



PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS
2021

Código:

Versión: 1

Página: 1 de 28

Vigente desde: 31/01/2021



Servicio
de Empleo

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO**

PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

2021

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 2 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. MARCO NORMATIVO	5
4. OBJETIVOS.....	6
4.1 GENERAL.....	6
4.2 ESPECIFICOS	6
5. RESPONSABLES, DERECHOS Y DEBERES:	6
6. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	8
6.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO	8
6.1.1 Caracterización del Talento Humano de la Entidad.....	9
6.1.2 Encuesta de Calidad de Vida 2019.....	11
6.1.3 Encuesta de Clima Organizacional 2019.....	14
6.1.4 Resultados medición eficacia del plan de bienestar e incentivos 2020.....	15
6.1.5 Recomendación o sugerencia para la formulación del plan de bienestar social e incentivos 2021.	16
6.1.6 Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2020 – Rutas de creación de valor	17
6.1.7 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2019	17
6.1.8 Detección de Riesgo Psicosocial 2019.....	19
6.2 AREAS DE INTERVENCIÓN.....	19
6.2.1 EJES DEL PLAN DE BIENESTAR A DESARROLLAR.....	20
6.2.2 SALARIO EMOCIONAL	23
7. PROGRAMA DE INCENTIVOS	24
7.1 PLANES DE INCENTIVOS	25
7.1.1 Pecuniarios	25
7.1.2 No Pecuniarios	26
7.2 REQUISITOS	26
8. OTROS RECONOCIMIENTOS	27
9. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	27

 Servicio de Empleo	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 3 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA..... 27

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS		Código:
	2021		Versión: 1 Página: 4 de 28
			Vigente desde: 31/01/2021

1. INTRODUCCION

En consideración a los diferentes cambios que se han presentado en el Estado los cuales buscan fortalecer la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral de todos los servidores públicos.

Entre los cambios presentados, a través del Decreto 1499 de 2017 se adoptó el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día.

MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete (7) dimensiones, la primera dimensión del MIPG es el talento humano, MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) desarrolla el programa de Bienestar Social e Incentivos para el año 2020, promoviendo el desarrollo personal, laboral y familiar de los empleados públicos, logrando así una mayor eficiencia, eficacia en el desempeño de sus funciones, en mejora de su calidad de vida.

A través del Programa de Bienestar e Incentivos se busca planear, ejecutar y evaluar actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de los servidores y su grupo familiar y a generar un mejoramiento continuo en la calidad de vida, logrando de esta manera incrementar los niveles de eficacia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

En vista de lo anterior, se planea ejecutar el programa, enmarcado en los ejes del Plan Nacional de Bienestar 2020-2022, que contribuyan a la integración de los funcionarios de la entidad y sus familias:

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS		Código:
	2021		Versión: 1 Página: 5 de 28
			Vigente desde: 31/01/2021

2. MARCO CONCEPTUAL¹

Bienestar

Según la Guía de Estímulos para los servidores públicos definida por la Función Pública, y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: 1. Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. 2. Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar (Dafp, 2018).

Incentivos

De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Programas de Bienestar Social

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

3. MARCO NORMATIVO

- **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.
- **Ley 734 de 2002** Por la cual se expide el Código Único Disciplinario - Numerales 4 y 5 del artículo 33.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015:** Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

¹ Dafp. 2018. Guía para la formulación del Plan de Estímulos.

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS		Código:
	2021		Versión: 1 Página: 6 de 28
			Vigente desde: 31/01/2021

- **Decreto 612 de 2017:** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

Generar calidad de vida laboral y familiar a través del desarrollo de actividades que promuevan el bienestar, la satisfacción y motivación de los servidores públicos de la UAESPE y sus familias.

4.2 ESPECIFICOS

- Implementar actividades para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Crear condiciones laborales favorables, que incidan en la generación de un clima organizacional óptimo y que favorezca el logro de las metas y objetivos institucionales.
- Contribuir, a través de acciones participativas, en la construcción de una mejor calidad de vida, enfocada a aspectos recreativos, deportivos y culturales de los servidores públicos y su grupo familiar.

5. RESPONSABLES, DERECHOS Y DEBERES:

El coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano establecerá las acciones necesarias para el control, vigilancia, aplicación y correcta ejecución del Programa de Bienestar con el aval del (la) Secretario (a) General.

Población Objetivo

Los beneficiarios del programa de bienestar social e incentivos son los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y sus familias.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Serán beneficiarios de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, los servidores públicos de carrera administrativa, y los empleados vinculados mediante nombramiento ordinario (libre nombramiento y remoción). La educación formal hará parte de los programas de bienestar social, para lo cual deberán acreditar los requisitos establecidos en la normatividad vigente.

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 7 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

Derechos de los beneficiarios

1. Participar en actividades de bienestar que considere de su interés, previa inscripción por el medio dispuesto para ello.
2. Conocer con la debida antelación la programación anual de las actividades de bienestar, calidad y mejoramiento de clima laboral.
3. Participar, en igualdad de oportunidades, de todos los eventos dispuestos en el plan que adelante la entidad teniendo en cuenta las pautas previamente definidas.
4. Participar activamente en los procesos de evaluación de las actividades que se realicen en el marco del presente programa.
5. Solicitar a los demás participantes de las actividades de bienestar, un adecuado comportamiento y asistencia, para el exitoso desarrollo de estas.

Deberes de los beneficiarios

1. Participar activamente en la ejecución y evaluación de las actividades contempladas que desarrolle la entidad.
2. Asistir puntualmente a las actividades de bienestar programadas por la entidad.
3. Mantener durante la ejecución de las diferentes actividades, un comportamiento adecuado y respetuoso, tanto para los funcionarios encargados de coordinación y direccionamiento, como para los demás asistentes.
4. Acatar las instrucciones dadas por el personal encargado de la coordinación y direccionamiento de las actividades desarrolladas.
5. Diligenciar, al término de cada actividad o cuando sea convocado, la evaluación respectiva, cuando a ello haya lugar.
6. Aceptar en el momento en que se inscribe a la actividad, las condiciones, restricciones y especificaciones de esta (servidor público y su grupo familiar).
7. Informar con una antelación no menor a tres (3) días hábiles al inicio de la actividad, la cancelación de asistencia a la misma, con el fin de garantizar la participación de otros servidores y sus familias. So pena de la sanción establecida en la Resolución que reglamenta el plan estratégico del Talento Humano vigencia 2019 y 2022.
8. Participar en las actividades sin estar bajo los efectos del alcohol o alguna sustancia alucinógena.
9. Realizar de manera respetuosa y por escrito las sugerencias o reclamos respecto de las actividades ante el Grupo de Gestión del Talento Humano.
10. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
11. Actuar como agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 8 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

Obligaciones de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público De Empleo

1. Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los empleados públicos en las actividades programadas bajo el marco de la planeación estratégica del talento humano, especialmente el programa de bienestar social e incentivos.
2. Facilitar los recursos de modo, tiempo y lugar necesarios para el desarrollo de las actividades.
3. Asignar recursos financieros para el cumplimiento del programa de bienestar social e incentivos.
4. Realizar mediciones periódicas del grado de satisfacción que los funcionarios tienen sobre el desarrollo del programa de Bienestar Social e Incentivos.

6. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El programa de Bienestar Social e Incentivos de la UAESPE se elabora de acuerdo con los parámetros establecidos en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes, así como el procedimiento interno para su elaboración, en el cual se establece la identificación de necesidades y elaboración del programa por parte del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

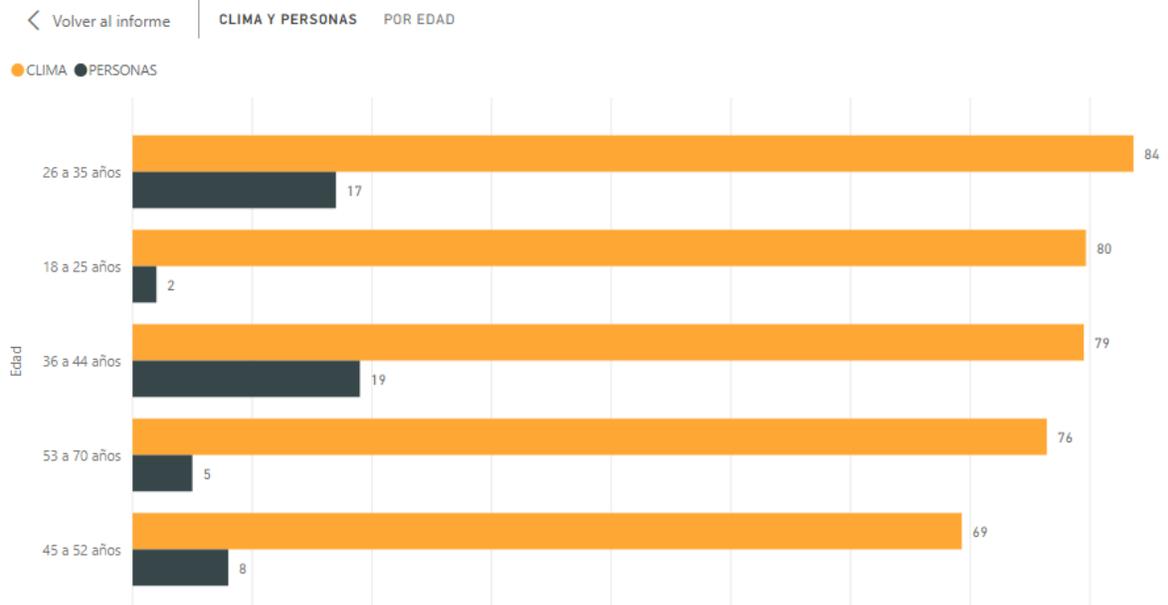
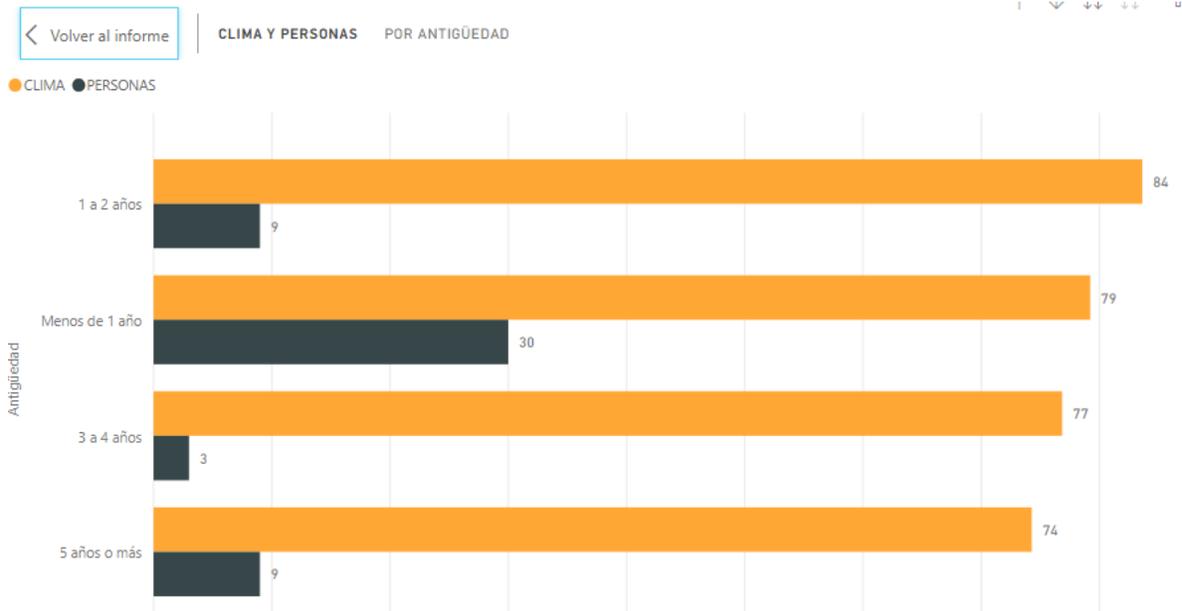
6.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad se basa en las siguientes fuentes de información:

- Caracterización del Talento Humano de la Entidad
- Resultados medición de calidad de vida 2019
- Resultados medición de clima organizacional 2019
- Resultados medición eficacia del plan de bienestar e incentivos 2020.
- Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG
- Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2019.
- Detección de Riesgo Psicosocial 2019.

A continuación, se detallan los resultados generales y aspectos relevantes tomados de cada una de las fuentes diagnósticas, que son el sustento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021.

6.1.1 Caracterización del Talento Humano de la Entidad.





PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021

Código:

Versión: 1

Página: 10 de 28

Vigente desde: 31/01/2021

[Volver al informe](#)

CLIMA Y PERSONAS

POR IDENTIDAD DE GÉNERO

● CLIMA ● PERSONAS



[Volver al informe](#)

CLIMA Y PERSONAS

POR ESTADO CIVIL

● CLIMA ● PERSONAS





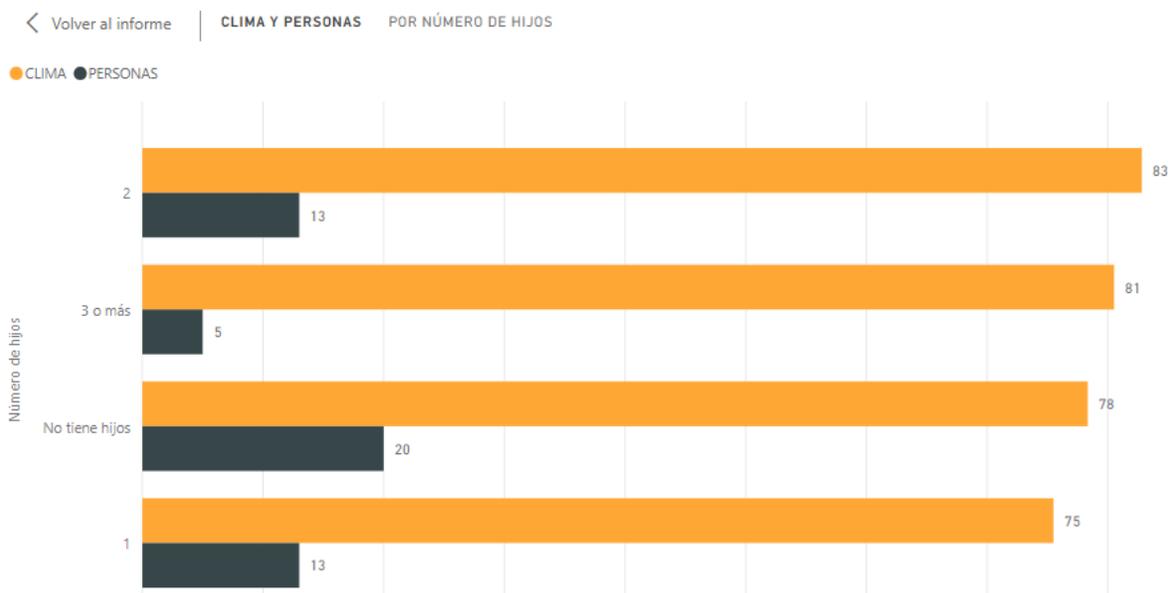
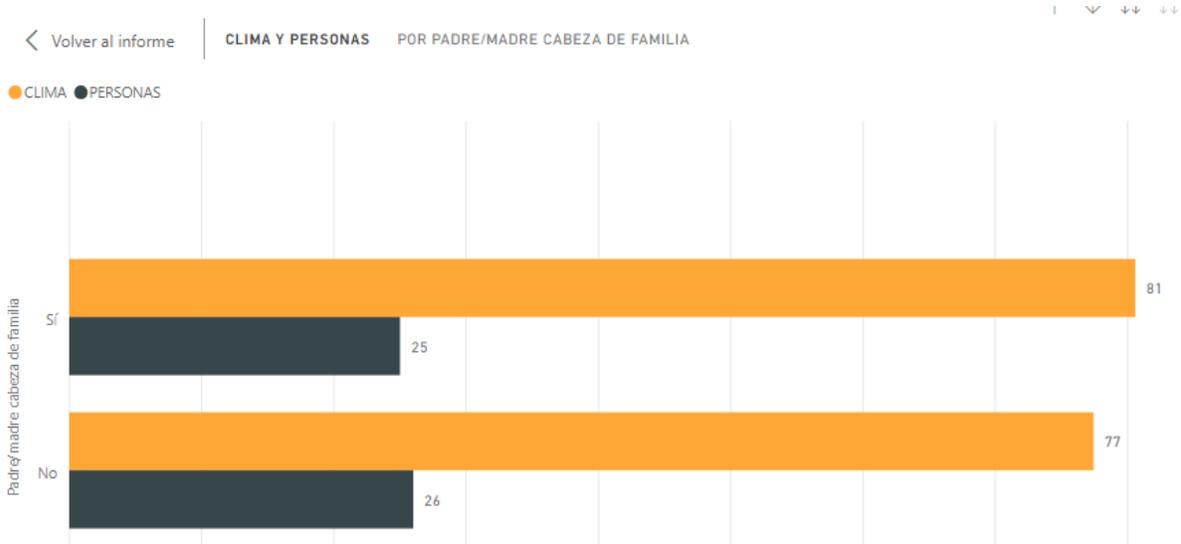
PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021

Código:

Versión: 1

Página: 11 de 28

Vigente desde: 31/01/2021



6.1.2 Encuesta de Calidad de Vida 2019.

Esta encuesta se realizó entre los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019 con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar de Compensar, obteniendo los siguientes resultados:

Aspectos más importantes de bienestar laboral



SATISFACCIÓN RESPECTO A SU TRABAJO

**Completamente
satisfecho**



23%

Satisfecho



51%

**Ni satisfecho
Ni insatisfecho**



17%

Insatisfecho



9%

**Completamente
insatisfecho**

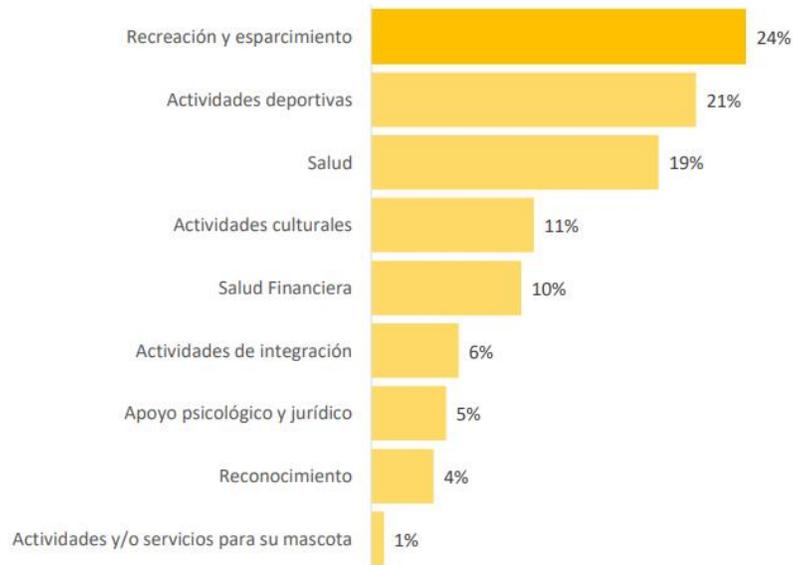


0%

Actividades de su preferencia

Respuesta Múltiple

Total: 123



Formación y educación para usted

Competencias blandas (Habilidad...

49%

Seminarios/Talleres de artes y...

28%

Seminarios/Talleres en Desarrollo...

23%

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 14 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

Prioridades financieras

	Frecuencia	Porcentaje
Educación (propia o familiar)	22	27%
Adquisición de vivienda propia	14	17%
Actividades de Recreación y viajes	14	17%
Obligaciones crediticias	14	17%
Inversión / ahorro	9	11%
Vejez segura	6	7%
Cubrir gastos de salud	2	2%
Adquirir vehículo	1	1%
Total	82	100%

Planes a 5 años

	Frecuencia	Porcentaje
Adquirir vivienda	17	19%
Estudiar	16	18%
Realizar el viaje que siempre ha planeado	13	15%
Mejorar el estado de salud	12	14%
Ahorrar	11	13%
Hacer ejercicio	10	11%
Fortalecer la vida espiritual	9	10%
Total	88	100%

Educación, vivienda y viajes son los tres factores más determinantes a nivel financiero y en planes a mediano plazo para esta población.

6.1.3 Encuesta de Clima Organizacional 2019.

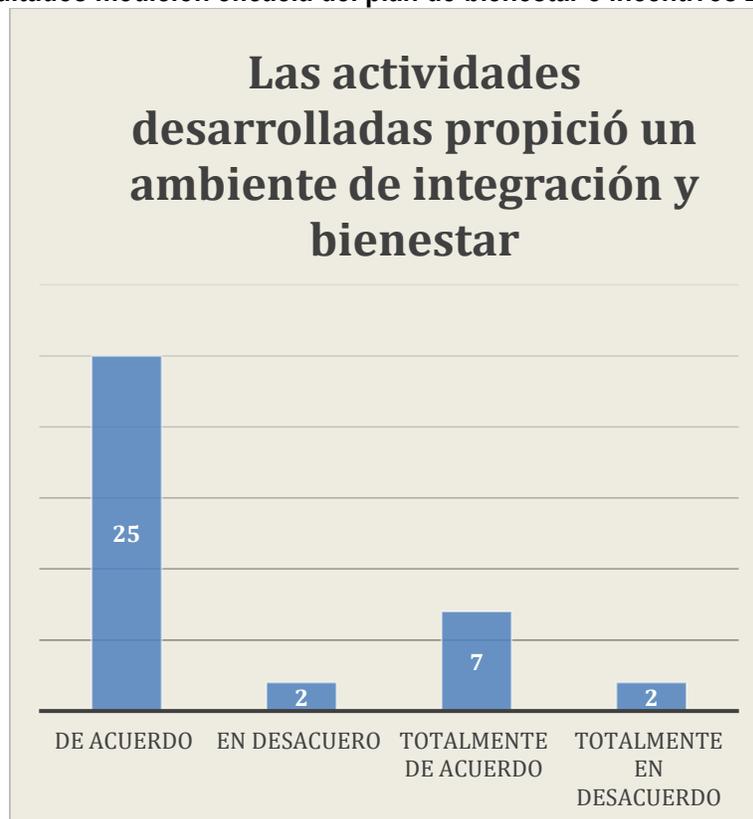
Esta encuesta se realizó en el mes de diciembre de 2019 y contempló los siguientes aspectos: Conocimiento de la orientación organizacional, estilo de la alta dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional, ambiente físico.

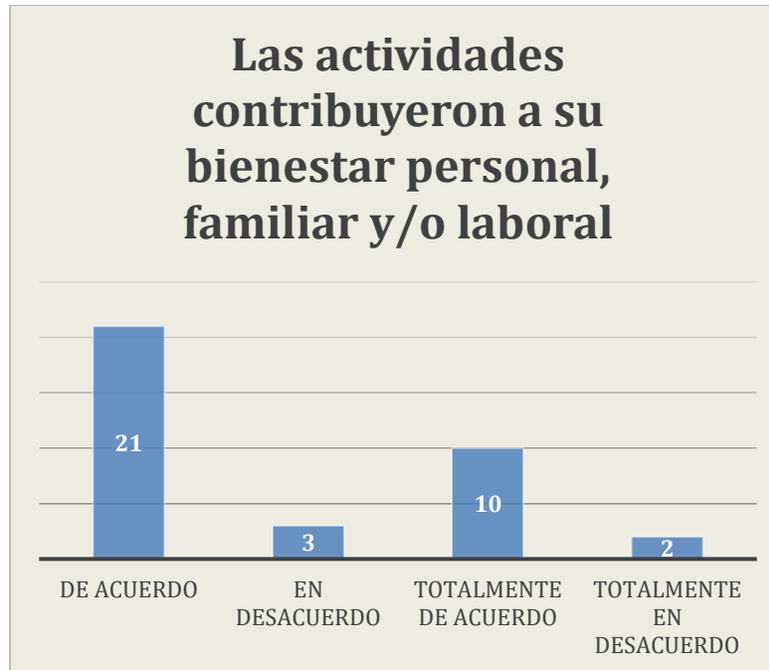
Los resultados generales fueron los siguientes:



Sub Dimensión	Resultado
Comunicación	78,7
Cond. de Trabajo	82,2
Desarrollo Org.	77,6
Funcionamiento	78,5
L. Activo	70,3
L. Transaccional	77,0
L. Transformacional	73,9
Motivación	79,7
Participación	83,0
Relac. Interper.	81,2
Soluc. Problemas	77,3
Trabajo en Equipo	82,2
Valores	85,5
Total	79,0

6.1.4 Resultados medición eficacia del plan de bienestar e incentivos 2020.





6.1.5 Recomendación o sugerencia para la formulación del plan de bienestar social e incentivos 2021.

- Ejecución del plan desde el inicio del año para no represar y saturar con actividades.
- Distribución de las actividades a lo largo del año y no en el último trimestre.
- Tener presente actividades en el marco de las familias unipersonales, somos varios los que conformamos familias por una persona y las actividades no están enmarcadas en nosotros que también hacemos parte de la Unidad.
- Propuesta enviar un cronograma con anticipación de un mes y no agrupar todo el plan a final de año
- Talleres de pastelería y jardinería
- Mejorar la agenda, metodología e incentivos de la actividad de cierre de gestión.
- Mejorar la estructuración de los horarios y la cantidad de capacitaciones por mes
- Actividades de emprendimiento
- Difusión interna oportuna del plan de bienestar
- Se sugiere que exista variedad de actividades para los niños (31 de octubre) pues los niños mayores de 12 años siguen siendo niños y por ende deben ser tenidos en cuenta
- Fortalecer las diferentes dinámicas grupales y familiares en esta época de confinamiento
- Torneos de pin-pong, bolos u otras actividades, físicas carrera de obstáculos de ser posible.

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 17 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

- Destacar el viernes feliz que se posiciona como un excelente referente de salario emocional
- Aclarar si el día de la familia sigue vigente.

6.1.6 Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2020 – Rutas de creación de valor



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	83	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	80
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	68
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	75
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	76
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	76
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	80
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86

6.1.7 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2019

A continuación, se presentan los resultados relevantes que impactan en el diseño e implementación de un plan de bienestar social e incentivos teniendo como fuente diagnóstica la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional:



PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS

2021

Código:

Versión: 1

Página: 18 de 28

Vigente desde: 31/01/2021

DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

Percepción de los servidores públicos para cada uno de los indicadores compuestos

[Volver al contenido](#)

		Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente)	Promedio
		%	
AI	Ambiente Institucional	78,8	3,8
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0
CRREG	Credibilidad en las Reglas	75,6	3,7
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0
CREPOL	Credibilidad en las Políticas	78,1	3,8
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0
RECPREV	Suficiencia de Recursos y Previsibilidad	86,0	4,0
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0
DI	Desempeño Institucional	74,1	3,7
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0
GESRT	Gestión de Resultados	77,0	3,8
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0
RENCT	Rendición de Cuentas	79,5	3,9
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0
BIENLAB	Bienestar Laboral	61,1	3,3
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0
PRIRRE	Prevención de Prácticas Irregulares	83,7	3,9
	cve%	0,0	0,0
	ic(+)	0,0	0,0

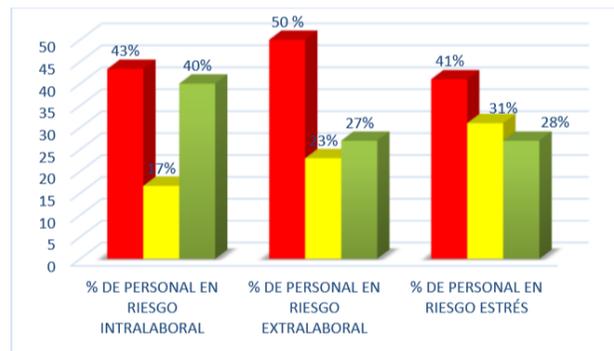
Fuente: DANE, EDI 2019

Fecha de publicación: Febrero 27 de 2020

6.1.8 Detección de Riesgo Psicosocial 2019

RESULTADOS AUTO REPORTE ENCUESTA FACTORES PSICOSOCIALES
RESULTADOS GENERALES POR NUMERO DE PERSONAS EN NIVEL DE RIESGO

PERFIL GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL



6.2 AREAS DE INTERVENCIÓN

Protección y Servicios Sociales

Necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación

Deportivos, recreativos y vacacionales
Artísticos y culturales
Promoción y prevención de la salud
Educación en artes y artesanías
Promoción de programas de vivienda

Calidad de Vida Laboral

Problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Medir el clima laboral
Cambio Organizacional
Adaptación Laboral
Preparación prepensionados
Cultura Organizacional
Trabajo en equipo
Programas de incentivos
Educación Formal

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 20 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

6.2.1 EJES DEL PLAN DE BIENESTAR A DESARROLLAR

1. EJE EQUILIBRIO SICOSOCIAL
2. EJE SALUD METAL
3. EJE CONVIVENCIA SOCIAL
4. EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES
5. EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL

1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



2. EJE SALUD MENTAL



	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 21 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

3. EJE CONVIVENCIA SOCIAL

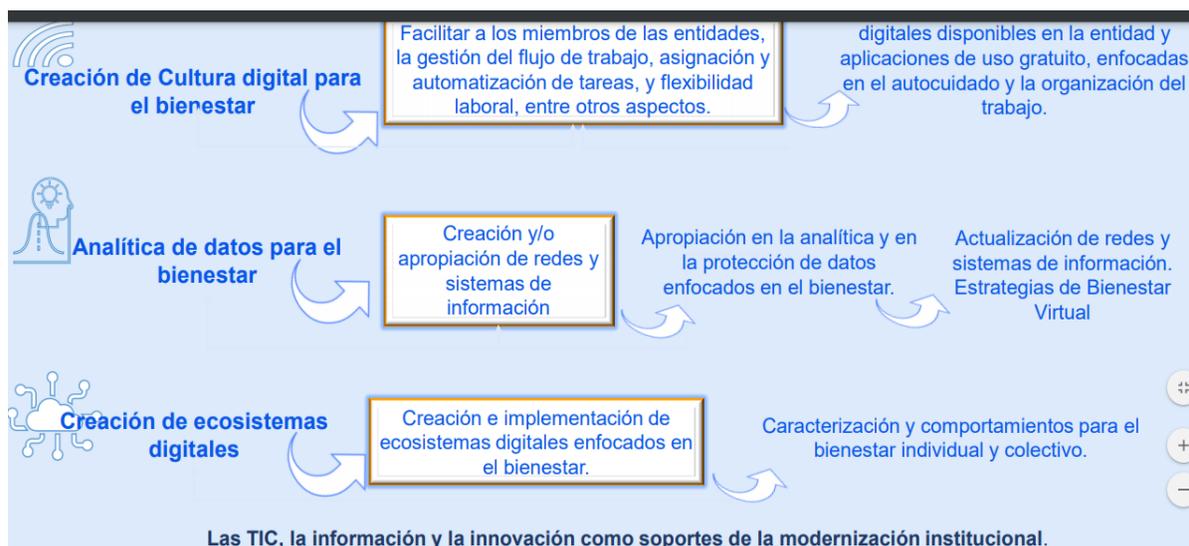


4. EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES



	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 22 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

5. EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Detalle de las actividades que se desarrollarán (Protección y Servicios Sociales):

- **Deportivo, recreativo y vacacional:** Busca contribuir con la salud y el bienestar a través de la promoción de prácticas deportivas que además estimulen una sana competencia y la vivencia de valores como el trabajo en equipo, respeto y compromiso; además de brindar espacios de integración para fomentar el cuidado de la salud y bienestar de los servidores mediante actividades que aporten a la utilización del tiempo libre y a afianzar valores familiares e institucionales.
- **Cultura:** Busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades como cine y/o teatro.
- **Promoción y Prevención de la Salud:** Con el ánimo de fomentar el autocuidado y contribuir con la promoción y prevención de la salud se realizarán actividades de hábitos y estilos de vida saludables, enmarcados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente se fomentará y estimulará el uso de la bicicleta como medio de transporte para desplazarse desde y hacia los lugares de residencia del servidor y se otorgará el incentivo de Ley realizando su registro correspondiente.

- **Artes y artesanías:** Para desarrollar en los servidores de la Unidad habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, actitudes y competencias se realizará (n) taller (es) de interés general.

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 23 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

- **Programas de educación financiera y adquisición de vivienda:** Se realizarán actividades tipo ferias con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, el Fondo Nacional de Ahorro y entidades u organizaciones que faciliten la adquisición de vivienda y el ahorro.

Detalle de las actividades que se desarrollarán (Calidad de vida laboral):

- **Clima Laboral:** Se implementarán acciones enmarcadas en los resultados de la medición de clima laboral realizada en el año 2019 y que contribuyan con la mejora de los factores identificados como de alto riesgo o alta necesidad de intervención. Entre las cuáles se encuentran capacitaciones o charlas de fortalecimiento de trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo. igualmente se realizará medición de clima en la vigencia 2021.
- **Cambio Organizacional y adaptación laboral:** Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio. Igualmente se desarrollarán acciones de desvinculación laboral asistida y agradecimiento por el servicio prestado según el programa que se establezca para tal fin.
- **Preparación de prepensionados:** Proporcionar a los servidores próximos al retiro por pensión, espacios de sensibilización, reflexión y capacitación, que les permita prepararse y afrontar los cambios que se producirán a partir del momento de finalización de su actividad laboral.
- **Cultura organizacional:** Se desarrollarán acciones que contribuyan a la generación de una cultura organizacional enmarcada bajo los valores del Código de Integridad y a la mejora de los niveles de comunicación y difusión de información transversal en la Entidad, aportando al sentido de pertenencia e identidad con la organización. Se llevarán a cabo actividades como compartir navideño, día del servidor público, socialización y registro del programa Servimos, entre otros.
- **Programa de Incentivos:** Según se detalla en el numeral 7 del presente documento y el procedimiento que se establezca para tal fin.

6.2.2 SALARIO EMOCIONAL

Se busca mejorar la calidad de vida los servidores públicos, generar mayor rendimiento y productividad y propender por la satisfacción y motivación de los servidores.

La intervención se hará en los siguientes campos:

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 24 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

Definición	Descripción
<ul style="list-style-type: none"> • Tarde de viernes 	El segundo viernes de cada mes la Entidad tendrá la jornada laboral desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm. en jornada continua.
<ul style="list-style-type: none"> • Día de Cumpleaños 	El funcionario cuya fecha de cumpleaños corresponda a un día hábil de trabajo, podrá disfrutar de un día de descanso remunerado el cuál debe ser disfrutado en el mismo mes de cumpleaños o a más tardar el mes siguiente. Nota: No está permitida la acumulación del día de cumpleaños con otro permiso remunerado, ni con vacaciones, ni con licencias ordinarias, ni con descansos compensados, ni con incapacidades.
<ul style="list-style-type: none"> • Horarios flexibles para los servidores públicos 	El funcionario podrá solicitar un permiso de hasta de dos horas al iniciar o finalizar su jornada laboral, solicitando este beneficio a su jefe inmediato sin incumplir con sus labores diarias.
<ul style="list-style-type: none"> • Jornada laboral especial para mujeres embarazadas 	Las funcionarias de la UAESPE en estado de embarazo podrán, con el consentimiento de su jefe inmediato, salir treinta (30) minutos antes de finalizar la jornada laboral ordinaria.
<ul style="list-style-type: none"> • Día del abuelo 	Los funcionarios que acrediten su condición de abuelos podrán disfrutar de medio día de descanso remunerado el cuál debe ser disfrutado en el mes de agosto.

7. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los incentivos son considerados estrategias institucionales diseñadas para incidir positivamente sobre la voluntad de los servidores públicos y, por consiguiente, sobre su comportamiento laboral y sobre los resultados organizacionales².

Siendo los incentivos un componente tangible del sistema de estímulos, están orientados a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

² Guía de Estímulos del Departamento Administrativo de la Función Pública

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 25 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Los incentivos se reconocerán conforme a las siguientes categorías:

- Mejor servidor público de carrera administrativa
- Mejor servidor público de carrera administrativa nivel profesional.
- Mejor servidor público de carrera administrativa nivel técnico y asistencial.
- Mejor servidor público de libre nombramiento y remoción.

7.1 PLANES DE INCENTIVOS

Para otorgar los incentivos producto del nivel de excelencia de los empleados se tendrán en cuenta los resultados de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral y el de los equipos de trabajo para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Trabajo en equipo,
- Calidad,
- Mejoramiento del servicio, y el
- Funcionamiento como equipo de trabajo.

Para otorgar los incentivos producto del nivel de excelencia de los empleados se tendrán en cuenta los resultados de la calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral.

En todo caso se deberá aplicar lo establecido en el procedimiento que defina la Entidad para tal fin, atendiendo lo dispuesto en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015.

La Dirección General de la Entidad autorizará la viabilidad, oportunidad y conveniencia para otorgar los incentivos, previa revisión y aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en caso de que exista la posibilidad de beneficiar a más de un servidor y según el procedimiento establecido.

Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores.

7.1.1 Pecuniarios

Reconocimiento económico que se asignará al mejor equipo de trabajo de la Entidad. El reconocimiento económico se definirá en hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes (2SMMLV) y se deberá cumplir lo establecido en el procedimiento definido para tal fin, una vez sea adoptado por la Entidad.

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 26 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

7.1.2 No Pecuniarios

Conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Están dirigidos al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

A continuación, se definen los incentivos no pecuniarios cuyo presupuesto corresponderá al definido por la Entidad y según el nivel del empleo o la categoría. En todo caso, al inicio de cada vigencia, se realizará un análisis de las particularidades de la Entidad para asignar el presupuesto correspondiente:

1. **Encargos:** Se confieren de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y siguiendo el procedimiento establecido por la entidad. Siempre y cuando exista alguna vacante temporal o definitiva a la cuál pueda acceder el servidor previo el cumplimiento de requisitos.
2. **Comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período:** Incentivo otorgado a funcionarios de carrera administrativa para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, ya sea en la misma institución o en otra Entidad de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente y siguiendo el procedimiento establecido.
3. **Participación en proyectos especiales** en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario y para la entidad.
4. **Reconocimiento Público a labor meritoria:** otorgamiento de un diploma o placa como resultado del desempeño en nivel de excelencia. Este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el buen desempeño para quienes hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia y serán objeto de reconocimientos especiales, mediante divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional como boletines, publicaciones, página web e Intranet.
5. **Programa de turismo social:** Se refiere a programas de turismo social en el país para el servidor y su núcleo familiar y comprenderá destinos administrados por la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliada la entidad.
6. **Financiación de investigaciones:** Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular que contribuya a mejorar la productividad individual como aporte al mejoramiento del desarrollo institucional en general. Los trámites están a cargo del servidor público y su desarrollo se realizará sin perjuicio del desempeño de las funciones a su cargo.

7.2 REQUISITOS

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 183 de 2015, para participar de los incentivos institucionales contenidos en el presente documento, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021	Código:	
		Versión: 1	Página: 27 de 28
		Vigente desde: 31/01/2021	

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, correspondientes al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

8. OTROS RECONOCIMIENTOS

Atendiendo las políticas institucionales relacionadas con la importancia de realizar reconocimientos que permitan exaltar competencias, comportamientos o resultados de los servidores públicos, a continuación, se señalan los reconocimientos que se otorgarán a todo el personal que integra la planta de la entidad:

Día de Permiso Remunerado	Por obtener título a nivel técnico, tecnólogo, profesional universitario o de posgrado, se concederá día de descanso remunerado el día del grado.
Interés en capacitación formal	Reconocimiento escrito por demostrar interés en ampliar su formación académica a partir de la culminación de Cursos, seminarios y/o talleres de actualización particulares o que lleve a cabo con el apoyo de la Entidad.
Felicitaciones públicas	Reconocer públicamente al funcionario que se destaque notoriamente en el cumplimiento oportuno de sus labores y al mejor servidor público en cada uno de los niveles. El reconocimiento reposará en la hoja de vida.
Reconocimiento por la trayectoria en la Entidad	Reconocer públicamente al funcionario que cumpla un (1) año, tres (3), cinco (5) o diez (10) años en la Entidad. Esta actividad se llevará a cabo en la conmemoración del aniversario institucional.

9. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Los siguientes documentos harán parte de la evidencia en la ejecución del plan de bienestar e incentivos y reposarán en el archivo del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano: a) Evaluación de satisfacción; b) Resultados evaluación de satisfacción de las actividades de bienestar; c) Planilla/registro de asistencia; d) Relación de participantes en las actividades.

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

La ejecución del Programa de Bienestar e Incentivos se medirá a partir de los siguientes indicadores:



PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS
2021

Código:

Versión: 1

Página: 28 de
28

Vigente desde: 31/01/2021

INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMULA	PERIODICIDAD	TIPO DE INDICADOR	META
% de cumplimiento del programa de bienestar	Se ejecutan todas las actividades del cronograma de bienestar.	No de actividades realizadas/ No de actividades programadas*100	Trimestral	Eficacia	90%
Cobertura del programa de bienestar	Establecer el número de servidores que participaron en cada actividad frente al total de la planta de personal	No de personas participantes/ Total de personas convocadas	Mensual	Eficacia	90%
Satisfacción (impacto)	Grado de satisfacción de los funcionarios públicos con las actividades del programa	No. actividades evaluadas satisfactoriamente / Total de actividades	Anual	Efectividad	90%

PABLO ANTONIO ORDOÑEZ PEÑA
Secretario General

Revisó: Sandra Ledy Moreno González – Coordinadora GGDTH
Elaboró: Angélica Hernández Bautista– Profesional Especializado GTH
Eyddie Lisseth Gómez Cañola – Profesional Universitario GGDTH