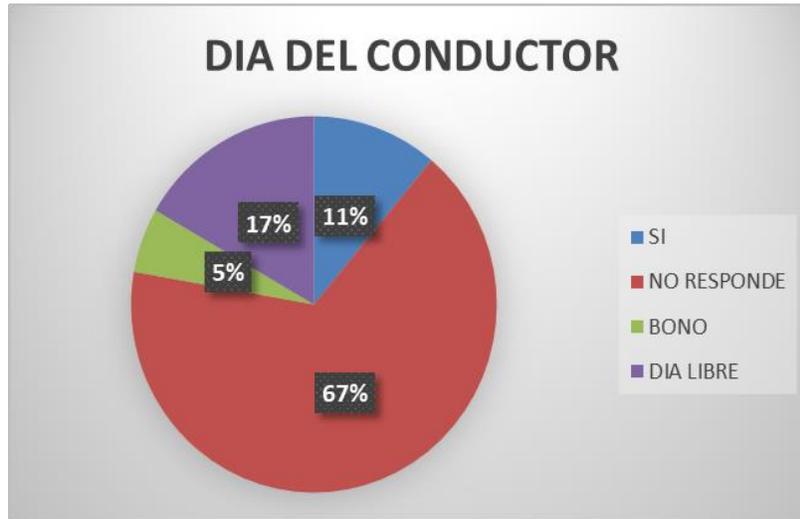
8.2. ACTIVIDADES BIENESTAR



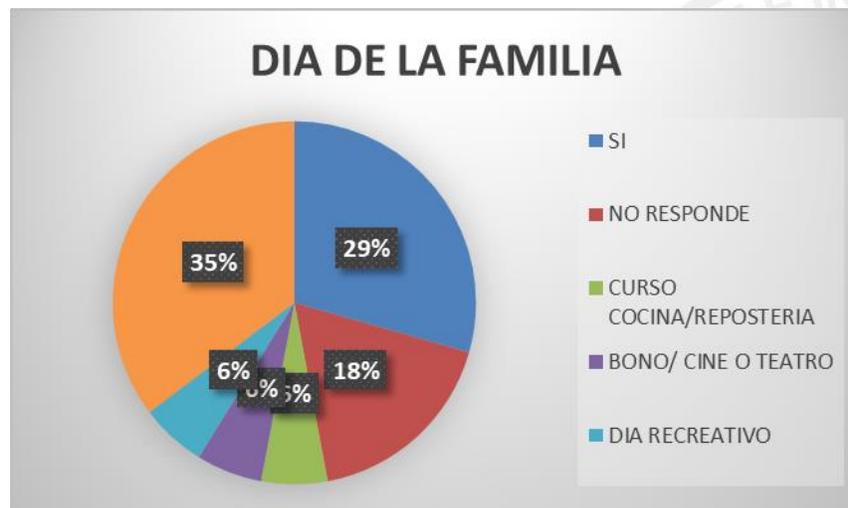
Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.
Sede Administrativa.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

f/EiCundinamarca @CundinamarcaGov
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

- De 18 funcionarios encuestados 53% responde no
- De 18 funcionarios encuestados 16% responde si realizar actividad
- De 18 funcionarios encuestados 21% responde día libre
- De 18 funcionarios encuestados 10% responde bonos



- De 18 funcionarios encuestados 67% no responde
- De 18 funcionarios encuestados 17% responde día libre
- De 18 funcionarios encuestados 11% responde si realizar actividad
- De 18 funcionarios encuestados 5% responde bonos



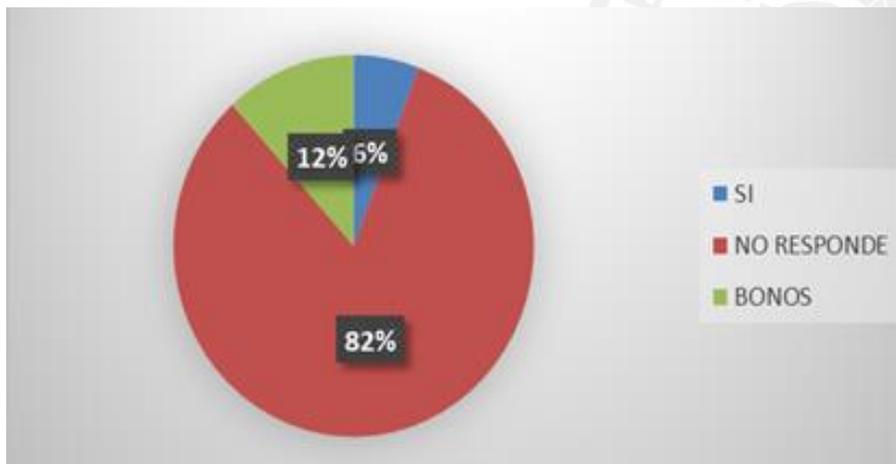
- De 18 funcionarios encuestados 35% responde día libre
- De 18 funcionarios encuestados 29% responde si realizar actividad
- De 18 funcionarios encuestados 18% responde no

- De 18 funcionarios encuestados 6% responde día recreativo
- De 18 funcionarios encuestados 6% responde bono cine/teatro
- De 18 funcionarios encuestados 5% responde curso cocina/repostería



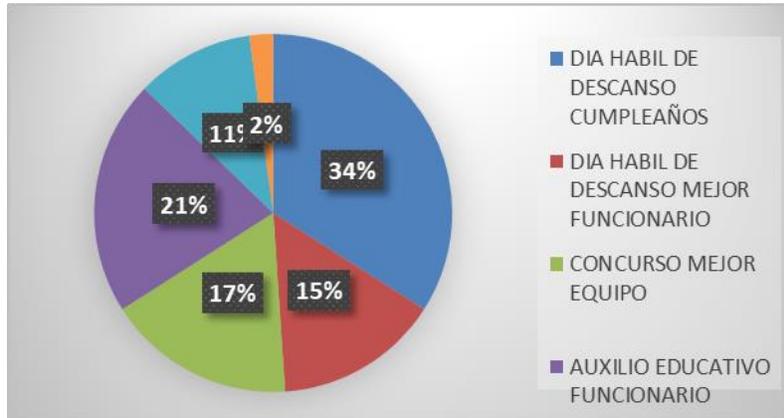
- De 18 funcionarios encuestados 28% responde si realizar actividad
- De 18 funcionarios encuestados 28% responde no
- De 18 funcionarios encuestados 22% responde bono
- De 18 funcionarios encuestados 11% responde día libre
- De 18 funcionarios encuestados 6% responde bono y día libre
- De 18 funcionarios encuestados 5% responde rebaja interés crédito

DIMENSION CULTURAL



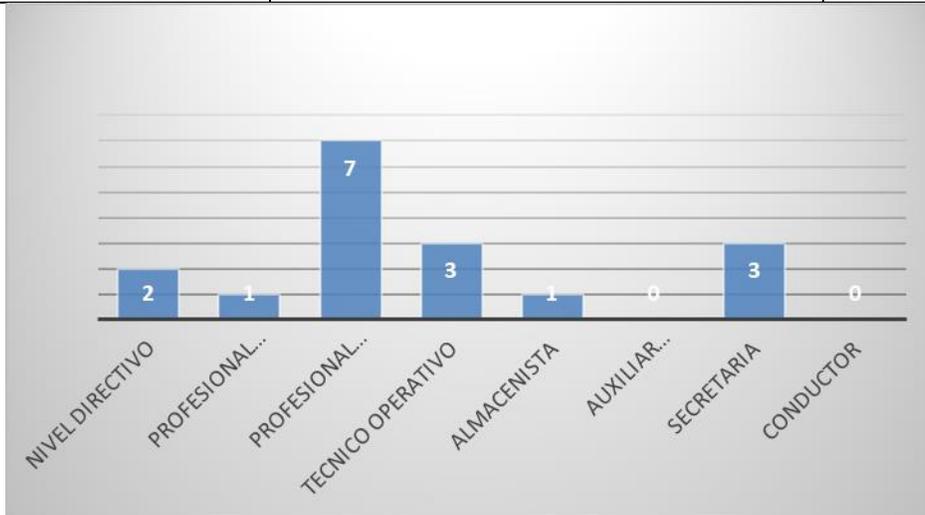
- De 18 funcionarios encuestados 82% realizar actividad
- De 18 funcionarios encuestados 12% responde bonos
- De 18 funcionarios encuestados 6% no responde

8.3. INCENTIVOS



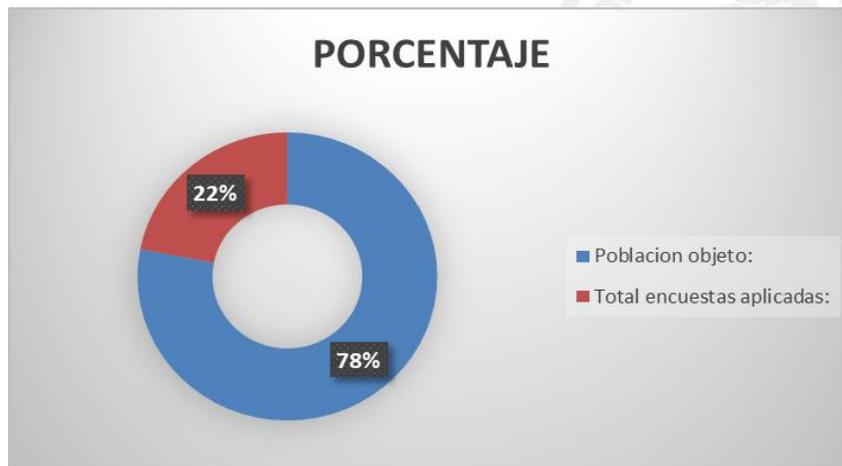
- De 18 funcionarios encuestados el 34% día libre de cumpleaños
- De 18 funcionarios encuestados el 21% auxilio educativo
- De 18 funcionarios encuestados el 17% concurso mejor equipo
- De 18 funcionarios encuestados el 15% día hábil de descanso mejor funcionario.
- De 18 funcionarios encuestados el 11% marcaron bonos integrales
- De 18 funcionarios encuestados el 2% día libre

8.4. NIVEL JERAQUICO



- Nivel Directivo 2
- Profesional Especializado 1
- Profesional Universitario 7
- Técnico Operativo 3
- Almacenista 1
- Auxiliar Administrativo 0
- Secretaria 3
- Conductor 0

8.5. PORCENTAJE



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

f/EICundinamarca @CundinamarcaGov
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

- Población objeto: 64 funcionarios
- Total, encuestas aplicadas: 18
- Porcentaje muestra: 22%

9. 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.

9.1. 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.
- **Estrategias:** Ejecutar actividades que fortalezcan la prevención y promoción de hábitos de vida saludable, capacitación informal en manualidades, artes, actividades recreo deportivas, vacacionales, turismo de aventura, ecológico y cultural. Este conglomerado de actividades señalada en el ordenamiento jurídico propende por el fortalecimiento de los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias y para la vigencia 2021 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:
- ✓ **DÍA DE LA SECRETARIA:** Resaltar la labor de las secretarias a través de una (01) salida de descanso.
- ✓ **DÍA DEL CONDUCTOR:** Resaltar la labor de los conductores de la entidad a través de una (01) salida de descanso.
- ✓ **CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS:** Propiciar espacios que permitan compartir en familia; a través de la entrega de una tarjeta virtual y día de descanso.
- ✓ **DIA DE LA FAMILIA:** La Corporación institucionaliza el último viernes del mes de junio, día en 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.
- ✓ **NAVIDAD CORSOCUN:** Busca la realización de actividades religiosas, culturales, recreativas, turísticas que promuevan la unión entre funcionarios y su familia, el manejo de horarios laborales flexibles a través de la estrategia de compensación de horarios.

9.2. DIMENSION 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 para hallar la excelencia en operaciones y se consolida por su organización interna de sus procesos, de su método 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 tanto por el bienestar individual como empresarial.
- **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.

9.2.1. ENCUENTRO CULTURAL ARTISTICO DIA DE LOS MEJORES (PREMIOS CORSOCUN): Las diversas restricciones de tipo social que ha traído consigo la pandemia a causa del COVID – 19; ha obligado a las entidades abstenerse de realizar eventos de más de 50 personas. En reiteradas ocasiones los funcionarios han manifestado el interés que dentro de la estructura del plan de bienestar e incentivos se promueva una actividad donde premie el esfuerzo, compromiso, trabajo en equipo y la integración que permita fortalecer los lazos de amistad al interior de la entidad. Para la presente vigencia queda programada la actividad denominada el **DIA DE LOS MEJORES**, sujeto a la evolución estadística de contagio y restricciones que estén operando en los meses de noviembre y diciembre de la presente anualidad. De persistir las restricciones actuales, se optará por la opción de adelantar esta actividad virtualmente en donde se entregarán los estímulos que permite otorgar el ordenamiento jurídico que rige todo lo concerniente al bienestar laboral e incentivos. En el marco de este encuentro cultural se premiarán las siguientes categorías.

9.2.2. CATEGORIA ALIADO Y/O ALIADA CORSOCUN: Por cada piso de la entidad y sede de la gobernación los compañer@s votarán por el funcionario más amigable, incondicional, jovial y solidario; saldrán seleccionados 5 compañeros el cual se premiará en el **DIA DE LOS MEJORES**. Esta selección se hará por votación entre los funcionarios que laboran en cada piso y la sede de la gobernación. Actividad a cargo de la coordinadora de bienestar laboral quien deberá socializar y adelantar el respectivo sistema de elección.

ESTIMULO: Pasaportes vacacionales para actividad vacacional.

9.2.3. CATEGORIA FUNCIONARIO CORSOCUN: Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción por cada nivel jerárquico; (directivo, profesional, técnico, auxiliar



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.

Sede Administrativa.

Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

f/EiCundinamarca @CundinamarcaGov

www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

administrativo y/o secretarial. La selección de los funcionarios la determinara los siguientes ítems a evaluar:

- ✓ La calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral.
- ✓ El funcionario que el día de la familia junto a su núcleo familiar realice una labor humanitaria allegando el respectivo video.
- ✓ El funcionario que dentro de las auditorías internas no quede con plan de mejoramiento propias de sus funciones.

ESTIMULO: Pasaportes vacacionales para una actividad vacacional.

9.2.4. EXPEDICION CORSOCUN TIERRA DEL CONDOR: Esta es una nueva apuesta del plan, con la que se pretende crear espacios de esparcimiento, relajación, comunión con la naturaleza y conocimiento de nuestro departamento en su cultura, infraestructura y oferta turística, como mecanismo de apoyo a la reactivación económica de los operadores turísticos en Cundinamarca. Esta estrategia se deberá adelantar dando cumplimiento a los protocolos de bioseguridad que ha traído consigo la pandemia del (COVID – 19), sujeto a la evolución estadística de contagios y restricciones que adopten las autoridades en salud tanto a nivel nacional como departamental.

Actividades:

- Visita a sitios emblemáticos de Cundinamarca.
- Practica deportes de aventura, cabalgatas ecológicas por caminos de herradura, caminatas ecológicas entre otros.
- **Definición y alcance de estímulos.** 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, 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.

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; grandes 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.

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.

10. 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 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.

El programa de incentivos está planteado en función al Decreto Ordenanza No. 0245 de 2016, “Por el cual se adopta el estatuto básico de la Corporación Social de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”.

(...) **Artículo 4º Objeto.** La Corporación Social de Cundinamarca, respecto de sus afiliados, tiene por objeto la prestación de servicios de créditos de vivienda, libre inversión y educación, programas de bienestar social, recreación y cultural, promoviendo la afiliación e incluyendo en lo que corresponda a sus familias; así como efectuar operaciones de libranza y en consecuencia, realizar las actividades señaladas en la ley 1527 de 2012.

Artículo 5º Misión. La Corporación Social de Cundinamarca tiene como misión mejorar la calidad de vida de sus afiliados, a través de planes y programas tendientes a captar su vinculación, fomentar el crédito, generar la cultura del ahorro, buscar su felicidad y bienestar social y económico” (...).

Cabe resaltar que el otorgamiento de los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios, se estructuraron con fundamento en el desarrollo normativo del ámbito jurídico colombiano, relacionadas en el numeral 2º del presente documento; y principios en los que se sustenta la excelencia, a saber.

- **Compromiso de los altos cargos directivos y líderes.** El éxito de cualquier estrategia depende en gran parte, del apoyo y compromiso que asuman el nivel directivo de la Corporación que acompañara todo el proceso para garantizar eficiencia y eficacia administrativa. Además, también son los encargados de comunicar las acciones que se van a llevar a cabo y de motivar al resto del equipo humano para que realicen el esfuerzo necesario y poder alcanzar los objetivos propuestos en el Plan de Bienestar e Incentivos.

- **Calidad de servicio.** Las estrategias administrativas adoptadas mediante el presente plan redundaran sin lugar a dudas en la mejor presentación de los servicios a nuestros afiliados que son la razón de ser de la Corporación. Un afiliado bien atendido y oportunamente será la mejor plataforma de marketing publicitario, fidelización y crecimiento de la Entidad.
- **Resultados con calidad humana.** La alta gerencia, ha querido implementar planes de mejora al interior de la Entidad con el propósito de contar con un equipo de talento humano motivado y comprometido, para garantizar resultados financieros para la Entidad en la búsqueda de obtener superávit y de posicionar a nivel departamental la Corporación como una entidad con gran reconocimiento enmarcado en un sistema de calidad institucional.

El establecimiento de una gestión basada en procesos, facilita la transformación y mejora continua de las actividades y tareas propias de nuestra misión institucional; además de establecer que actividades pueden eliminar para los procesos sean más eficaces. Alcanzar metas de calidad, solo es posible con la sincronización del esfuerzo y saber hacer de los funcionarios; principal recurso de toda organización.

Las empresas deben gestionar de manera eficaz el talento humano y desarrollar estrategias que favorezcan su compromiso hacia la organización, solo así existirá una implicación real y se alcanzaran los objetivos establecidos.

10.1. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Los incentivos no pecuniarios 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 públicos de excelencia y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

10.2. INCENTIVOS PECUNIARIOS.

Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral, a los equipos de trabajo y funcionarios que sobresalgan con su desempeño tanto a nivel laboral como de relaciones laborales, contribuyendo con el crecimiento de la Entidad tanto en el ambiente laboral como de competitividad de la entidad.



 	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	CODIGO: CSC-GI-FR-18 PÁGINA: 1 DE 4
---	---------------------------------------	--

11. MEJORAMIENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

El programa institucional de “Bienestar e Incentivos” vigencia 2021; 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, realizara un plan de acción enfocado a elevar la percepción de los funcionarios con respecto a su vida en el trabajo y relación sus compañeros. En la vigencia 2021, se desarrollarán tres grandes actividades de fortalecimiento, en las cuales 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.*

12. CODIGO INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD Y VALORES

A través del área de talento humano de la Corporación Social y bajo la coordinación de la coordinadora de bienestar laboral; se diseñará 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 desarrollará una estrategia administrativa para garantizar la apropiación de los siguientes valores al interior de la Corporación Social.



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

[f/EiCundinamarca](#) [@CundinamarcaGob](#)
www.inmobiliariacundinamarquesa.gov.co

- **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:** *Cumplo 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 y con el fortalecimiento corporativo de nuestra misión institucional.*

13. PRESUPUESTO VIGENCIA 2021

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 millones de pesos (\$50.000.000).

14. INDICADORES DE EVALUACION

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. **CRONOGRAMA DE EJECUCION**

