 Servicio de Empleo	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 1 de 28
		Vigente desde:	



**Servicio
de Empleo**

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

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2022

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 1
	2022		Página: 2 de 28
			Vigente desde:

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. OBJETIVOS.....	6
4.1 GENERAL	6
4.2 ESPECIFICOS	6
5. RESPONSABLES, DERECHOS Y DEBERES:	7
6. FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	8
6.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO	9
6.1.1 Caracterización del Talento Humano de la Entidad.....	9
6.1.2 Encuesta de Calidad de Vida 2019.	12
6.1.3 Encuesta de Clima Organizacional 2019.	14
6.1.4 Resultados medición eficacia del plan de bienestar e incentivos 2021.	16
6.1.5 Recomendación o sugerencia para la formulación del programa de bienestar social e incentivos 2022.	17
6.1.6 Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2021 – Rutas de creación de valor	17
6.1.7 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2019	18
6.1.8 Detección de Riesgo Psicosocial 2019.....	20
6.2 EJES DEL PROGRAMA	20
6.3 SALARIO EMOCIONAL	22
6.4 OTRAS ACTIVIDADES.....	24
6.5 PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	24
6.5.1. PLANES DE INCENTIVOS.....	25
6.5.2. No Pecuniarios	25
6.5.3. REQUISITOS.....	26
7. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	27
8. INDICADORES PARA EVALUAR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA	27
9. APROBACION	28

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
	2022		Versión: 1 Página: 3 de 28
			Vigente desde:

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.

Por otra parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública emitió el “*Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles*” basado en un estudio de buenas prácticas internacionales, tendencias del sector privado y público, así como en un diagnóstico del bienestar en Colombia con información propia de la entidad e información proveniente de otras entidades del sector público y del sector privado, para, posteriormente, formular un programa que tuviese en cuenta las necesidades de las entidades y del talento humano, además, que estuviera articulado con la agenda global y con los lineamientos de política establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022¹.

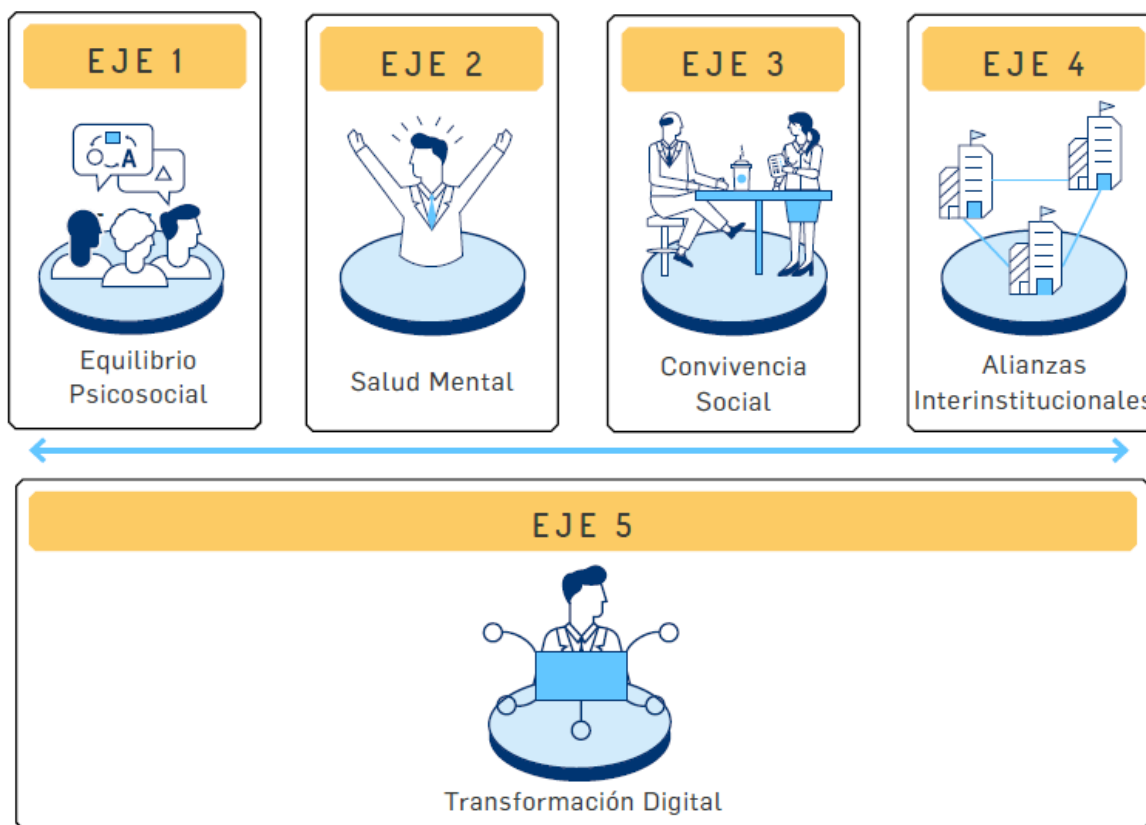
Con base en lo anterior, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) implementará un plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2022 que promueva el desarrollo personal, laboral y familiar de los empleados públicos, logrando así una mayor eficiencia, eficacia en el 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.

¹ Programa Nacional de Bienestar, Pág. 11

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 1
	2022		Página: 4 de 28
			Vigente desde:

Los ejes del programa nacional de bienestar y que hacen parte del presente plan de bienestar social e incentivos representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, y que han sido formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

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, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 1
	2022		Página: 5 de 28
			Vigente desde:

de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Eje 3: Convivencia social: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Eje 4: Alianzas interinstitucionales: El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Eje transversal: transformación digital. La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

2. MARCO CONCEPTUAL²

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.

² Dafp. 2018. Guía para la formulación del Plan de Estímulos.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 1
	2022		Página: 6 de 28
			Vigente desde:

Sistema de Estímulos

conformado por el 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.

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.
- **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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 1
	2022		Página: 7 de 28
			Vigente desde:

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, reintroducción 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.

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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
	2022		Versión: 1 Página: 8 de 28
			Vigente desde:

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 - 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.

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.

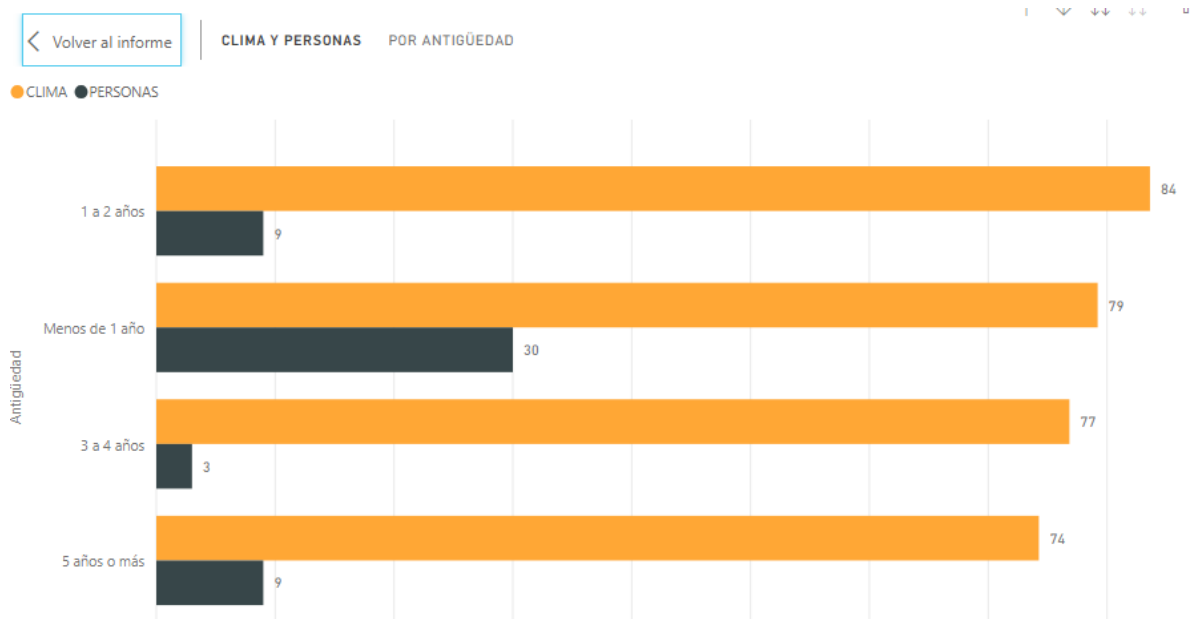
6.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico para la elaboración del Programa 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 2021.
- 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 Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022.

6.1.1 Caracterización del Talento Humano de la Entidad.





PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Código:

Versión: 1

Página: 10 de
28

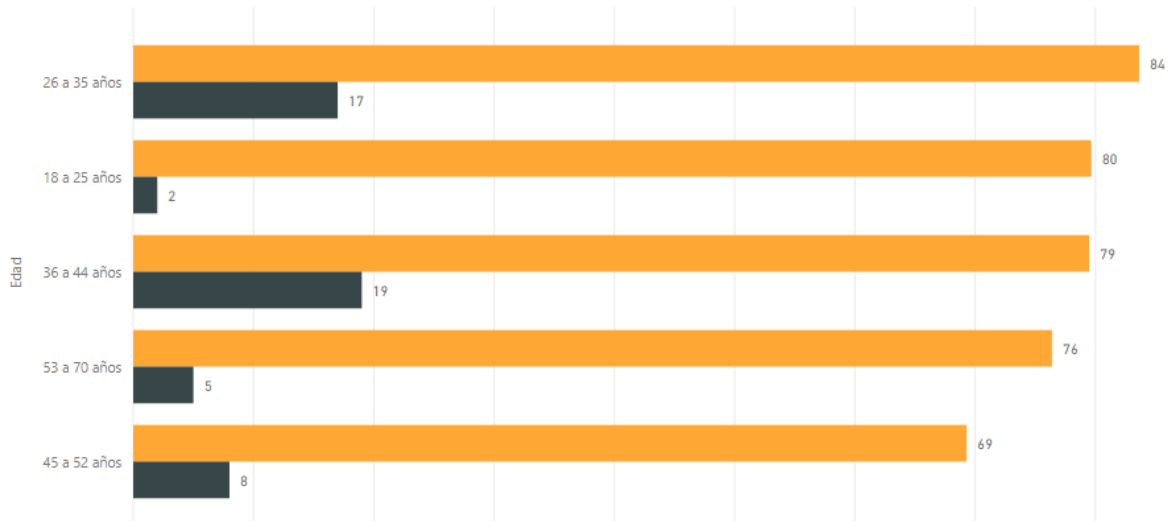
Vigente desde:

[Volver al informe](#)

CLIMA Y PERSONAS

POR EDAD

CLIMA PERSONAS

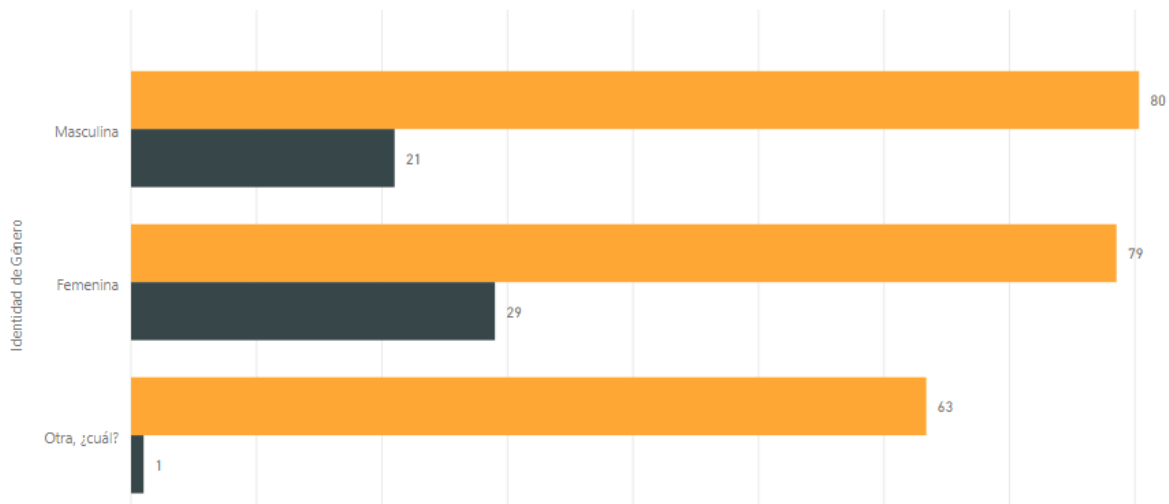


[Volver al informe](#)

CLIMA Y PERSONAS

POR IDENTIDAD DE GÉNERO

CLIMA PERSONAS





PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Código:

Versión: 1

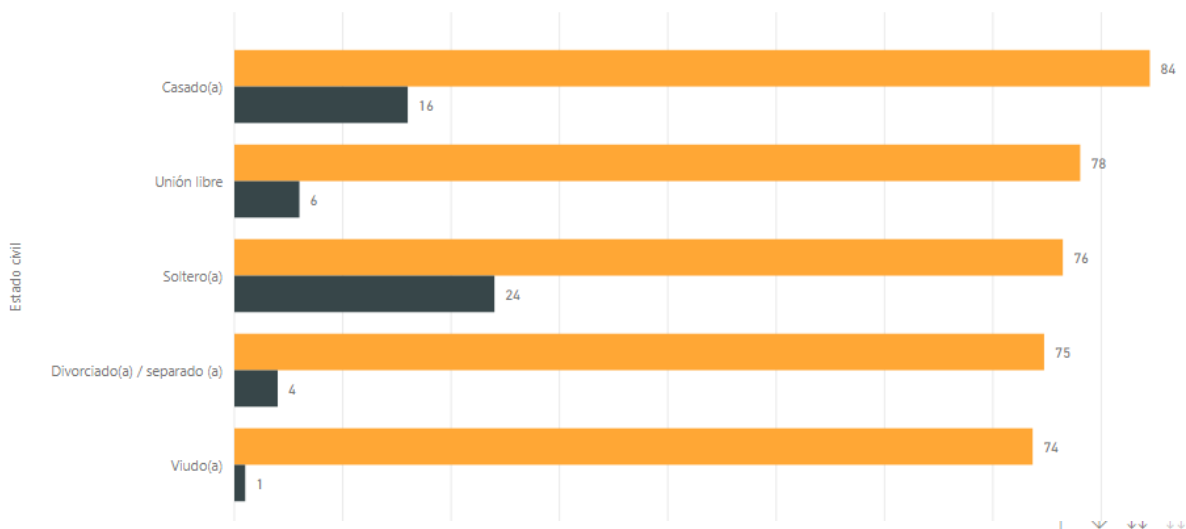
Página: 11 de
28

Vigente desde:

[Volver al informe](#)

CLIMA Y PERSONAS POR ESTADO CIVIL

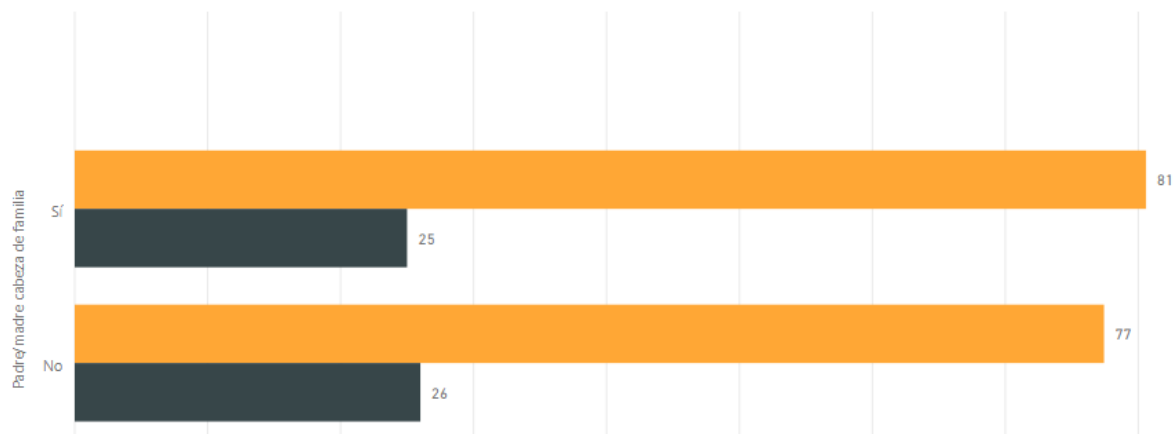
CLIMA PERSONAS



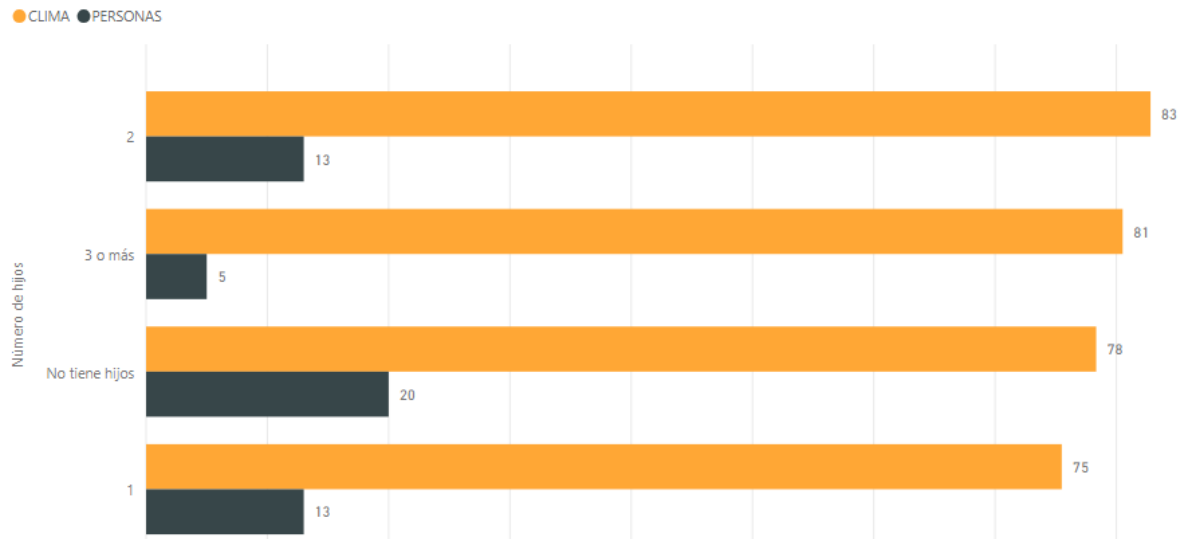
[Volver al informe](#)

CLIMA Y PERSONAS POR PADRE/MADRE CABEZA DE FAMILIA

CLIMA PERSONAS

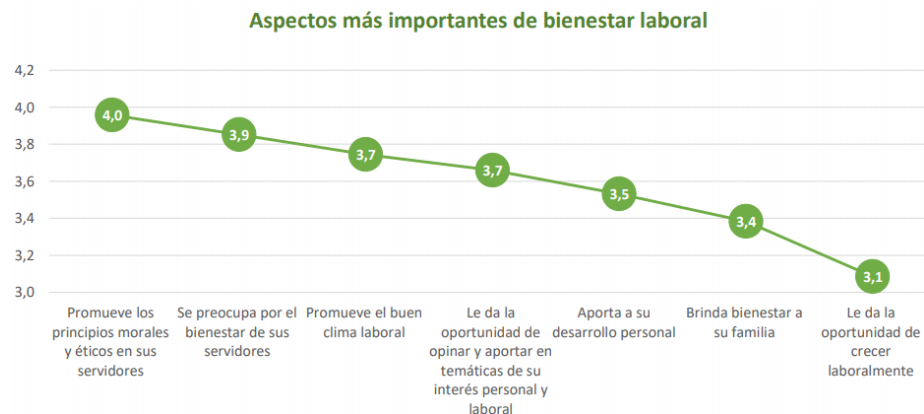


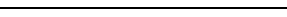
[Volver al informe](#) | **CLIMA Y PERSONAS** | POR NÚMERO DE HIJOS



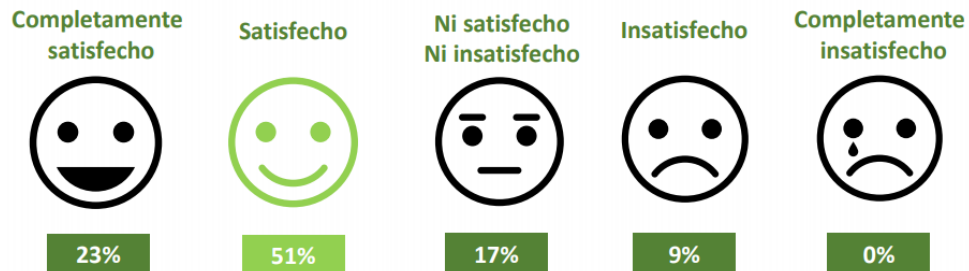
6.1.2 Encuesta de Calidad de Vida 2019.

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:



	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 13 de 28
		Vigente desde:	

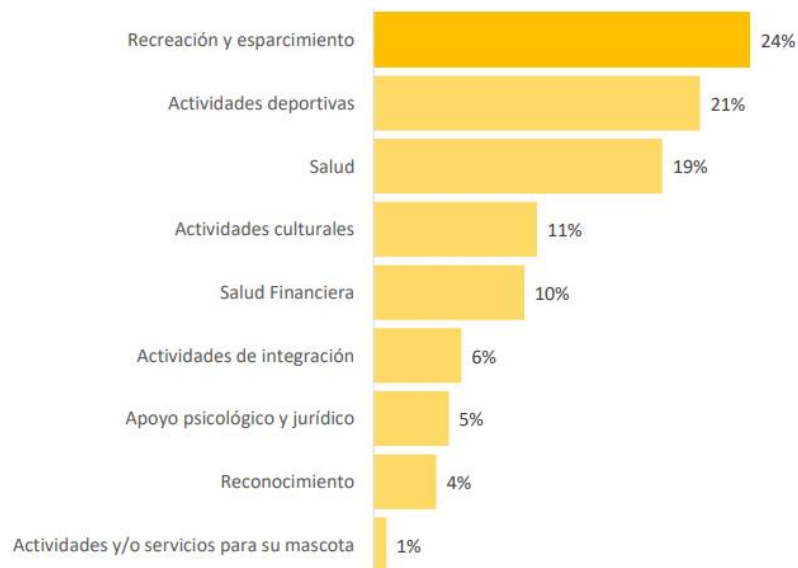
SATISFACCIÓN RESPECTO A SU TRABAJO



Actividades de su preferencia

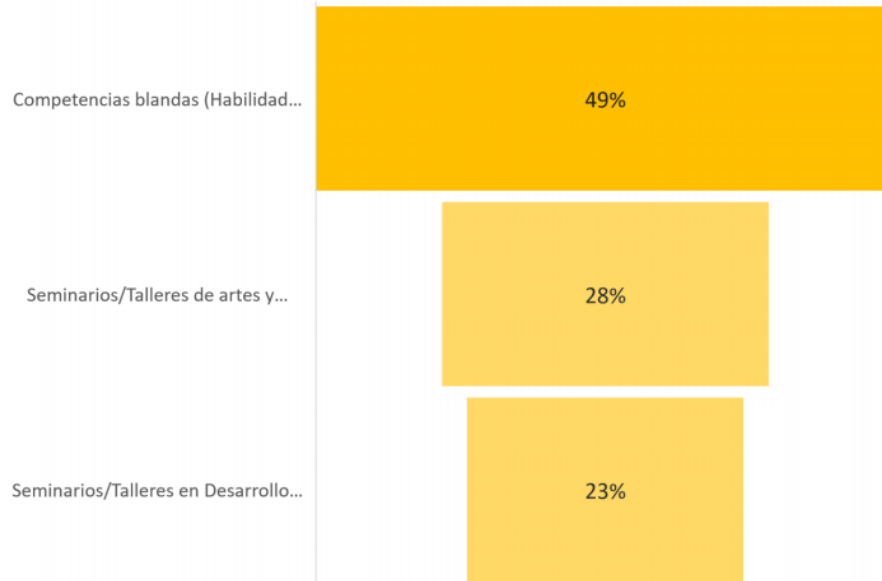
Respuesta Múltiple

Total: 123





Formación y educación para usted



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

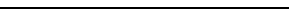
	Frecuencia	Porcentaje
Adquirir vivienda	17	19%
Estudiar	16	18%
Realizar el viaje que siempre ha planeado	13	15%
Mejorar el estado de salud	12	14%
Ahorrar	11	13%
Hacer ejercicio	10	11%
Fortalecer la vida espiritual	9	10%
Total	88	100%

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:

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 15 de 28
		Vigente desde:	

72,9
Macroclima



79,8
Microclima



84,2
Clima Personal



79,0

Índice general de Clima (IGC)



Los resultados generales se encuentran en el rango de clima aceptable, a excepción del nivel personal y la estructura organizacional encontrados en un nivel ideal



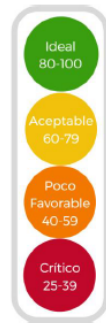
79,9
Comportamiento organizacional



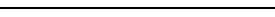
80,7
Estructura organizacional



77,5
Estilos de Liderazgo

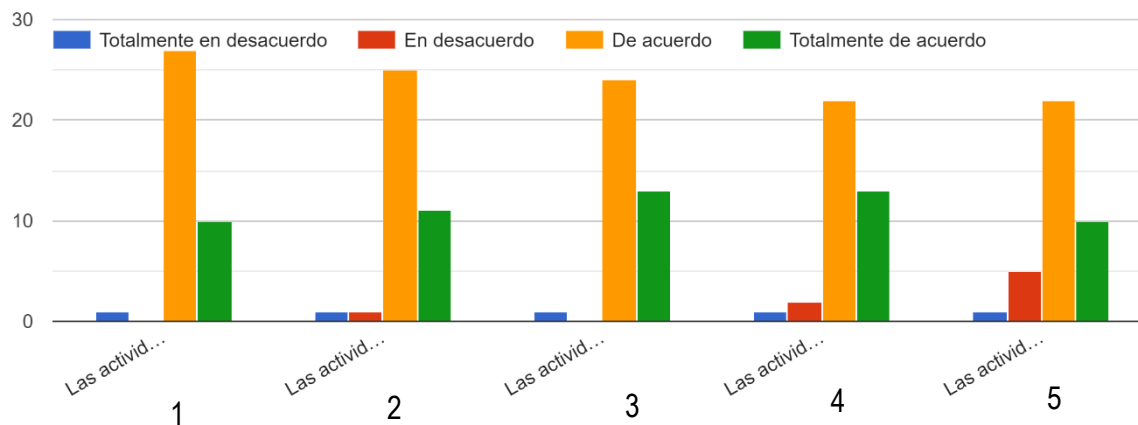


Sub Dimensión	Resultado
Comunicación	78,7
Cond. de Trabajo	82,2
Desarrollo Org.	77,6
Funcionamiento	78,5
L. Activo	70,3
L. Transaccional	77,0
L. Transformacional	73,9
Motivación	79,7
Participación	83,0
Relac. Interper.	81,2
Soluc. Problemas	77,3
Trabajo en Equipo	82,2
Valores	85,5
Total	79,0

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 16 de 28
		Vigente desde:	

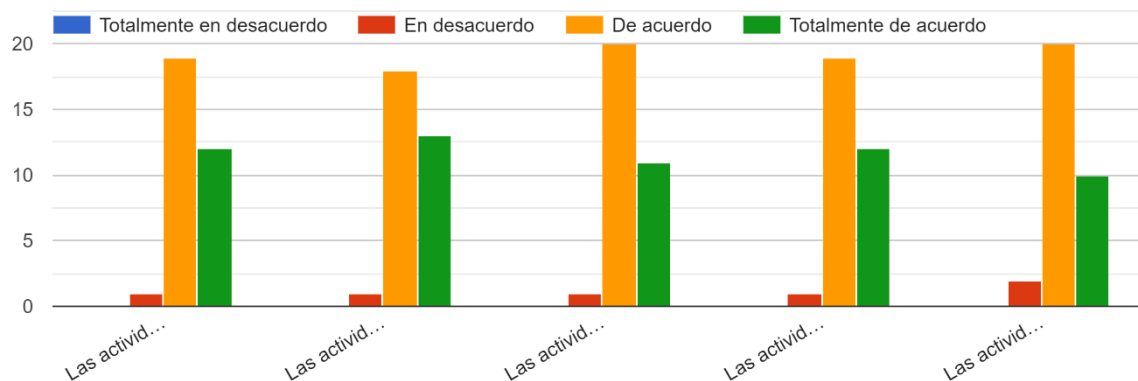
6.1.4 Resultados medición eficacia del plan de bienestar e incentivos 2021.

PRIMER SEMESTRE



1. Las actividades desarrolladas propiciaron un ambiente de integración y bienestar.
2. Las actividades contribuyeron a su bienestar personal, familiar y/o laboral.
3. Las actividades se caracterizaron por su calidad.
4. Las actividades le generaron motivación.
5. Las actividades cumplieron sus expectativas.

SEGUNDO SEMESTRE



1. Las actividades desarrolladas propiciaron un ambiente de integración y bienestar.
2. Las actividades contribuyeron a su bienestar personal, familiar y/o laboral.
3. Las actividades se caracterizaron por su calidad.
4. Las actividades le generaron motivación.
5. Las actividades cumplieron sus expectativas.

 Servicio de Empleo	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 17 de 28
		Vigente desde:	

6.1.5 Recomendación o sugerencia para la formulación del programa de bienestar social e incentivos 2022.

- Es importante entender que en la época de pandemia se han aumentado las reuniones y las actividades laborales; por tal razón es fundamental no programar tan seguidas las actividades o capacitaciones, dado que es necesario hacer un esfuerzo para hacer parte de ellas
- Que se realicen con intervalo de tiempo mayor ya que se programan muy seguido y se cruzan con algunas actividades laborales y por tal razón se dificulta la asistencia
- Deportes en la medida que la pandemia lo permita
- Algunas actividades ocupan demasiado tiempo, lo q genera represamiento de actividades laborales.
- Falta participación de los directivos en estos temas, al no estar ellos hacen que la participación de los equipos se disminuya."
- Mayor puntualidad por parte de los proveedores para la realización de algunas actividades
- Una dinámica que integre más el equipo de la Unidad del SPE
- Me gustaría que continuaran con actividades como mindfulness, yoga, y todo lo relacionado con la salud me parece muy importante.

6.1.6 Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2021 – Rutas de creación de valor

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 1
	2022		Página: 18 de 28
			Vigente desde:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	82	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	82
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	70	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
		- 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	72
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	69
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	81	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	75
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	78	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	73
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	87	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	87

Resultados al 30 de noviembre de 2021

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:

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
CREREG	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
RENT	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

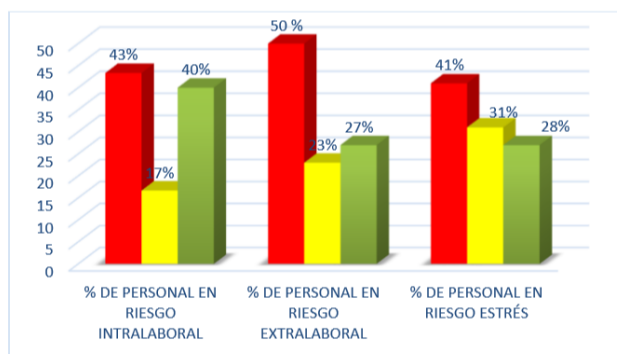
Fuente: DANE, EDI 2019

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 EJES DEL PROGRAMA

6.2.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



Fuente: Plan nacional de bienestar - verificar

 Servicio de Empleo	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 21 de 28
		Vigente desde:	

6.2.2. SALUD MENTAL



6.2.3. CONVIVENCIA SOCIAL

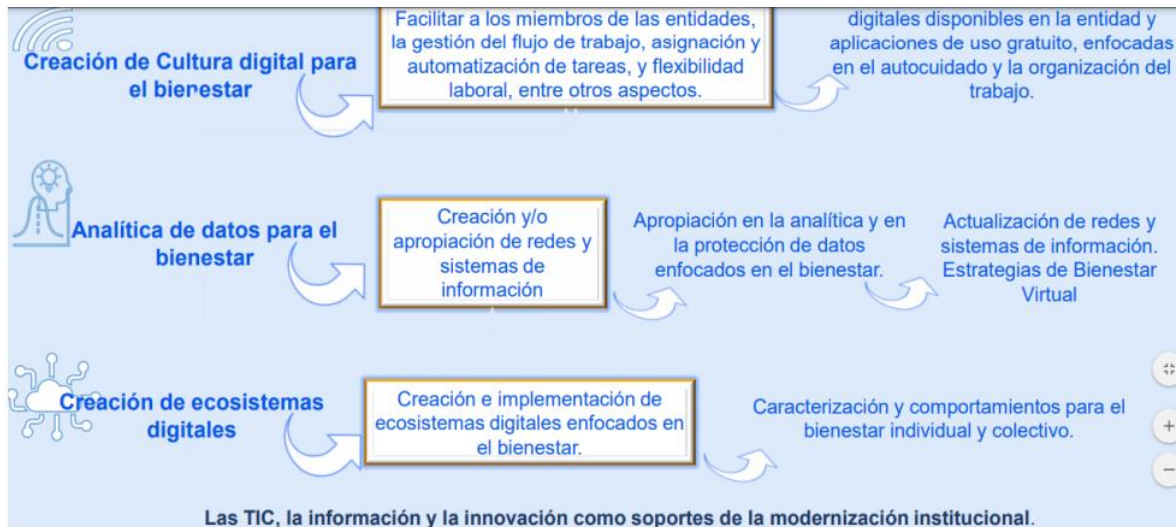


6.2.4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES



	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
	2022	Código:
		Versión: 1 Página: 22 de 28
		Vigente desde:

6.2.5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

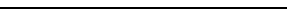


6.3 SALARIO EMOCIONAL

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:

Definición	Descripción
Viernes Feliz	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. Se promocionará por los diferentes medios de comunicación interna.
Día de Cumpleaños	El funcionario que cumpla años 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 23 de 28
		Vigente desde:	

	Se promocionará por los diferentes medios de comunicación interna.
• Horarios flexibles para los servidores públicos	De acuerdo con lo dispuesto en el acto administrativo que reglamente la materia.
• Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	De acuerdo con lo dispuesto en el acto administrativo que reglamente la materia.
• Día del abuelo	Los funcionarios que acrediten su condición de abuelos podrán disfrutar de medio día de descanso remunerado, previa solicitud a la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano con el visto bueno de su jefe inmediato. Se promocionará por los diferentes medios de comunicación interna.
• Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Campaña trimestral de difusión de contenido, buenas prácticas y recomendaciones para contribuir con el manejo del tiempo libre y equilibrio en los tiempos laborales.
• Día de Permiso Remunerado	Por obtener título a nivel técnico, tecnólogo, profesional universitario o de posgrado, se concederá día de descanso remunerado. Nota: No está permitida la acumulación del día de permiso con otro permiso remunerado, ni con vacaciones, ni con licencias ordinarias, ni con descansos compensados, ni con incapacidades.
• 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	Reconocimiento público en el marco del plan de incentivos. El reconocimiento reposará en la hoja de vida.
• Reconocimiento por la trayectoria en la Entidad	Reconocer públicamente al funcionario que cumpla tres (3) o cinco (5). Esta actividad se llevará a cabo en la conmemoración del aniversario institucional.
• Felicitación por formalizar relación conyugal	Realizar reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal a través de los diferentes medios de comunicación interna.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 1
	2022		Página: 24 de 28
			Vigente desde:

• Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.	Mensajes electrónicos y/o físicos dirigidos a cada uno de los servidores según su profesión.
---	--

6.4 OTRAS ACTIVIDADES

Definición	Descripción
• Día del Trabajo Decente	Se adelantarán actividades de promoción, divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente.
• Entorno Laboral Saludable	En coordinación con el Ministerio de Transporte y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
• Transformación Digital	Actividades enfocadas a la preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano
• Día de Permiso Remunerado por participación en los diferentes comités de la entidad.	Por pertenecer y participar activamente en los comités de convivencia, copasst y brigada de emergencia, se concederá día de descanso remunerado. Nota: No está permitida la acumulación del día de permiso con otro permiso remunerado, ni con vacaciones, ni con licencias ordinarias, ni con descansos compensados, ni con incapacidades.

6.5 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 organizacionales³.

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.

³ Guía de Estímulos del Departamento Administrativo de la Función Pública

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
	2022	Código:
		Versión: 1 Página: 25 de 28
		Vigente desde:

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.

6.5.1. 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.

6.5.2. 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 1
	2022		Página: 26 de 28
			Vigente desde:

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.

6.5.3. REQUISITOS

De conformidad con lo estipulado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 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.
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.

 Servicio de Empleo	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 27 de 28
		Vigente desde:	

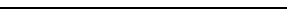
7. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

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.

8. INDICADORES PARA EVALUAR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

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

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%

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	Código:	
		Versión: 1	Página: 28 de 28
		Vigente desde:	

9. APROBACION

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprueba el presente programa en sesión del 19 de enero de 2022.



PABLO ANTONIO ORDOÑEZ PEÑA
Secretario General

Revisó: Sandra Ledy Moreno González – Coordinadora GGDTH 
Elaboró: Angélica Hernández Bautista– Profesional Especializado GTH 