

Plan de Bienestar e Incentivos

Corporación Social de Cundinamarca

2023



CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. MARCO NORMATIVO..... | 4 |
| 3. OBJETIVOS | 5 |
| 3.1. General | 5 |
| 3.2. Específicos..... | 5 |
| 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES | 6 |
| 5. RESULTADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES | 10 |
| 5.1 Datos Generales: | 10 |
| 5.2 Nivel Personal: | 11 |
| 5.3. Nivel Familiar:..... | 15 |
| 5.4 Nivel Organizacional:..... | 16 |
| 6. BENEFICIARIOS | 19 |
| 7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN..... | 19 |
| 7.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial..... | 20 |
| 7.2. Eje 2: Salud Mental | 25 |
| 7.3. Eje 3: Convivencia Social | 26 |
| 7.4. Eje 4: Alianzas Interinstitucionales | 26 |
| 7.5. Eje 5: Transformación Digital..... | 26 |
| 8. ENTIDADES DE APOYO..... | 27 |
| 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 27 |
| 10. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023..... | 28 |
| 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | 30 |
| 12. PRESUPUESTO VIGENCIA 2023 | 32 |

| REALIZÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|--|---|---|
| Andrea Airiny Parra Amortegui Profesional Universitario | Comité Institucional de Gestión y Desarrollo | Comité Institucional de Gestión y Desarrollo |



1. INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar de la Corporación Social de Cundinamarca, busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios. Por esta razón, nuestro Plan de Bienestar 2023 busca fortalecer la calidad de vida de nuestros funcionarios tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los funcionarios que redunda en optimizar el ambiente laboral.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Corporación Social a través de la profesional universitaria de Talento Humano de la entidad, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio de la encuesta de diagnóstico, aplicada en diciembre del 2022.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura de la entidad, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en cinco ejes estratégicos que son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital, de acuerdo en lo contenido en el Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022, Servidores saludables, entidades sostenibles de Diciembre del 2020. En este sentido el programa de Bienestar 2023 de la Corporación Social incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los funcionarios.

Los resultados de la encuesta fueron la base para construir el presente documento. Por lo tanto, en este se observarán detalles de las actividades propuestas.



2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- ✓ Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ✓ Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- ✓ Ley 909 de 2004: se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✓ Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- ✓ Ley 1857 de 2017: se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, establece dos obligaciones: la primera potestativa para el empleador, consiste en la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo, con el fin de que el trabajador cumpla con los deberes de acompañamiento y protección a los miembros de grupo



familiar, teniendo en cuenta el cónyuge, compañero o compañera permanente y los parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, acordado con el trabajador la forma de cumplir el horario de trabajo y, otra obligación imperativa para el empleador relativa a la concesión de una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia, establecidas en el artículo 3 el cual adiciono un artículo a la Ley 1361 de 2009, *por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia*.

- ✓ Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020.

3. OBJETIVOS

3.1. General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios que a su vez se refleje en el compromiso institucional origen de la motivación y al desarrollo tanto profesional como personal.

3.2. Específicos

- ✓ Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar primario, atendiendo sus necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.



- ✓ Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- ✓ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- ✓ Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- ✓ Incentivar de manera dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- ✓ Promover actividades que desarrollen la vida Personal, Familiar y Ocupacional de los funcionarios.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- ✓ **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.)

Este programa 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 administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, 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.

- ✓ **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).



- ✓ **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.

- ✓ **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).



- ✓ **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.

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.

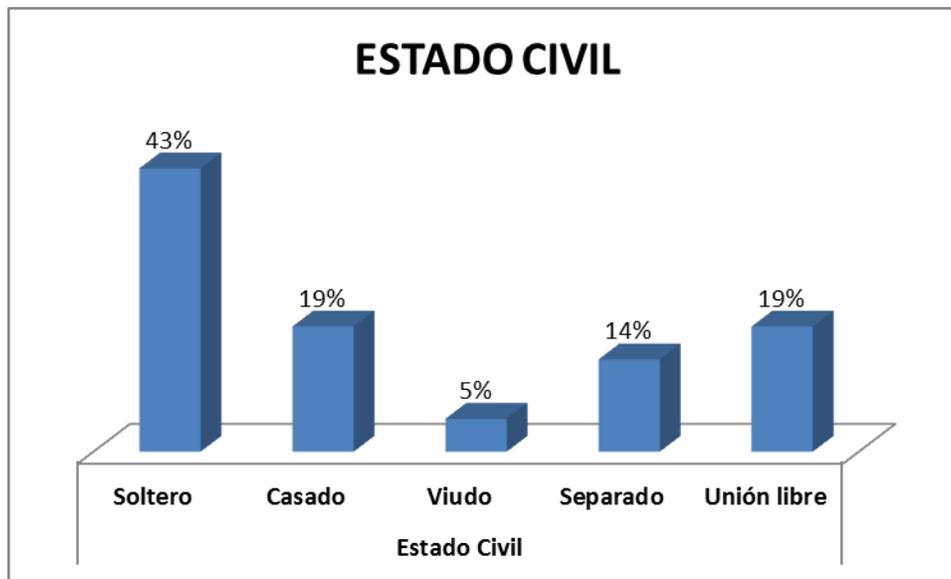
- ✓ **No Pecuniario (no monetarios):** El jefe de cada entidad adoptara anualmente el plan de incentivos institucionales y señalara en el los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico. Para otorgar 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, articulo 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, articulo 29).



5. RESULTADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Se realizó la encuesta de Diagnostico de Necesidades, contó con la participación de los funcionarios de la entidad, arrojando los siguientes resultados:

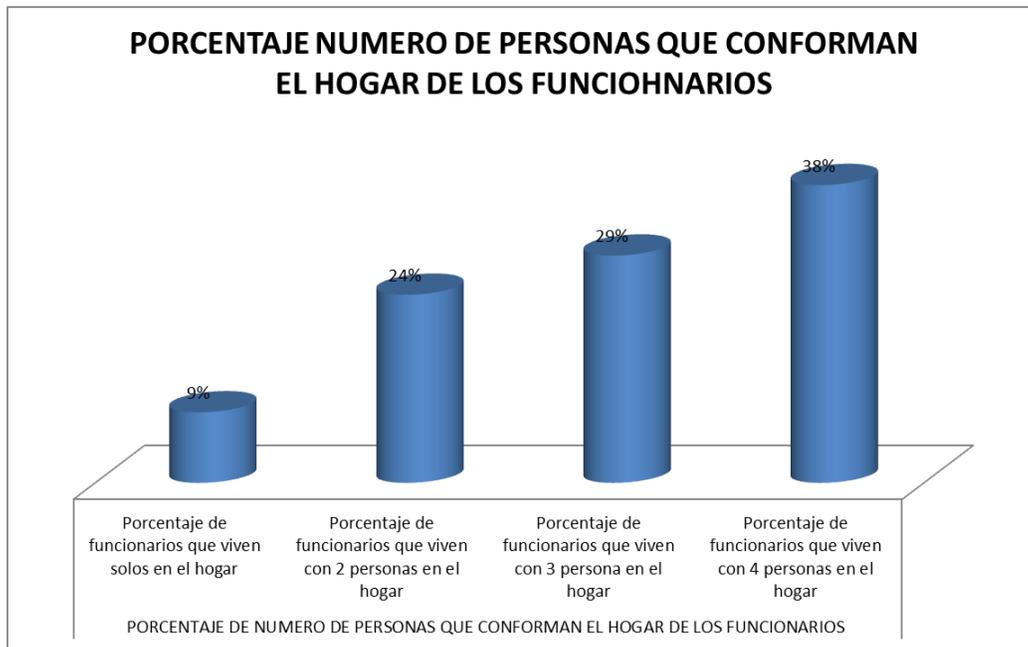
5.1 Datos Generales:



| | | |
|--|---|-----|
| Porcentaje de Numero de Personas que Conforman el Hogar de los Funcionarios | Porcentaje de funcionarios que viven solos en el hogar | 9% |
| | Porcentaje de funcionarios que viven con 2 personas en el hogar | 24% |
| | Porcentaje de funcionarios que viven con 3 persona en el hogar | 29% |



| | | |
|--|---|------------|
| | Porcentaje de funcionarios que viven con 4 personas en el hogar | 38% |
|--|---|------------|



En los datos generales el 43% de los funcionarios encuestados son solteros, mientras que las personas casadas y en unión libre comparten el 19%. El 38% de los funcionarios conforman el hogar con 4 personas, el 29% con 3 personas.

5.2 Nivel Personal:

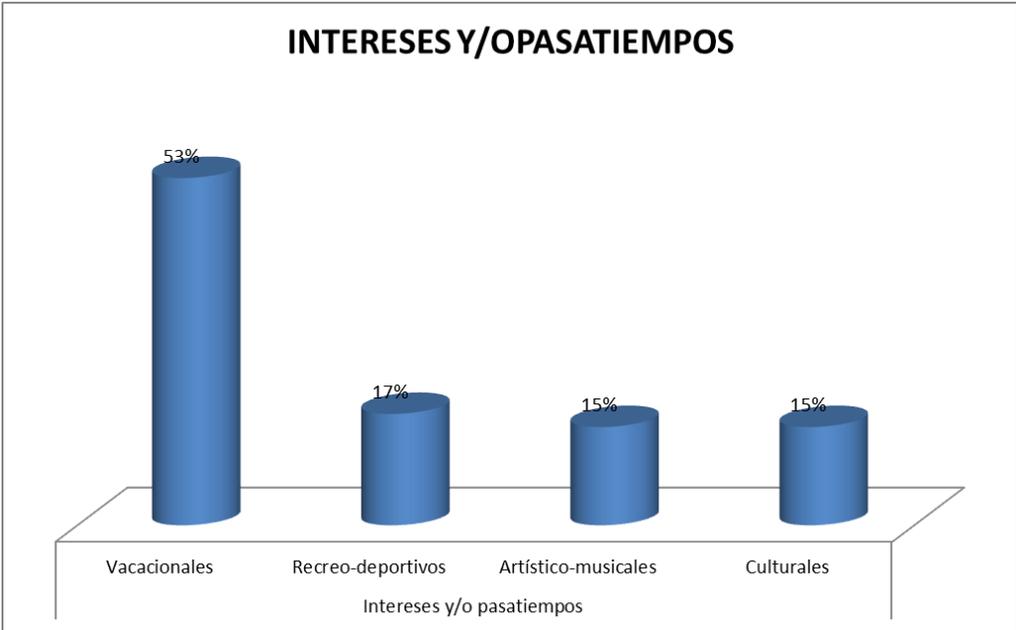
| | | |
|----------------------------------|---------------------|------------|
| Intereses y/o pasatiempos | Vacacionales | 53% |
| | Recreo-deportivos | 17% |
| | Artístico-musicales | 15% |



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

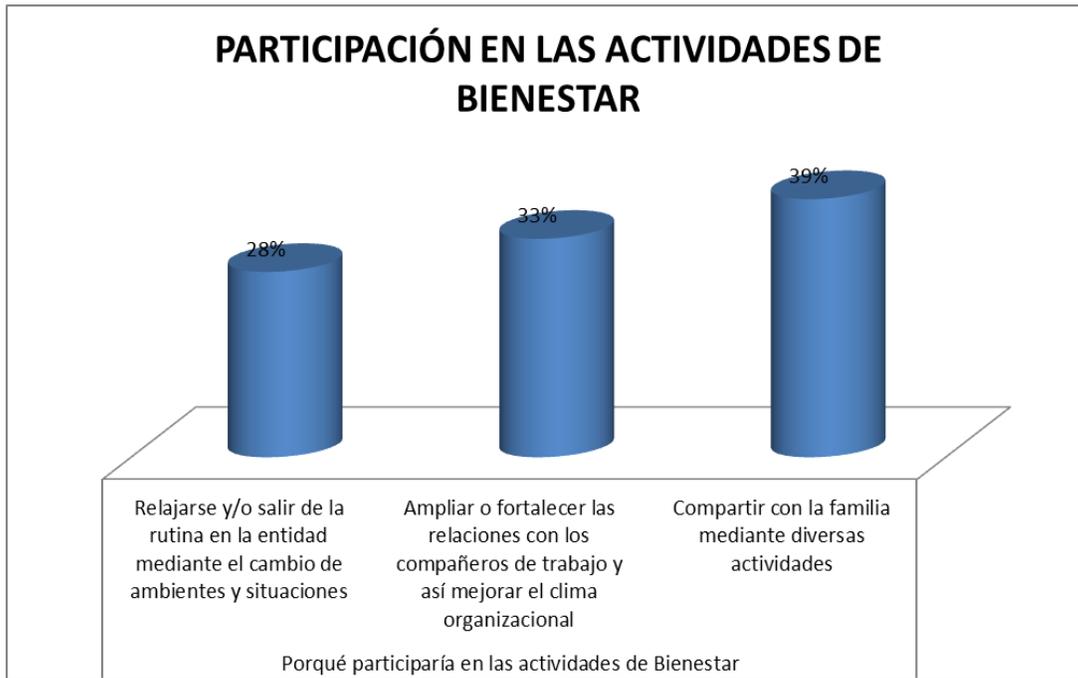
 /Corporación Social de Cundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

| | | |
|--|------------|------------|
| | Culturales | 15% |
|--|------------|------------|



| | | |
|--|---|------------|
| Porqué participaría en las actividades de Bienestar | Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones | 28% |
| | Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional | 33% |
| | Compartir con la familia mediante diversas actividades | 39% |



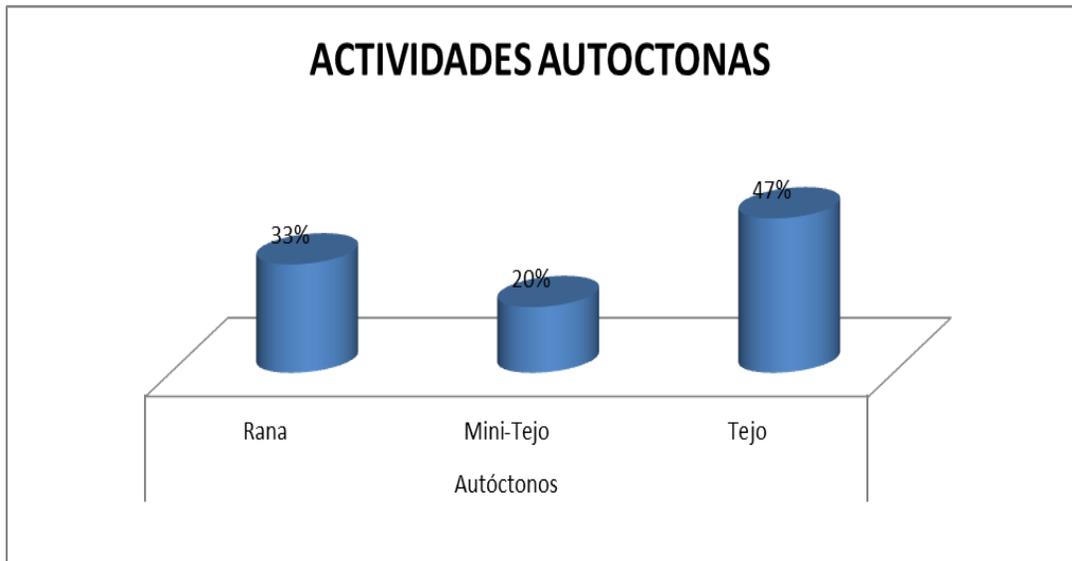


Se presentó una pregunta para que los funcionarios opinaran sobre las actividades que les gustaría realizar tanto de manera individual como grupal, obteniendo la siguiente información:

| | |
|-----------------------------|---|
| Actividad Individual | Entre las actividades individuales los funcionarios desean tener actividades o deportes de natación, tenis de mesa, cursos de conducción, olimpiadas, ping-pong, etc. |
| Actividades Grupales | Entre las actividades o deportes en grupo desean bolos, aeróbicos, danzas, baloncesto, futbol, etc. |

| | | |
|-------------------|-----------|------------|
| Autóctonos | Rana | 33% |
| | Mini-Tejo | 20% |
| | Tejo | 47% |





| | |
|-------------------------------|---|
| Actividades culturales | Entre las actividades culturales los funcionarios desean las danzas, teatro, cine, excursiones, cursos de cocina y repostería y visitas a museos. |
|-------------------------------|---|

| | | |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Actividades autocuidado | Rumba | 22% |
| | Aeróbicos | 22% |
| | Yoga | 13% |
| | Pilates | 16% |
| | Zumba | 27% |





En el nivel Personal, el 53% de los encuestados se puede observar que en intereses y/o pasatiempos prefieren vacacionales, en cuanto a la participación en en las actividades de bienestar el 39% de los funcionarios prefieren compartir en familia, entre las actividades individuales los funcionarios desean tener actividades o deportes de natación, tenis de mesa, cursos de conducción, olimpiadas, ping pon, etc. y entre las actividades o deportes en grupo desean bolos, aeróbicos, danzas, baloncesto, futbol, etc.

En deportes autóctonos el 47% de los funcionarios desean el tejo seguido por el juego de rana, entre las actividades culturales los funcionarios desean las danzas, teatro, cine, excursiones, cursos de cocina y repostería y visitas a museos. Y en actividades de autocuidado el 27% de los funcionarios desean zumba.

5.3. Nivel Familiar:

| | | |
|---|----------------------|------------|
| Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas | Plan Vacacional | 14% |
| | Pasadías | 22% |
| | Tarde familiar-cine | 24% |
| | Fechas especiales | 14% |
| | Caminatas ecológicas | 26% |





| | |
|-------------------------------------|--|
| Descripción de su prioridad: | Los funcionarios desean bonos recreativos para compartir en familia. |
|-------------------------------------|--|

En este ítem los funcionarios escogieron más de una opción, entre las actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, los funcionarios prefieren caminatas ecológicas, y su prioridad son los bonos recreativos para compartir en familia.

5.4 Nivel Organizacional:

| NIVEL ORGANIZACIONAL | ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de Bienestar? | Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas | 13% |
|----------------------|---|--|-----|
| | | Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultural | 17% |



| | | | |
|--|--|---|-----|
| | | organizacional. | |
| | | Programa de autocuidado, promoción y prevención de salud. | 16% |
| | | Conferencias y charlas motivacionales. | 21% |
| | | Pre-pensionados preparación para la pensión. | 18% |
| | | Actividades de integración familiar. | 15% |



En el nivel organizacional los funcionarios escogieron varias opciones, en cuanto a qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de Bienestar, el 21% prefieren conferencias y charlas motivacionales; seguido de preparación para la pensión con un 18%. Esto con el fin de fortalecer los lazos entre compañeros y las relaciones interpersonales, y poder vincular a sus familias en las actividades de bienestar.



| | | |
|----------------------|--|--|
| CLIMA LABORAL | Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultural Organizacional | ¿Qué estrategias cree que se deben implementar para la vigencia? |
|----------------------|--|--|

Los funcionarios para el clima laboral sugieren actividades recreativas fuera de la entidad, charlas y talleres motivacionales, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, de felicidad, liderazgo e inteligencia y actividades de concentración y trabajo en equipo.

| | | | |
|--------------------------|--|-----------|-----------|
| PLAN DE ESTIMULOS | Que actividades se deben incluir en el Plan de Estímulos para los funcionarios de la CSC. | | |
| | ¿Le gustaría se implemente incentivos a los mejores equipos de trabajo al interior de la entidad? | SI | NO |
| | ¿Por qué? | | |

Para el Plan de Estímulos los funcionarios desean sean incluidos los bonos para mercado, pasadías, hoteleros, cumpleaños y educativos, charlas motivacionales y grupales.

Los funcionarios encuestados, el 57% **SI** les gustaría se implementará incentivos a los mejores equipos de trabajo, ya que esto generaría mayor compromiso y resultados en las metas propuestas, coadyudan al mejoramiento de las actividades y trabajo grupal, es una forma de motivar a los funcionarios y fortalece la participación de los funcionarios. El 43% de los funcionarios que contestaron **NO** manifiestan que no todos los funcionarios participan, se presta para envidias, se premian a funcionarios que no cumplen con su horario y actividades diarias; y fomentaría las rivalidades entre las áreas de trabajo.



Formato encuesta:



6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan son los funcionarios de la Corporación Social de Cundinamarca y su núcleo familiar primario.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de planta de la Corporación Social, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

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.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar de la Corporación Social de Cundinamarca, se enmarcará en las áreas de protección y equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital según lo establecido en la normatividad vigente.



7.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

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

A. Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Eventos deportivos y recreacionales

- ✓ **Acondicionamiento Físico:** Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.
- ✓ **Copa Gobernación 2023:** un espacio de esparcimiento e integración entre funcionarios y otras entidades de la Gobernación.
- ✓ **Torneo de Bolos y Tenis de mesa:** Un espacio de integración para disfrutar con amigos Corsocun promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.
- ✓ **Salidas pasadías, vacacionales y recreativas:** Con el fin de incentivar al funcionario se desarrollará actividades fuera de la entidad para cambiar la rutina e integrar a los funcionarios para relaciones interpersonales y trabajo en equipo.



Eventos artísticos y culturales

- ✓ **Cierre de Gestión:** Esta actividad tendrá como propósito reconocer el trabajo de los funcionarios en pro de incentivar y motivar para alcanzar los objetivos del siguiente año y realizar el balance de la vigencia en materia de cumplimiento de metas y proyectos.
- ✓ **Recorrido cultural del Departamento:** Esta actividad pretende que los funcionarios se integren en actividades fuera del ambiente laboral, recorriendo sitios turísticos departamental y nacional conociendo su cultura, gastronomía, arqueología, sitios turísticos etc.
- ✓ **Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad**
- ✓ En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como gastronomía, pintura y arreglos navideños, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

Día de la familia

De acuerdo a la Resolución 03412 de 25 de noviembre de 2020 “Por el cual se Institucionaliza el día de la familia de la Corporación Social de Cundinamarca”, y con la normatividad vigente se realizará una actividad al año, el último día del mes de junio, que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia.

Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)

- ✓ **Jornada de Integración “Corsocun”:** Este espacio fomenta el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas que conforman la Corporación Social. Los



funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad mientras enfrentan actividades físicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión

Este programa tiene como objetivo brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales de su profesión.

Navidad Corsocun

Busca la realización de las novenas de aguinaldos que promuevan la unión entre los funcionarios.

Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida

- ✓ **Seminario – Taller Pre-pensionados y Provisionales:** Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse y provisionales, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

Programas de estímulos (reconocimientos por el buen desempeño)

Mejores Servidores y Equipos de Trabajo: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.



El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción en cada nivel jerárquico, así como, los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

Celebración por cumpleaños

Conceder día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños a los funcionarios que cumplan años, en caso de que su fecha de cumpleaños corresponda a un fin de semana deberá coordinar con su jefe inmediato el día que se tomará dentro de ese mismo mes. Así mismo se hará entrega de un detalle.

Entorno laboral saludable

- ✓ Jornada de hábitos saludables: Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios.
- ✓ Feria servicios complementarios en salud.
- ✓ Sesión de alimentación saludable: Esta sesión tienen como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

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



Tiempo en familia: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios en semana santa de compensar tiempo para que se tomen los tres días. En navidad, año nuevo y seis de reyes se les darán los dos días turnándose entre los mismos funcionarios para que las oficinas no queden solas y puedan disfrutar estas fechas en familia, sin compensar tiempo.

C. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Clima Organizacional

La oficina de Talento Humano de la Corporación Social, es responsable en la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el Fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral, entre la cuales se encuentran las intervenciones de Clima Laboral y la habilitación a espacios en los cuales se trabaja la Salud Mental.

En razón a lo anterior, y dado que durante la vigencia 2021 se realizó la aplicación de la Encuesta de Medición de Clima Laboral, se deberá realizar en el año 2023 ya que según la legislación vigente se debe realizar dicha medición cada dos años.

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:



Salario emocional

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- ✓ **Jornadas Laborales Comprimidas:** En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
- ✓ **Media Jornada Laboral:** En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad, año nuevo y Halloween), se les otorgará media jornada libre remunerada.

7.2. Eje 2: Salud Mental

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este programa abordamos los puntos importantes que nos llevan a tener una salud física y mental óptima.

A. Promoción y prevención en salud

Jornada de Salud Mental

Este espacio tiene como objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros.



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

 /Corporación Social de Cundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

7.3. Eje 3: Convivencia Social

A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.

Mes de la Diversidad

En marzo se celebrará el día de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultural, entre otros durante la vigencia.

Cultura inclusiva

Divulgar y promocionar los valores institucionales del código de integridad.

7.4. Eje 4: Alianzas Interinstitucionales

A. Coordinación interinstitucional

Promoción Convenios

El propósito es ofrecer información acerca de los convenios entre la entidad y las empresas privadas para los diferentes cursos.

7.5. Eje 5: Transformación Digital

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.



B. Creación de ecosistemas digitales

Bienestar a un clic

Generar un espacio digital en donde todos los funcionarios de la Corporación Social a nivel nacional puedan acceder a las diferentes actividades virtuales de bienestar.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud, entidad Administradora de Riesgos Laborales, y Fondos de Pensiones y Cesantías.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social de estímulos e Incentivos se estableció un indicador que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar, cuya fórmula de medición será la siguiente:

$$\frac{\text{Actividades ejecutadas según cronograma} * 100}{\text{Actividades programadas según cronograma}}$$



10. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023

| EJE TEMATICO | COMPONENTE | ACTIVIDADES PROPUESTAS |
|--|---|---|
| EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | Calidad de Vida laboral | Copa Gobernación 2023 |
| | | Torneo Inter institucional bolos, rana y mini tejo |
| | | Celebración de cumpleaños servidores públicos |
| | | Resaltar los valores Corporativos |
| | | Día de la secretaria |
| | | Día del Servidor Publico |
| | | Día del Conductor |
| | | Semana de la Salud |
| | | Reconocimientos a Servidores según su Profesión |
| | | Taller Preparación de Retiro Laboral |
| | | Cierre de Gestión (Salida) |
| | | Mejor Empleado de Carrera en los niveles profesional, técnico y asistencial, y Mejor Empleado de Libre Nomenclatura y Remoción. |
| | | Novenas Navideñas |
| | Medición Clima Laboral | |
| | Salario Emocional | |
| | Aniversario Corporación Social | |
| | Equilibrio entre la Vida Laboral y la Vida Familiar | Día de la Familia |
| | | Semana Santa |
| | | Navidad |
| | | Año Nuevo |
| | | 6 de Reyes |
| | Factores Psicosociales | Taller tipo Coaching presencial para el grupo de jefes y líderes enfocado en el liderazgo |
| | | Taller Comunicación organizacional dentro del grupo de trabajo. |



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

 /Corporación Social de Cundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

| | | |
|---|--|---|
| EJE No. 2: SALUD MENTAL | Promoción y prevención en salud | Taller de Motivación |
| | | Autocuidado y calidad de vida/ Alimentación sana. |
| EJE No.3: CONVIVENCIA SOCIAL | Factor Social | Mes de la Diversidad de Genero (Día de la Mujer y el Hombre) |
| EJE No.4: EJE ALIANZAS INTERISTITUCIONALES | Coordinación Interinstitucional | Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar. |
| EJE No.5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL | Creación de Cultura Digital Para el Bienestar | Encuesta Actualización de Datos |
| | | Capacitación Manejo de la Pagina Web y Plataforma Novasoft. |



11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

|  | | CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA 2023 | 0% | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------|---|-----------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|-------------------------|------------|-------------|--|
| EJE TEMATICO | COMPONENTE | ACTIVIDADES PROPUESTAS | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | ACTIVIDADES PROGRAMADAS | EJECUTADAS | OBSERVACION | |
| EJE No. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | Calidad de Vida laboral | Copa Gobernación 2023 | | | | | | | | | | | | | 1 | | | |
| | | Torneo Inter institucional bolos, rana y mini tejo | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | | Celebración de cumpleaños servidores públicos | | | | | | | | | | | | | | 12 | | |
| | | Resaltar los valores Corporativos | | | | | | | | | | | | | | 2 | | |
| | | Día de la secretaria | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | | Día del Servidor Publico | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | | Día del Conductor | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | | Semana de la Salud | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | | Reconocimientos a Servidores según su Profesión | | | | | | | | | | | | | | 12 | | |
| | | Taller Preparación de Retiro Laboral | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | | Cierre de Gestión (Salida) | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | | Mejor Empleado de Carrera en los niveles profesional, técnico y asistencial, y Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción. | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |



12. PRESUPUESTO VIGENCIA 2023

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 **SETENTA Y OCHO MILLONES DE PESOS (\$78.000.000) M/CTE.**

