

 Servicio de Empleo	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código:	
		Versión: 2	Página: 1 de 27
		Vigente desde: 01/11/2020	



**Servicio
de Empleo**

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

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
Programa de Bienestar Social e Incentivos (Programa de Estímulos)**

Noviembre 2020

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
	2020		Versión: 2 Página: 2 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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 2019.....	15
6.1.5 Recomendación o sugerencia para la formulación del plan de bienestar social e incentivos 2020.	16
6.1.6 Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2019 – Rutas de creación de valor	16
6.1.7 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2018.	17
6.1.8 Detección de Riesgo Psicosocial 2019.....	19
6.2 AREAS DE INTERVENCIÓN.....	20
6.2.1 PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	20
6.2.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	21
6.2.3 SALARIO EMOCIONAL	22
7. PROGRAMA DE INCENTIVOS	22
7.1 PLANES DE INCENTIVOS	23
7.1.1 No Pecuniarios	23
7.2 REQUISITOS	24
8. OTROS RECONOCIMIENTOS	24
9. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	25

 Servicio de Empleo	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 3 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA..... 25
11. APROBACION 26

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
	2020		Versión: 2 Página: 4 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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 las siguientes áreas de intervención en bienestar laboral, que contribuyan a la integración de los funcionarios de la entidad y sus familias:

- Protección y Servicios Sociales
- Calidad de Vida Laboral
- Salario Emocional

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
	2020		Versión: 2 Página: 5 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 6 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

- **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, 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

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020		Código:
			Versión: 2 Página: 7 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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.
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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
	2020		Versión: 2 Página: 8 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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.

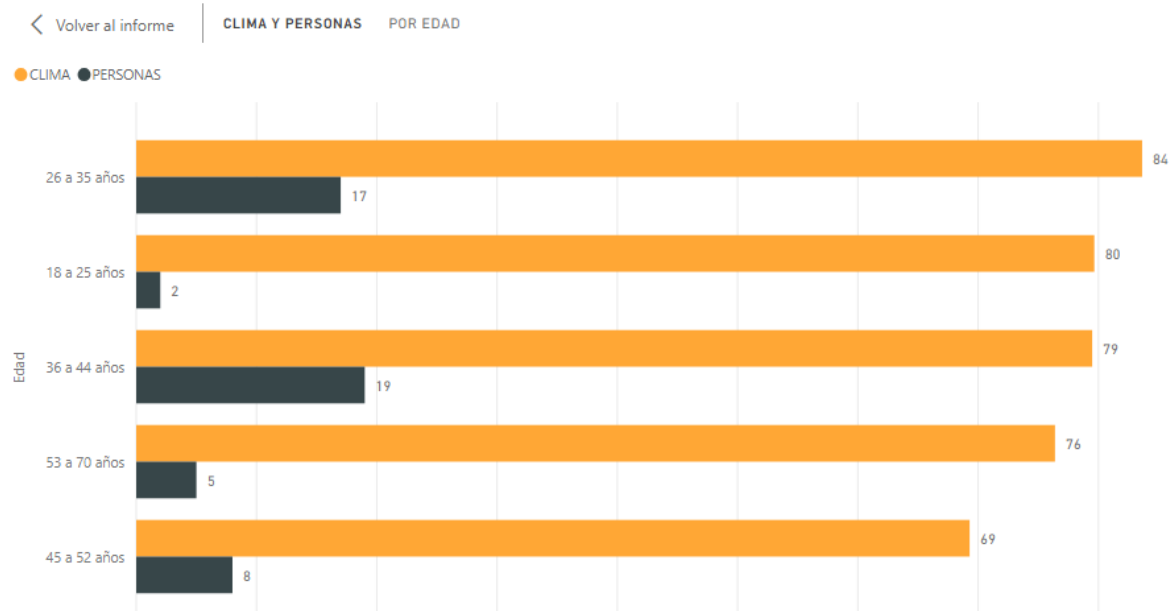
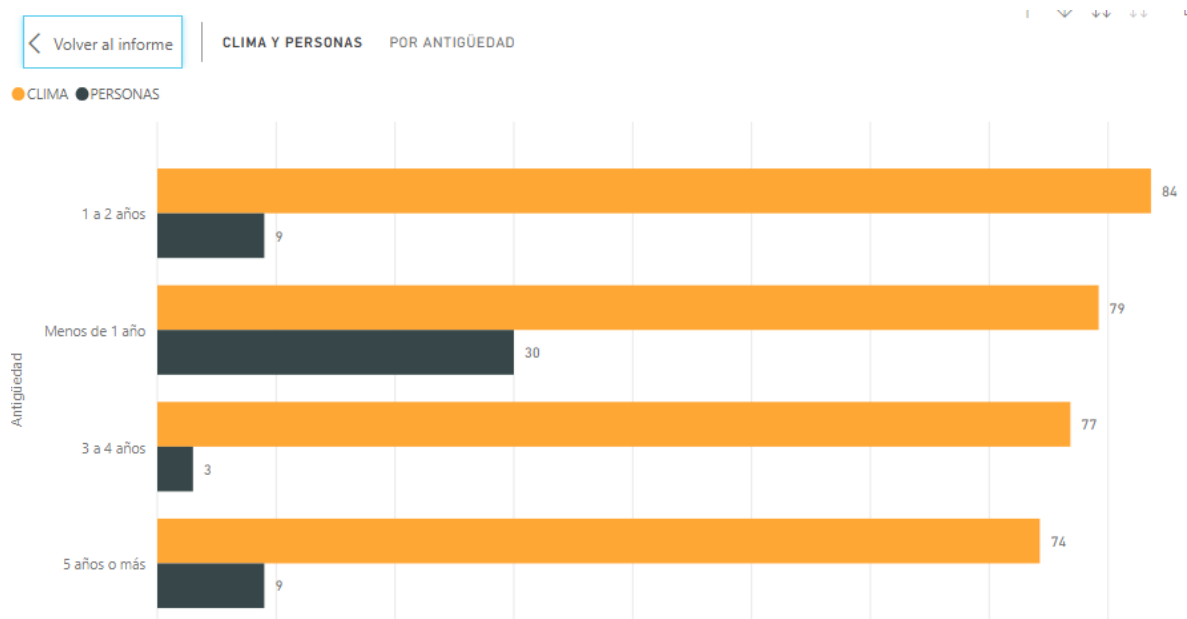
6.1 FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO

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 2019.
- Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG
- Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2018.
- Detección de Riesgo Psicosocial

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 2020.

6.1.1 Caracterización del Talento Humano de la Entidad.





PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2020

Código:

Versión: 2

Página: 10 de 27

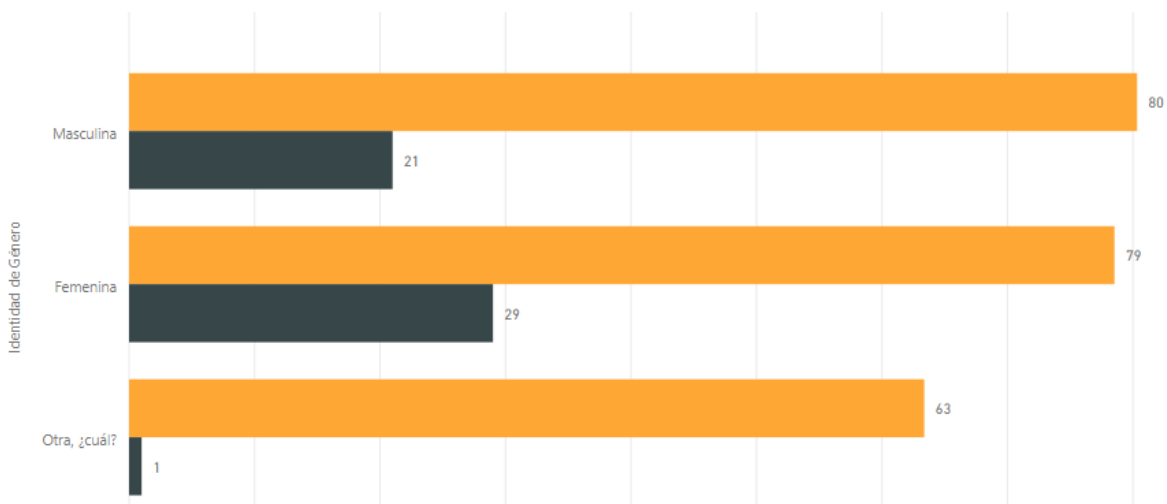
Vigente desde: 01/11/2020

[Volver al informe](#)

CLIMA Y PERSONAS

POR IDENTIDAD DE GÉNERO

CLIMA PERSONAS

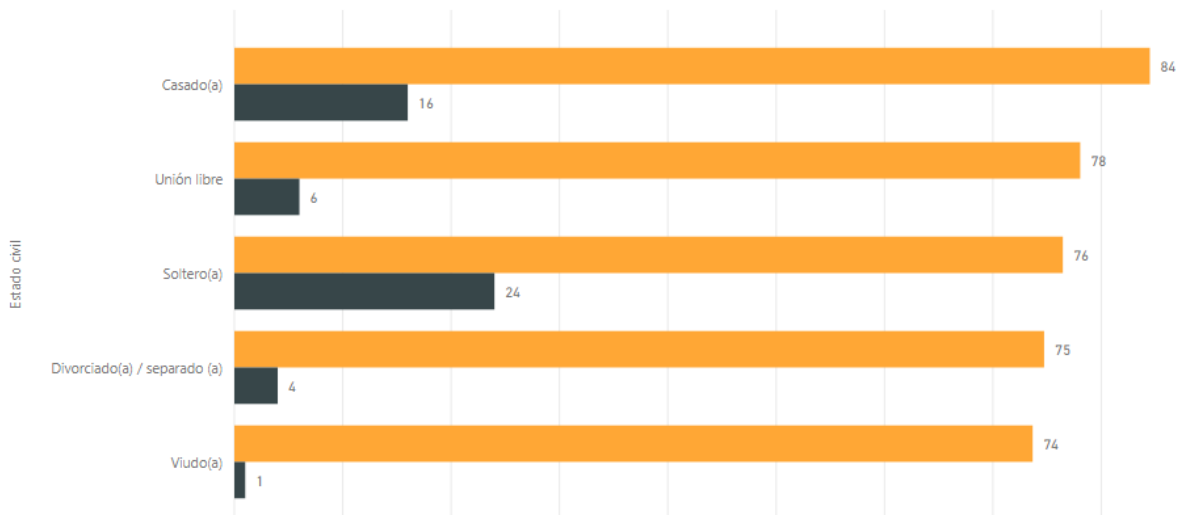


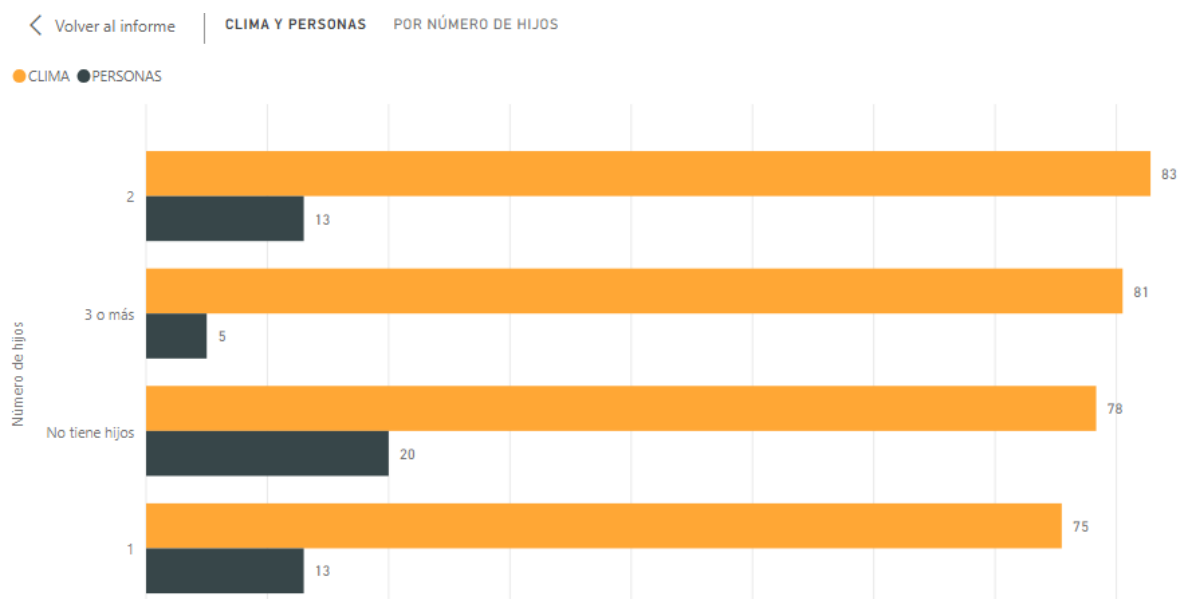
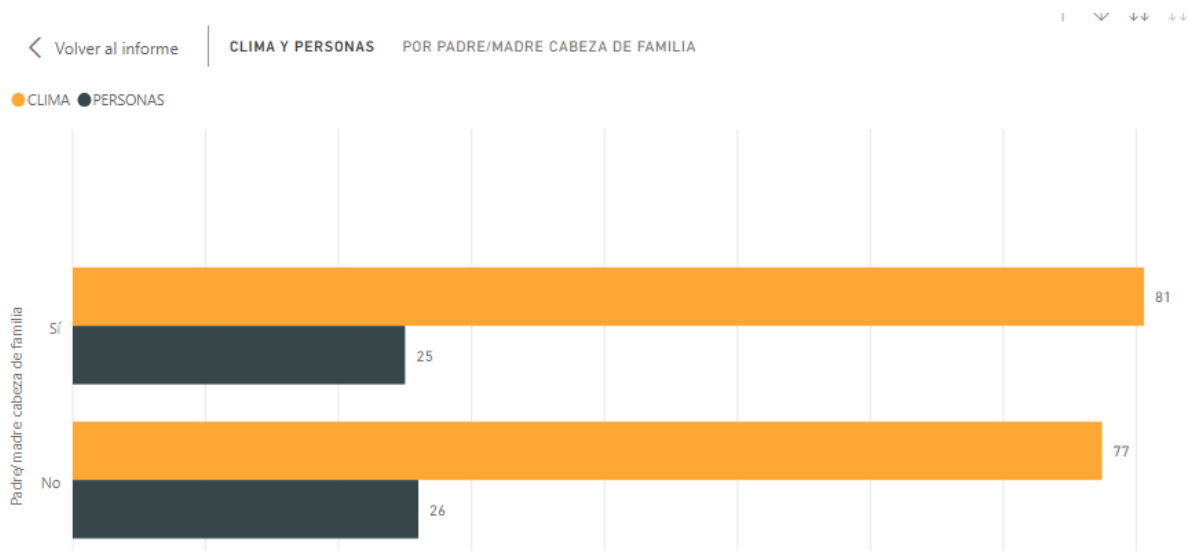
[Volver al informe](#)

CLIMA Y PERSONAS

POR ESTADO CIVIL

CLIMA PERSONAS





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

2020

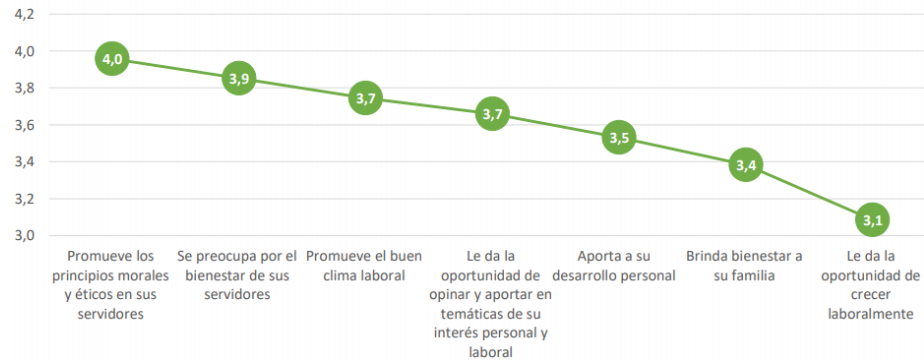
Código:

Versión: 2

Página: 12 de 27

Vigente desde: 01/11/2020

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

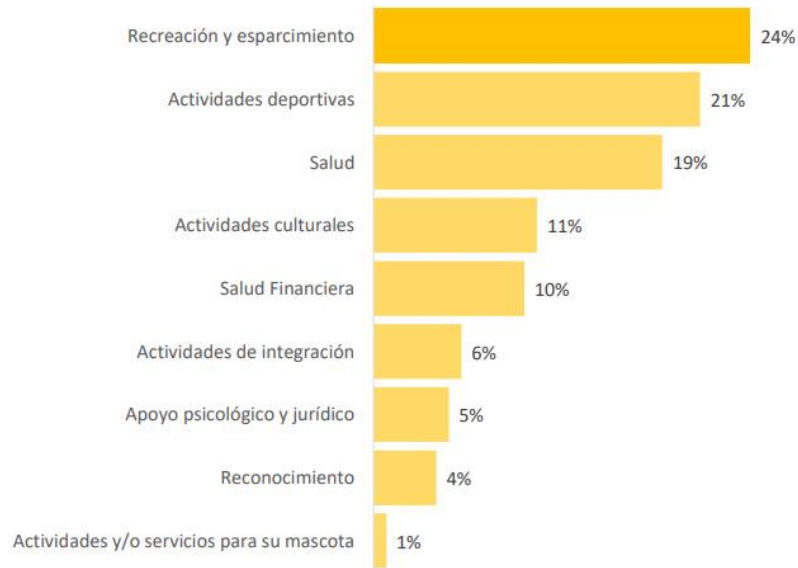


0%

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%

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 14 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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:

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

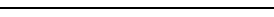


80,7
Estructura organizacional



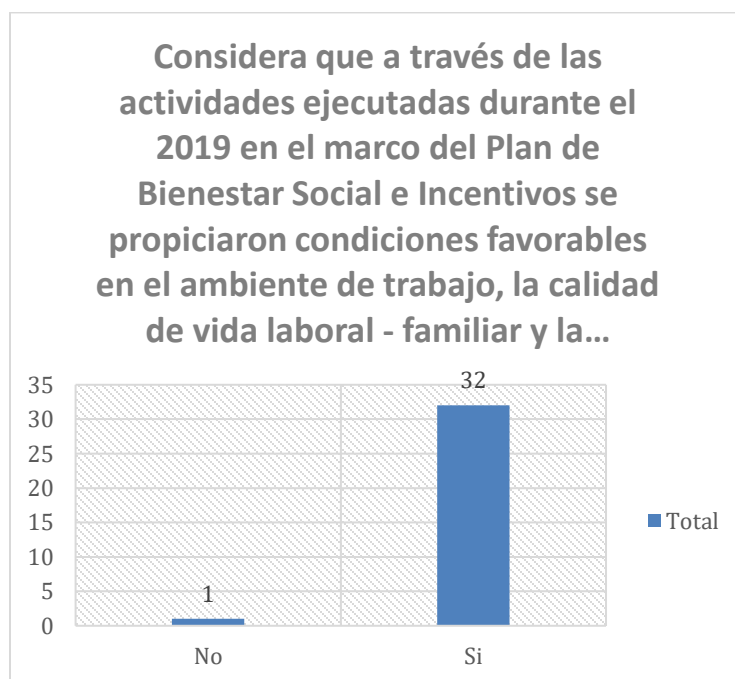
77,5
Estilos de Liderazgo



	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código:	
		Versión: 2	Página: 15 de 27
		Vigente desde: 01/11/2020	

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 2019.



	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código:	
		Versión: 2	Página: 16 de 27
		Vigente desde: 01/11/2020	

6.1.5 Recomendación o sugerencia para la formulación del plan de bienestar social e incentivos 2020.

- Apoyo financiero, para la educación de los hijos en formación profesional o especializada.
- Ejecución del plan desde el inicio del año para no represar y saturar con actividades.
- Incentivos académicos, para cursar programas especializadas.
- Que las actividades se realicen entre semana y no en horarios diferentes (fines de semana) porque no permite la participación activa. Darle continuidad a las actividades, por ejemplo pausas activas o gimnasia laboral. Explicar mejor en qué consisten los beneficios que se tiene con la CCF.
- Mas tiempo libre.
- Dentro de las actividades de bienestar, programar alguna actividad que sean participes las personas que conforman el grupo familiar del funcionario.
- Ampliación de incentivos de cumpleaños 1 día de permiso remunerado, ampliación del incentivo graduación a 1 día.
- Torneo de bolos por semestre o de tenis de mesa si es posible.
- Más caminatas, viajes en grupo, deportes extremos, planes culturales y planes familiares.
- Planes o facilidades de capacitación y /o formación (Seminarios - diplomados , etc.) mediante convenios, becas, etc. (Formador de formadores).
- Convenio con ESAP para especialización y maestrías. procesos e inducción son insuficiente preparación a prepensionados, tarjetas virtuales de cumpleaños y fechas especiales, teletrabajo. Financiación estudio para los servidores.

6.1.6 Resultados de matriz autodiagnóstico dimensión Talento Humano - Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG 2019 – Rutas de creación de valor

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 17 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD	68	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	67	
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	67	
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	67	
		- Ruta para generar innovación con pasión	73	
RUTA DEL CRECIMIENTO	62	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	57	
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	62	
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	61	
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	69	
RUTA DEL SERVICIO	67	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	70	
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	64	
RUTA DE LA CALIDAD	64	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64	
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	64	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	75			
Conociendo el talento		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75	

6.1.7 Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional 2018.

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:

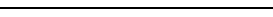
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código:	
		Versión: 2	Página: 18 de 27
		Vigente desde: 01/11/2020	

Gráfico 1. Servidores que conocen sí en su entidad cuentan con disposiciones legales para mejorar la calidad de vida en el trabajo. (Porcentaje)

**Total nacional.
2018**

Su entidad:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2017-2018
¿Cuenta con horarios flexibles?	50,4	5,8
¿Ha promovido el teletrabajo?	27,4	0,3
¿Ha implementado modalidades de teletrabajo?	24,2	1,6

Fuente: DANE, EDI 2018.

Gráfico 2. Servidores que están de acuerdo* con cada una de las siguientes afirmaciones sobre su labor en los últimos doce meses. (Porcentaje)

**Total nacional.
2018**

Durante los últimos doce meses está de acuerdo con las siguientes afirmaciones:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2017-2018
Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	97,8	0,1
Me sentí orgulloso cuando dije que era un servidor público.	95,0	0,8
Me sentí feliz de trabajar en esta entidad.	93,2	0,4
Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	92,0	0,6
La labor que desempeñé contribuyó a mi crecimiento profesional.	91,5	-0,1
Mis capacidades laborales se han aprovechado	82,7	-0,1
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	82,7	0,9
Me sentí conforme con la carga laboral asignada.	77,7	0,9

Fuente: DANE, EDI 2018.

Nota: *Se incluye respuesta "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo".

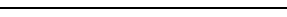
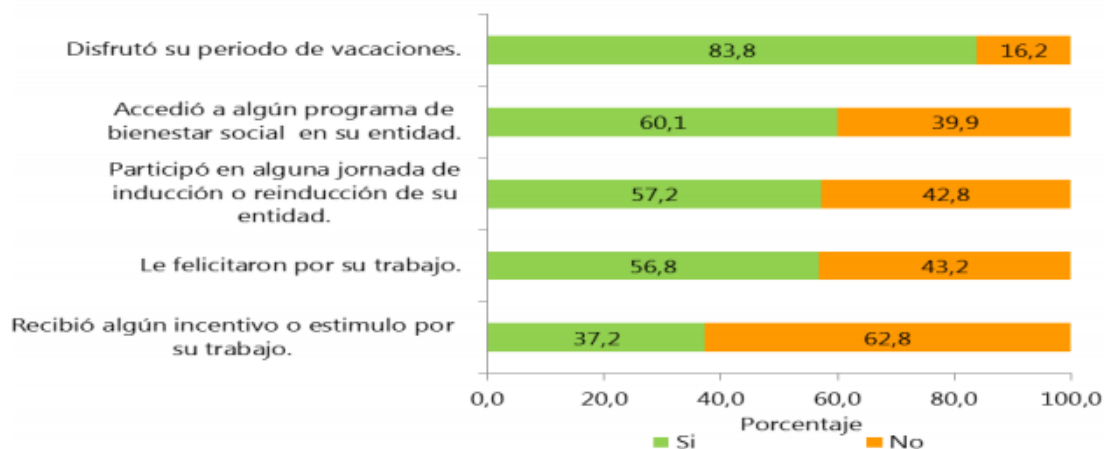
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código:	
		Versión: 2	Página: 19 de 27
		Vigente desde: 01/11/2020	

Gráfico 4. Servidores que han recibido alguno de los siguientes beneficios en los últimos doce meses (Porcentaje)
Total nacional
2018

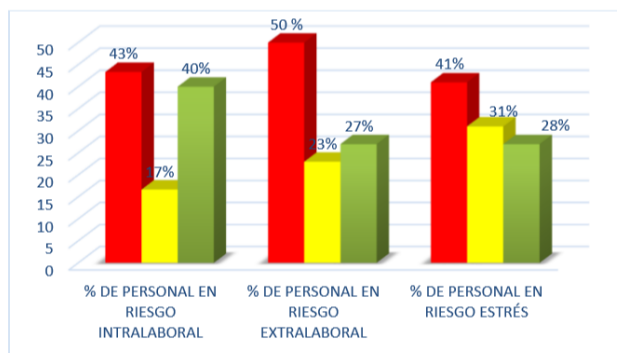


Fuente: DANE, EDI 2018.

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



	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 20 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

6.2 AREAS DE INTERVENCIÓN



6.2.1 PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

- **Deportivo:** 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.
- **Recreación:** 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 y/o.
- **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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 21 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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.
- **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.

6.2.2 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 la realización de escuelas de padres, fortalecimiento de competencias blandas y fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo.
- **Cambio Organizacional:** 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, café con la directora, 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 22 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

6.2.3 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
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.
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.

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.

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.

² Guía de Estímulos del Departamento Administrativo de la Función Pública

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 23 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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.

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 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 24 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

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.
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:

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		Código:
			Versión: 2
	2020		Página: 25 de 27
			Vigente desde: 01/11/2020

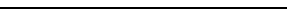
Día de Permiso Remunerado	Por obtener título a nivel técnico, tecnólogo, profesional universitario o de posgrado, se concederá día de descanso remunerado el día del grado.
Interés en capacitación formal	Reconocimiento escrito por demostrar interés en ampliar su formación académica a partir de la culminación 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.

10. INDICADORES PARA EVALUAR LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

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

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código:	
		Versión: 2	Página: 26 de 27
		Vigente desde: 01/11/2020	

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%

11. MODIFICACION Y APROBACION

- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 28 de octubre de 2020 aprobó la eliminación del componente de Capacitación Formal teniendo en cuenta las condiciones técnicas y financieras para la ejecución de un convenio con el ICETEX cuyo objeto es financiar capacitación formal de los servidores públicos de la Entidad, no es factible la ejecución de los recursos destinados para tal fin en la presente vigencia faltando dos meses para cerrar el año, además que la financiación de los programas implica todo un proceso de adopción y convocatoria que se suma a las etapas para suscripción del convenio, situación que hace inviable contar con dicho contrato en el 2020. Se proyecta suscribirlo en la vigencia 2021 para financiar programas del segundo semestre 2021 y primer semestre 2022.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020	Código:	
		Versión: 2	Página: 27 de 27
		Vigente desde: 01/11/2020	

- Cambios en la definición de la política institucional de incentivos que fue aprobado en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 28 de octubre de 2020.
- Cambios en la estructuración y ejecución de las actividades como consecuencia del aislamiento preventivo y obligatorio por la pandemia derivada del COVID - 19.
-

PABLO ANTONIO ORDOÑEZ PEÑA
Secretario General

Elaboró: Angélica Hernández – Profesional Especializado GTH 