

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2020

Secretaría de la Función Pública

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 4 |
| 1. Marco normativo | 5 |
| 2. Alcance | 7 |
| 3. Lineamientos conceptuales | 8 |
| 4. Objetivos del plan..... | 12 |
| 4.1. General..... | 12 |
| 4.2. Específicos | 12 |
| 5. Pilares y dimensiones estratégicos | 13 |
| 5.1. Pilares estratégicos..... | 13 |
| 5.2. Dimensiones estratégicas..... | 14 |
| 6. Beneficiarios y responsables del plan | 15 |
| 6.1. Beneficiarios | 15 |
| 6.2. Responsable | 15 |
| 7. Diagnóstico organizacional para el bienestar (DOB) | 16 |
| 7.1. Resultados del DOB | 16 |
| 7.1.1. Resultados del diagnóstico general (encuestas):..... | 16 |
| CAPITULO I..... | 23 |
| 8. Programa de bienestar | 24 |
| 8.1. Dimensiones para el bienestar | 24 |
| 8.1.1. Dimensión cultural y artística: | 24 |
| 8.1.2. Dimensión Deportiva y Recreativa | 25 |
| 8.1.3. Dimensión socio cultural..... | 26 |
| 8.1.4. Dimensión cultura organizacional | 27 |
| CAPITULO II..... | 31 |
| 9.1. Dimensiones para los incentivos | 32 |
| 9.1.1. Dimensión cultura organizacional | 32 |
| 9.1.2. Incentivos pecuniarios | 32 |
| 9.1.3. Incentivos no pecuniarios | 32 |
| CAPITULO III..... | 34 |
| 10. Mejoramiento de clima organizacional | 35 |
| CAPITULO IV | 36 |
| 11. Código institucional de integridad y valores..... | 37 |

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2020

11.1.

| | |
|--|----|
| Condiciones Institucionales para la implementación y Socialización..... | 37 |
| 11.1.1. Diagnóstico y Socialización de resultados..... | 37 |
| 11.1.2. Realimentación, sensibilización, inducción y reinducción..... | 37 |
| 11.2. Gestión y promoción. | 37 |
| 11.2.1. Plan de gestión | 37 |
| 11.2.2. Evaluación de resultados | 37 |
| 12. Presupuesto del plan | 38 |
| 13. Indicadores de evaluación y seguimiento | 39 |

Introducción

La concepción del plan de gobierno ideada por el gobernador de Cundinamarca, plantea la necesidad de apalancar procesos que conlleven a obtener resultados diferentes.

Bajo esta concepción, la Secretaría de la Función Pública debió repensar la manera como se debía abordar la construcción y ejecución del plan de bienestar, para que se ajuste a las necesidades que exige la materialización del plan de desarrollo.

Se parte de reconocer, que la forma de materializar el cumplimiento de las metas propuestas, es a través del recurso humano disponible, razón por la cual, la organización debe hacer todo lo posible para que este se encuentre en las mejores condiciones de trabajo y personales <<Más bienestar, más felicidad>>.

No resulta suficiente, que un empleado se sienta bien en su entorno laboral, también se hace necesario que este se sienta bien en otros entornos de vida, como el entorno familiar. Además, no solo debe abarcar el hacer de la persona, sino también su ser.

Bajo estas premisas y del trabajo adelantado por la Secretaría de la Función Pública nace el presente plan de estímulos "bienestar e incentivos". Este se constituye en una herramienta valiosa contentiva de las acciones que se pretenden adelantar y que abarca todas las dimensiones del bienestar.

1. Marco normativo

- **Ley 489 de 1998:** El artículo 26° establece <<Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones>>.
- **Decreto Nacional 1567 de 1998:** El artículo 19°, establece: <<Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos>>.
- **Ley 734 del 2002:** El artículo 33, numerales 4 y 5, establecen como derecho de los Servidores Públicos: <<Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales" y "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes>>.
- **Ley 909 de 2004:** El Parágrafo del artículo 36, reglamentada por el Decreto 1227 de 2005, establece: <<Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley>>.
- **Decreto Nacional 1227 de 2005:** El artículo 76 establece que <<Los planes de estímulos e incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades>>.
- **Decreto Nacional 1083 de 2015:** El artículo 2.2.10.1 establece que <<Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social >>. El artículo 2.2.10.7, del precitado Decreto, establece: <<Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 - Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 - Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos>>.
- **Decreto Nacional 051 del 16 de enero de 2018:** “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- **Decreto Ordenanzal No. 265 de 2016:** El artículo 126, establece que La Secretaría de la Función Pública, como dependencia de carácter técnico dirige el desarrollo organizacional a través de la mejora de los Sistemas de Gestión Institucional, con el fin de apoyar e incidir en el logro de óptimos resultados en la gestión de la Gobernación.
Asimismo, dentro de los objetivos señalados en el artículo 127 del Decreto ibídem, la Secretaría de la Función Pública debe <<velar por la aplicación de los principios de transparencia, oportunidad, eficiencia, igualdad, mérito, moralidad, eficacia, imparcialidad, celeridad, y publicidad en los procesos de selección, vinculación, retribución, bienestar, desarrollo, formación y administración del Talento Humano al servicio del sector central del Departamento>>.
- **Decreto Departamental No. 003 del 09 de enero de 2020:** “Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Plan de Incentivos y Programa de Bienestar y Estímulos del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca”, en el artículo 59, el Gobernador de Cundinamarca, delegó al Secretario del Despacho de la Secretaría de la Función Pública de la Gobernación de Cundinamarca, las relacionadas con la aprobación, adopción y modificación de los planes y programas de capacitación, bienestar organizacional y estímulos e incentivos.
- Matriz de autodiagnóstico de talento humano (MIPG)
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado; En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

2. Alcance

El Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» de la gobernación de Cundinamarca 2020, inicia con la elaboración del diagnóstico organizacional para el bienestar «DOB», que permitió la identificación de necesidades de los funcionarios de la entidad y su contexto familiar, continúa con la ejecución de los programas y proyectos y finaliza con seguimiento y evaluación de cada actividad ejecutada durante la vigencia.

El Plan busca el bienestar de los funcionarios y fortalecimiento del clima organizacional de la gobernación de Cundinamarca.

3. Lineamientos conceptuales

- **Sistema de Estímulos para Empleados del Estado:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales¹. El sistema de estímulos comprende dos grandes ejes: programas de bienestar social y programas de incentivos.
- **Bienestar:** El bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona (protección, afecto, entendimiento, participación, formas de hacer, ser, tener, estar) y no solo en el lugar de trabajo.
- **Incentivos:** Son estrategias que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores y en su comportamiento laboral, lo cual se ve reflejado en la obtención de mejores resultados.
- **Programa de Bienestar Social:** Busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad.
- **Programa de Estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social².
- **Bienestar Social:** Proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Beneficiarios:** Serán beneficiarios de los programas de bienestar, que se ejecutaran con recursos propios de la entidad, los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca y su grupo familiar, definido éste último conforme a la normatividad vigente³.
La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el funcionario en la versión actualizada de la Ficha Técnica Grupo Familiar y en el aplicativo Kactus, siendo obligación del servidor público su permanente actualización.
- **El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende:** La protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral: Es decir cada año, las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un

¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 13.

² Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1.

³ Parágrafo 2 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 y el decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.2, parágrafo 2; Decreto 051 del 16 de enero de 2018 – según acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017

objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención (DAFP)⁴.

- **Actividades de Bienestar:** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación⁵:
 - Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- **Calidad de vida laboral:** La organización debe mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral al estar asociado a la eficiencia y a los resultados de gestión, mediante la siguiente implementación⁶:
 - Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 - Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 - Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - Fortalecer el trabajo en equipo.
 - Adelantar programas de incentivos.

«El Decreto 1227 de 2005, art. 75. Parágrafo: el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.»

- **Programa de Incentivos:** Un adecuado programa de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público⁷. Buscan reconocer el buen desempeño de los servidores de manera grupal e

⁴ Artículo 23, Decreto 1567 de 1998

⁵ El Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Título 10, Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2

⁶ Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, en su Artículo 2.2.10.7, de conformidad con el Artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998

⁷ Guía de Estímulos para los servidores públicos. Versión 1 Función Pública. Septiembre 2018

individual en el cumplimiento de sus labores y en consecución de las metas de la entidad.

- **Reconocimientos e Incentivos:** Son las actitudes y comportamientos reflejados en la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea produzca de manera inmediata), o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento con impacto a la hoja de vida). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- **Pecuniario (monetarios):** Aun cuando dentro de la investigación existen diferentes posiciones en relación con la capacidad motivadora del reconocimiento en dinero, lo cierto es que dentro del sector público colombiano se han reservado los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual⁸.

Es muy importante que, al premiar a los mejores equipos de trabajo, ya sea con incentivos pecuniarios o con incentivos no pecuniarios, las entidades realmente refuercen la capacidad de sinergia lograda por ellos, el liderazgo mostrado por cada integrante en aquellos aspectos de un proyecto en los que es especialmente competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la innovación y creatividad, la adecuada coordinación de esfuerzos y la calidad técnica de los resultados. En este sentido, los evaluadores de los proyectos presentados a su consideración por los diferentes equipos de las entidades públicas deberán ser muy exigentes y estrictos en sus valoraciones, con el objeto de no desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo⁹.

- **No Pecuniarios (no monetarios):** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico¹⁰. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral¹¹.
- **Planes de Incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de

⁸ Decreto 1227 de 2005, artículo 77

⁹ Decreto 1227 de 2005, artículo 83

¹⁰ Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005

¹¹ Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78

la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia¹².

- **Motivación:** Orden nacional y territorial (Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológica, Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección del Empleo Público).

Es importante resaltar que el factor motivacional puede incidir en el incremento de la calidad del trabajo y en la eficacia de un servidor. Esta motivación puede darse por dos situaciones a saber: La primera, por una buena realimentación o reconocimiento, siendo esto fundamental en el momento en que los servidores logren cumplir con una meta propuesta, y la segunda porque desempeña una labor de su interés, lo cual garantiza que este se sienta identificado y a gusto con las personas con quienes trabaja y con las tareas que desempeña.

Es decir, si un servidor se encuentra motivado en la entidad a la cual pertenece va a buscar su autorrealización, cumpliendo sus objetivos de manera eficaz, ya que las tareas que realice y su relación con las personas van a contribuir a su crecimiento laboral, profesional y personal.

Por otro lado, es fundamental resaltar que deben existir otros motivadores más significativos, diferentes al salario, que les permitan tener un crecimiento personal. Estos podrían dirigirse hacia la satisfacción del logro propuesto y el reconocimiento por ello, el desarrollo del trabajo en sí y la responsabilidad asignada, como también el poder ascender, consolidando una carrera en la entidad. Estas motivaciones llevan a que se vea reflejado su esfuerzo y mérito en el cumplimiento de sus anhelos y logros personales; de igual forma, a que se sienta satisfecho por su contribución en la gestión institucional y la calidad de vida del país o su región, en muchos casos. DAFP.

¹² Decreto 1567 de 1998, artículo 29

4. Objetivos del plan

4.1. General

Mejorar e impactar positivamente la vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad (DAFP).

4.2. Específicos

- Aportar a la generación de condiciones favorables para mejorar el ambiente laboral, de modo que se fortalezca desde la equidad, la participación, el trabajo en equipo y la creatividad.
- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz en lo individual y en lo colectivo de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca, para propiciar un clima organizacional favorable, orientado hacia el trabajo con sentido, el trabajo en equipo, el buen servicio y la felicidad.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los funcionarios a nivel interno y con el entorno.
- Fomentar los principios éticos institucionales, en función de una cultura de servicio.
- Propender por el desarrollo saludable a nivel físico y mental de los funcionarios, mediante el fomento de los buenos hábitos.
- Promover el esparcimiento y unidad del funcionario y su familia.
- Promover la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socio-culturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.
- Generar felicidad y bienestar en los funcionarios a través de viajes que enriquezcan sus experiencias y recuerdos para que perduren en el tiempo.
- Generar altos niveles de motivación individual y grupal, para mejorar la productividad.

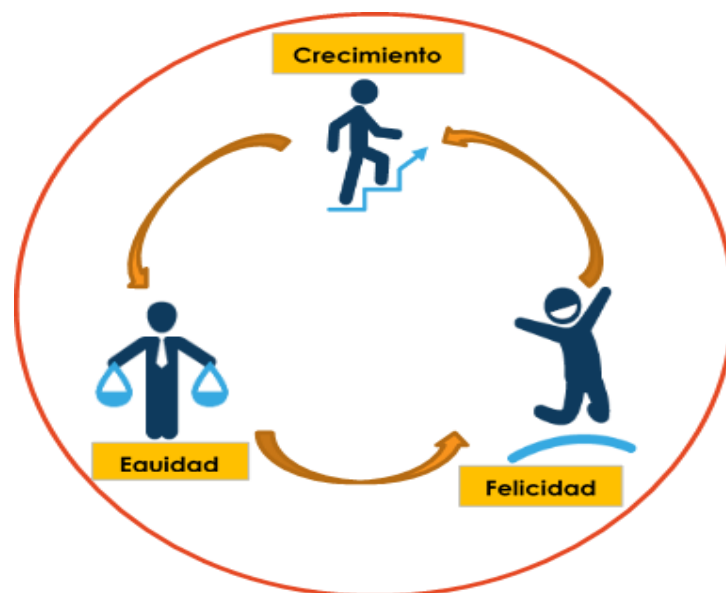
5. Pilares y dimensiones estratégicos

5.1. Pilares estratégicos

Como fundamento estratégico del Programa Institucional de Estímulos 2020 «Bienestar e Incentivos» se toman aquellos pilares que determina el Plan de Desarrollo Cundinamarca «Unidos Podemos Más» en su modelo del «Nuevo Liderazgo» como base del crecimiento de la comunidad cundinamarquesa, para que de esta manera el bienestar de los funcionarios de la entidad sea congruente con el de la comunidad del departamento, estos pilares son:

- **Crecimiento:** en lo laboral, personal, familiar y social, permite que el funcionario cambie su estructura mental y forma de pensar con respecto a la simbiosis que se debe conformar entre la Gobernación, la familia, el trabajo, los compañeros y el desempeño, en beneficio de un clima organizacional favorable y de la comunidad.
- **Equidad:** desde el punto de vista de igualdad en las oportunidades de fortalecerse como ser humano, física, mental y familiarmente, desde las dimensiones deportivas, culturales, artísticas, vacacionales, recreativas y socio-culturales en beneficio de un clima laboral favorable.
- **Felicidad:** concebida desde el nombre propio del programa como bienestar, es decir un funcionario satisfecho integralmente con su organización, su secretaría, su dependencia, su trabajo, su desempeño, sus compañeros, su reconocimiento, su salud, su familia y su comunidad.

Figura 1. Pilares estratégicos para el bienestar del talento humano de la gobernación de Cundinamarca



Fuente: Elaboración propia de la Secretaría de la Función Pública 2018

5.2. Dimensiones estratégicas

Las dimensiones estratégicas de Programa Institucional de Estímulos 2020 «Bienestar e Incentivos» se conciben como herramientas prácticas que se interrelacionan con los pilares (crecimiento, equidad y felicidad) para de esta manera fortalecer elementos transversales del funcionario desde lo físico y lo mental, como ser humano, como ser familiar, como ser trabajador y como ser social.

- **Dimensión cultural y artística:** El funcionario feliz con identidad cultural y desarrollo de habilidades artística con sentido de pertenencia por la organización y el departamento.
- **Dimensión deportiva y recreativa:** Funcionarios felices y saludables con desarrollo de actividad física regular, con opciones de esparcimiento y descanso programado para él y su familia.
- **Dimensión socio-cultural:** Funcionarios como miembro de una sociedad, un equipo y una organización que da sentido a su trabajo y a su vida.
- **Dimensión cultura organizacional:** Funcionarios felices y con sentido de pertenencia.

Figura 1. Pilares estratégicos para el bienestar del talento humano de la gobernación de Cundinamarca



Fuente: Elaboración propia de la Secretaría de la Función Pública 2018

6. Beneficiarios y responsables del plan

6.1. Beneficiarios

De acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Decreto Departamental 003 del 9 de enero de 2019, serán beneficiarios del Programa Institucional de Estímulos “Bienestar e incentivos”, los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal del sector central de la gobernación de Cundinamarca y su grupo familiar, definido éste último conforme al parágrafo 2, del artículo 2.2.10.2, libro 2 parte 2, título 10 del decreto 1083 de 2015 y del artículo 70 parágrafo 2 del Decreto 1227 de 2005 que señala: «Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él».

A su vez mediante Sentencia T-070/15 La Honorable Corte Constitucional evoluciona el concepto de familia en Colombia y entendiéndose por ella: (...) «aquella comunidad de personas emparentadas entre sí por vínculos naturales o jurídicos, que funda su existencia en el amor, el respeto y la solidaridad, y que se caracteriza por la unidad de vida o de destino que liga íntimamente a sus integrantes más próximos».

Parágrafo: La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el funcionario en la versión actualizada de la Ficha Técnica Grupo Familiar y en el aplicativo Kactus, siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

6.2. Responsable

La Secretaría de la Función Pública, a través de la Dirección de Desarrollo Humano, tiene la responsabilidad de dirigir, coordinar y ejecutar las actividades y acciones contempladas dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e incentivos».

7. Diagnóstico organizacional de necesidades para el bienestar (DOB)

La gobernación de Cundinamarca para realizar el diagnóstico organizacional para el bienestar de los funcionarios, utilizó como herramienta la encuesta, que se aplicó por medio virtual a través de los correos electrónicos institucionales.

7.1. Resultados del DOB

7.1.1. Resultados del diagnóstico general (encuestas):

El diagnóstico general de necesidades, tiene como finalidad, establecer las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2020, enmarcadas dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos».

La herramienta utilizada para el diagnóstico general fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos a través del correo electrónico institucional. Se resalta dentro de la aplicación de la herramienta, que la muestra poblacional fue determinada mediante la fórmula estadística para poblaciones finitas.

El resultado de la aplicación de la fórmula con un margen de error del 5%, determinó que se requería un mínimo de 70 participantes, sin embargo, la Secretaría de la Función Pública, tomó la decisión de aplicar la encuesta a todos los funcionarios habilitados y de esta manera obtener un resultado más confiable.

Fórmula para determinar la muestra para poblaciones finitas

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

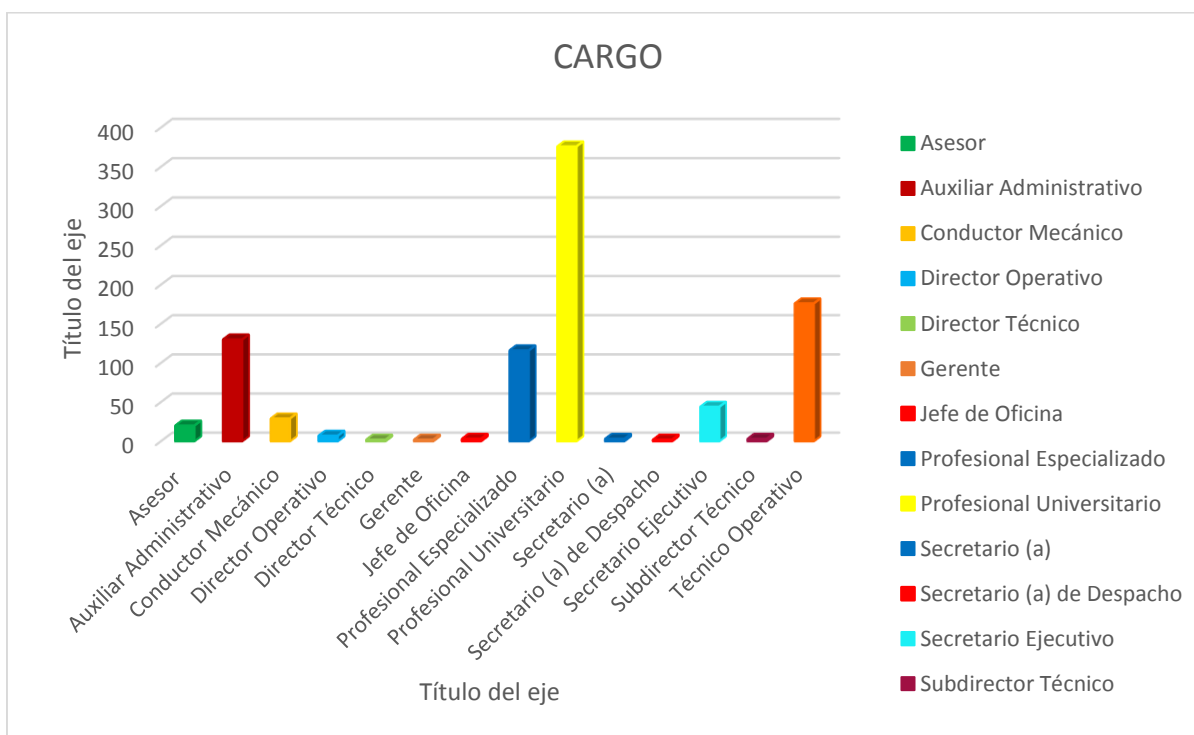
La encuesta se aplicó a un total de 1293 funcionarios, de los cuales respondió el 70.61 %, es decir 913 funcionarios de todos los niveles jerárquicos, lo que se considera una muestra representativa, que evidencia un perfil adecuado para establecer que actividades deben ser incluidas y ejecutadas el Plan Institucional de Incentivos 2020 «Bienestar e Incentivos».

En la siguiente tabla se puede observar el nivel de participación por cargo y jerarquía, en el diagnóstico de necesidades.

Tabla 1: Cantidad de respuestas por niveles jerárquicos

| Cargo. | Total | % de participación |
|----------------------------|------------|--------------------|
| Asesor | 20 | 2,19% |
| Auxiliar Administrativo | 130 | 14,24% |
| Conductor Mecánico | 29 | 3,18% |
| Director Operativo | 7 | 0,77% |
| Director Técnico | 2 | 0,22% |
| Gerente | 2 | 0,22% |
| Jefe de Oficina | 3 | 0,33% |
| Profesional Especializado | 116 | 12,71% |
| Profesional Universitario | 376 | 41,18% |
| Secretario (a) | 3 | 0,33% |
| Secretario (a) de Despacho | 2 | 0,22% |
| Secretario Ejecutivo | 44 | 4,82% |
| Subdirector Técnico | 3 | 0,33% |
| Técnico Operativo | 176 | 19,28% |
| Total general | 913 | 100,00% |

Gráfica 1: Respuestas por nivel jerárquico



En el diagnóstico se consultó a los funcionarios sobre las actividades que consideran como prioritarias para fortalecer su bienestar, el de su familia y como se puede incentivar su desempeño, las cuales podrán ser tenidas en cuenta como proyectos para la vigencia 2020.

En la tabla 2, se evidencia que los funcionarios de la entidad desean la continuidad de los programas de actividad física: Actividades deportivas y recreativas con una

representatividad del 43.5% y actividades físicas y cuidados de la salud con una representatividad del 56.5%, sobre el total de respuestas obtenidas.

Tabla 2: Requerimientos para actividad física

| Actividad Física | Solicitudes | Porcentaje |
|--|-------------|----------------|
| Actividades deportivas y recreativas | 469 | 43.5% |
| Actividad física y cuidado de la salud | 609 | 56.5% |
| Total respuestas | 1078 | 100,00% |

Gráfica 2: Requerimientos para actividades deportivas

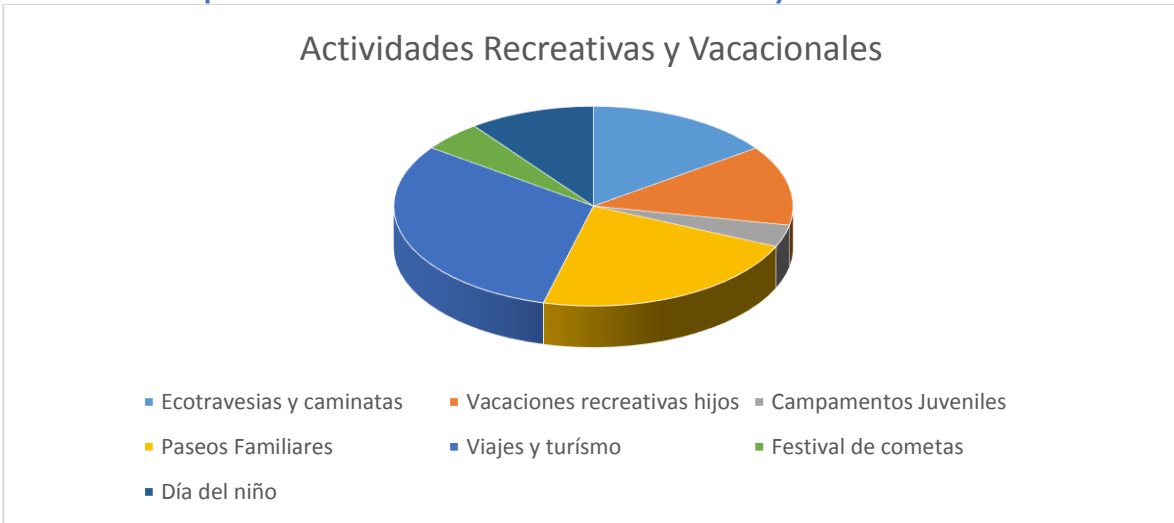


En la tabla 3, se puede observar que los funcionarios se interesan en mayor proporción por actividades de tipo recreacional o vacacional como **viajes y turismo** (606 funcionarios), **paseos familiares** (493 funcionarios), **eco travesías y caminatas** (297 funcionarios) **vacaciones recreativas para hijos** (254 funcionarios), **día del niño** (200 funcionarios), en menor medida, pero también con una población importante, algunos funcionarios plantean **festival de cometas** (96 funcionarios) y **campamentos juveniles** (70 funcionarios),

Tabla 3: Requerimientos de actividades recreativas y vacacionales

| Actividades recreativas y vacacionales | Solicitudes |
|--|-------------|
| Eco travesías y Caminatas | 297 |
| Vacaciones recreativas hijos | 254 |
| Campamentos Juveniles | 70 |
| Paseos Familiares | 493 |
| Viajes y turismo | 606 |
| Festival de cometas | 96 |
| Día del niño | 200 |

Gráfica 3: Requerimientos de actividades recreativas y vacacionales

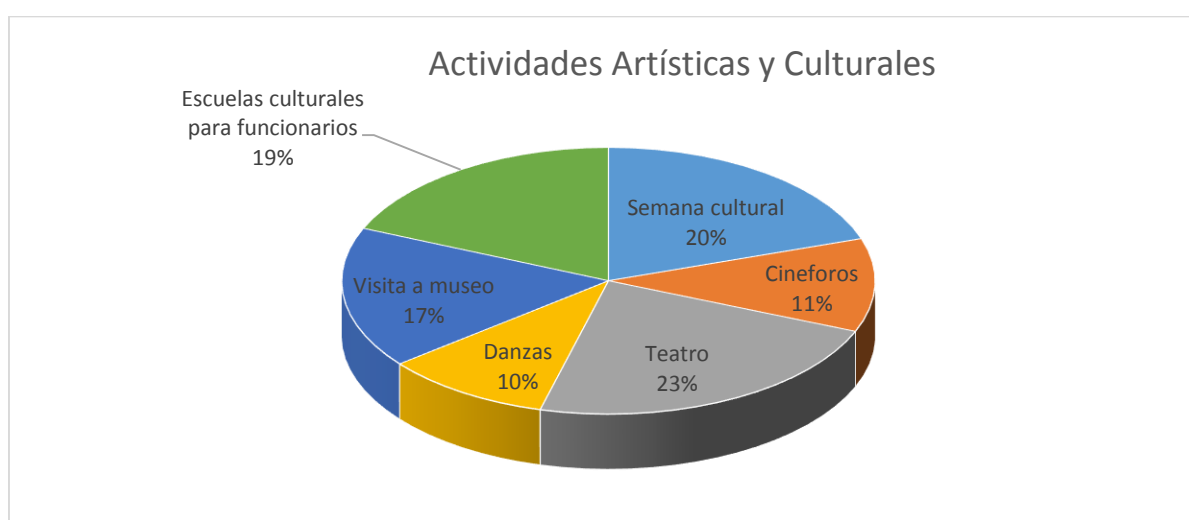


En la tabla 4, se puede observar que a los funcionarios les interesan actividades artísticas y culturales relacionadas con, **teatro** (401 funcionarios), **semana cultural** (348 funcionarios), **creación de escuelas culturales para funcionarios** (325 funcionarios) **visitas a museos** (300 funcionarios) y, en menor cantidad, algunos funcionarios mencionan **cine-foros** (198 funcionarios) y **danzas** (178 funcionarios).

Tabla 4: Requerimientos de actividades artísticas y culturales

| Actividades artísticas y culturales | Solicitudes |
|---------------------------------------|-------------|
| Semana cultural | 348 |
| Cine-foros | 198 |
| Teatro | 401 |
| Danzas | 178 |
| Visita a museo | 300 |
| Escuelas culturales para funcionarios | 325 |

Gráfica 4: Requerimientos de actividades artísticas y culturales

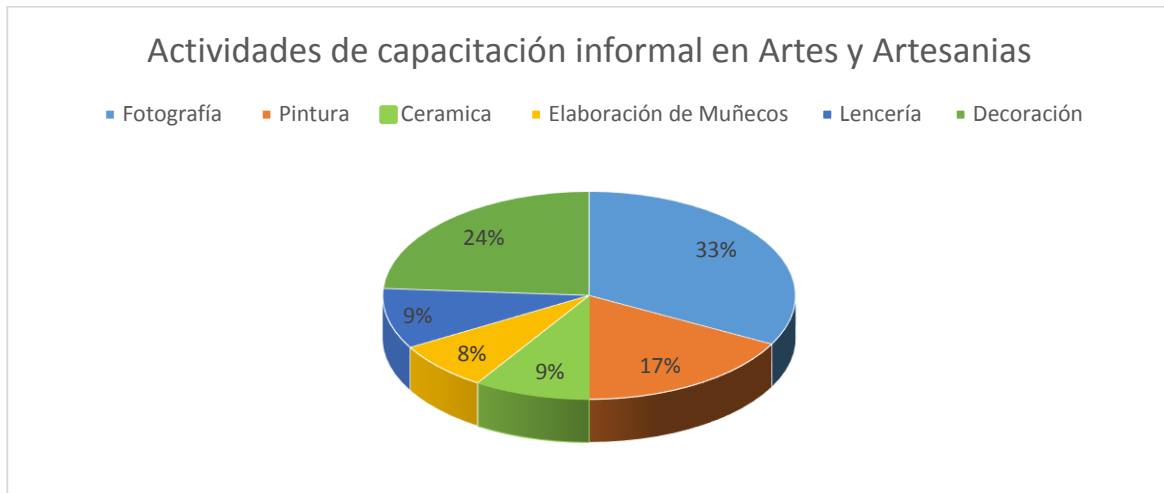


En la tabla 5, se puede evidenciar que las capacitaciones en arte o artesanía son de una importancia relevante para los funcionarios, siendo lo más representativo la **fotografía** (401 funcionarios), **pintura** (211 funcionarios), **lencería** (115 funcionarios), **cerámica** (111 funcionarios), adicionalmente se observa que se puede estudiar la posibilidad de gestionar capacitaciones en **elaboración de muñecos** (93 funcionarios,) y **decoración** (70 funcionarios)

Tabla 5: Requerimientos de capacitación en artes y artesanías

| Actividades de capacitación informal (artes y artesanías) | Solicitudes |
|---|-------------|
| Fotografía | 401 |
| Pintura | 211 |
| Cerámica | 111 |
| Elaboración de muñecos | 93 |
| Lencería | 115 |
| Decoración | 70 |

Gráfica 5: Requerimientos de capacitación en artes y artesanías

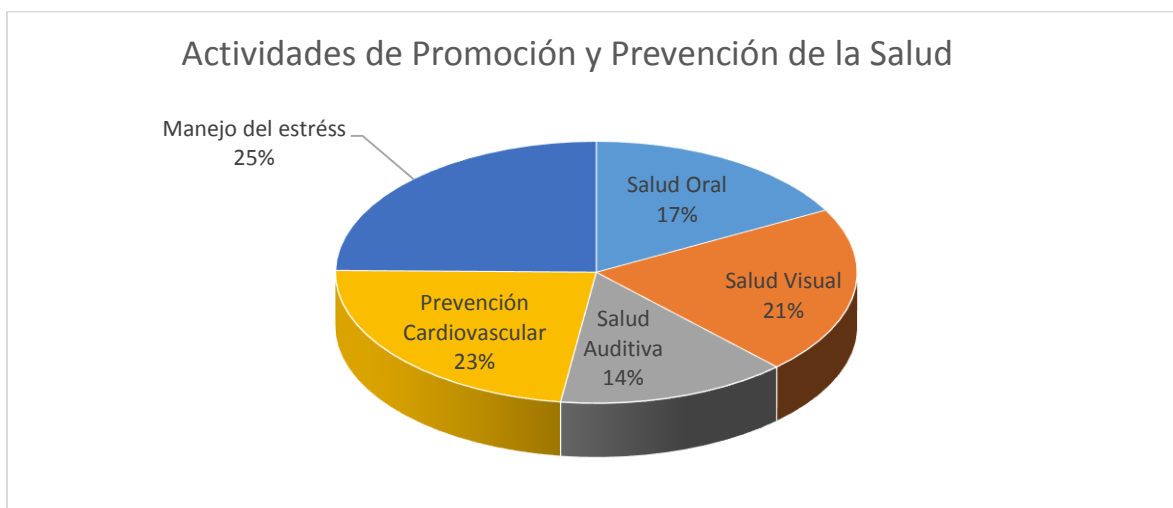


En la tabla 6, se muestra que la promoción y prevención en temas de salud es importante desde todo punto de vista para los funcionarios, puesto que arrojan la mayor y mejor participación, con requerimientos en **manejo del estrés** (618 funcionarios), **prevención cardiovascular** (574 funcionarios), **salud visual** (517 funcionarios), **salud oral** (427 funcionarios) y **salud auditiva** (357 funcionarios).

Tabla 6: Requerimientos de actividades de promoción y prevención en salud

| Actividades de Promoción y Prevención en Salud | Solicitudes |
|--|-------------|
| Salud Oral | 427 |
| Salud Visual | 517 |
| Salud Auditiva | 357 |
| Prevención Cardiovascular | 574 |
| Manejo del estrés | 618 |

Gráfica 6: Requerimientos de actividades de promoción y prevención en salud



En la tabla 7, se muestra que los incentivos implementados por la gobernación de Cundinamarca, son bien recibidos por los funcionarios y que desean su continuidad, sobre todo aquellos que significan un día de salario emocional, un

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2020

apoyo para educación superior (becas) y reconocimientos a mejores funcionarios y teletrabajo.

Tabla 7: Requerimientos de incentivos

| Incentivos | Solicitudes |
|---|-------------|
| Reconocimientos a los mejores funcionarios, | 335 |
| Día de Descanso por cumpleaños (no pecuniario) | 778 |
| Apoyo Educativo - Becas (pecuniario) | 591 |
| Mejor Equipo de Trabajo (pecuniario) | 180 |
| Teletrabajo (no pecuniario) | 314 |
| Incentivo no pecuniario por pertenecer a grupos de disposición voluntaria | 191 |

Gráfica 7: Requerimientos de incentivos



CAPITULO I

Programa de Bienestar

8. Programa de bienestar

El programa de Bienestar, agrupa los lineamientos establecidos en las normas relacionadas con el Bienestar de los funcionarios e identifica y establece unidades de criterio para la planeación y organización de las actividades diseñadas en beneficio directo del funcionario y su grupo familiar; con el establecimiento de la política, el marco conceptual y los objetivos. Para dar cumplimiento al deber funcional del servidor público se toma entre otros (Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG) Desarrollo del talento humano – Programa de Bienestar (anual) «establecer un programa de bienestar de conformidad con los artículos 70 y 75 del decreto 1227 de 2005».

La gobernación de Cundinamarca enfoca su programa de bienestar, dentro del marco del modelo del nuevo liderazgo, sustentado en los pilares de crecimiento, equidad y felicidad, desde cada una de las dimensiones establecidas, de esta manera cada dimensión se encuentra inmersa dentro de los objetivos principales de las actividades que se desarrollen.

8.1. Dimensiones para el bienestar

8.1.1. Dimensión cultural y artística:

Actividades con las cuales se atienden necesidades de ocio, esparcimiento y se fortalecen destrezas artísticas de los funcionarios, con el fin de fomentar la reducción de fatiga laboral y generar una perspectiva diferente de la vida en el trabajo.

Cobertura: cubre a todos los servidores del Departamento en temas relacionados con el ocio y el esparcimiento.

Estrategias:

- Coordinar y ejecutar actividades de ocio y esparcimiento para el desarrollo cultural y artístico de los funcionarios en concordancia con las expectativas obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- **Fortalecimiento de las destrezas artísticas (artes y artesanías):** Propiciar en los servidores públicos el desarrollo de habilidades en destrezas artes y oficios a través de los cursos cortos, permitiendo generar nuevas alternativas de integración laboral y adquisición de competencias que pueden reflejarse en ingresos adicionales.
- **Conformación de escuelas culturales para funcionarios:** tales como danza, pintura e interpretación de instrumentos musicales, que conlleve a la

conformación de grupos culturales y artísticos institucionales en el mediano plazo.

8.1.2. Dimensión Deportiva y Recreativa

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Es por ello que la Dirección de Desarrollo Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades deportivas, de salud, recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, justicia, felicidad, cercanía.

Cobertura: cubre a todos los servidores del Departamento y su grupo familiar, en temas relacionados con el deporte, la recreación y el descanso.

Estrategias:

- Coordinar y ejecutar las actividades deportivas y recreativas en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y con sus familias.

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- **Gimnasio y/o actividad física:** Proporcionar un espacio para que los Servidores Públicos puedan hacer ejercicio en beneficio de su salud y mantenimiento físico, desde los lineamientos determinados por el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Copa Gobernación de Cundinamarca "Hacemos parte del mejor equipo":** Buscar la integración de los Servidores Públicos de todas las entidades departamentales a través de espacios recreo deportivos, con el acatamiento de los lineamientos determinados por el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Vacaciones recreativas:** Brindar espacios de esparcimiento y utilización del tiempo libre en los periodos de vacaciones a los hijos de los funcionarios, brindándoles espacios lúdicos y recreativos.
- **Programa de prepensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- **Travesía y caminatas ecológicas «Conozcamos las rutas turísticas de Cundinamarca»:** esta es una nueva apuesta del plan, con la que se pretende crear espacios de esparcimiento, relajación, comunión con la naturaleza y conocimiento de nuestro departamento.
- **Descanso y viajes programados:** Surge como una iniciativa que permite que los funcionarios tengan la oportunidad de programar viajes de descanso con el apoyo financiero y humano de la Gobernación de Cundinamarca.

8.1.3. Dimensión socio cultural

Será atendida a través de actividades que se ocupen de problemas y condiciones de la vida cotidiana en el trabajo de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La dimensión socio cultural pretende impactar de manera positiva la calidad del ambiente laboral, de forma tal que el funcionario cambie su percepción del bienestar dentro del trabajo, para así generar un impacto positivo tanto en la productividad, como las relaciones interpersonales entre los servidores públicos.

Cobertura: cubre a todos los servidores del Departamento y su grupo familiar, en temas relacionados con la economía familiar, vivienda, servicios y satisfacción personal.

Estrategias:

- Coordinar y ejecutar las actividades que promuevan la economía familiar, la vivienda, servicios diversos y satisfacción del funcionario, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- **Feria de servicios:** promover la oferta de servicios por parte de las empresas aliadas del departamento, con beneficios para los funcionarios en promoción, descuentos y facilidades de pago, lo anterior como una manera de aportar al ahorro y crecimiento familiar de los empleados de la entidad.
- **Feria de vivienda:** La feria de vivienda en la vigencia 2020, se coordinará con la Caja de Compensación, constructoras, bancos, entre otras.
- **Día de la mujer:** Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.
- **Día de la secretaria:** Generar espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas.
- **Día del conductor:** Resaltar la labor de los conductores de la entidad a través de una actividad lúdico-recreativa..

- **Celebración de cumpleaños:** Propiciar espacios que permitan compartir en familia.
- **Obsequio de cumpleaños:** Reconocimiento a fecha especial
- **Celebración de navidad:** Reconocimiento a los servidores públicos y sus familias.
- **Día del servidor público:** Programar jornadas de reflexión dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público.
- **Día de la familia:** Generar espacios culturales y recreativos que permitan el aprovechamiento del tiempo libre del Servidor Público con su familia.
- **Espacios de inclusión:** Propiciar espacios de inclusión: a diferentes orientaciones religiosas y espirituales, permitiendo espacios de orientación y reflexión.

8.1.4. Dimensión cultura organizacional

Se compone de actividades que, por su naturaleza y desarrollo, propenden por el fortalecimiento de las bases culturales que componen la organización y el desarrollo laboral de los funcionarios, desde perspectivas como: la felicidad, los valores, el clima organizacional, y los reconocimientos e incentivos.

Cobertura: cubre a todos los servidores del Departamento, en temas relacionados con el cambio de cultura organizacional desde lo individual hasta lo institucional.

Estrategias:

- Coordinar y ejecutar las actividades que promuevan el cambio de la cultura organizacional e individual de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- **Cultura de la felicidad:** La Gobernación de Cundinamarca, considera que el activo más importante es su gente, que son los talentos que trabajan en ella, los que movilizan la Entidad; por ello le apuesta al fortalecimiento de una sociedad y entorno laboral fundada en el desarrollo integral del ser humano, buscando mejorar sus condiciones y oportunidades de vida, mediante la cohesión sociocultural y la equidad para el desarrollo integral, que genere bienestar y satisfacción.

La cultura de la felicidad como proyecto: El Plan Departamental de Desarrollo 2016 –2020 «Unidos Podemos Más» describe que el desarrollo se fundamenta en tres pilares a saber: **crecimiento, equidad, y felicidad**. Que la **Felicidad**, es un pilar que se convierte en un capítulo especial y modal

para el departamento en tanto que es un elemento diferencial del desarrollo y el gran propósito del plan.

La felicidad como propósito: El modelo de desarrollo establecido en el Plan de Desarrollo de la Gobernación de Cundinamarca, establece en su artículo 3, que este «tiene como fundamento la articulación del crecimiento, la equidad y la felicidad de la población, los cuales en su conjunto dan forma a un estado deseable que conduce hacia un desarrollo inteligente, enfocado en el largo plazo [...]».

El nuevo liderazgo: El PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL 2016 – 2020 «UNIDOS PODEMOS MÁS» en el numeral 4 del artículo 14, establece como un objetivo del nuevo liderazgo, el siguiente:

Concretar los principios y valores del NUEVO LIDERAZGO, sugerir comportamientos y hábitos para desarrollarla administración pública y sentar las bases teórico prácticas para la gestión de la Gobernación de Cundinamarca y Alcaldías Municipales del periodo 2016-2020, que compartan estos lineamientos, y en general el movimiento social y político que se está gestando en virtud de la necesidad imperante de reconstruir el tejido social.

Como línea transversal apalanca procesos que cambian la forma de hacer las cosas y configura la nueva identidad del departamento para crear nuevas oportunidades y potenciar el talento excepcional de las familias, comunidades, instituciones y del departamento en su conjunto.

La principal tarea del servidor público del departamento será servir a su comunidad y es en este escenario donde el liderazgo se convierte en un medio para propiciar una relación de compromiso, respeto y mejor comunicación con el ciudadano. Significa además una forma transparente y abierta de hacer las cosas y tomar las decisiones con la continua participación de todos los actores de la vida cundinamarquesa.

De acuerdo a este contexto el NUEVO LIDERAZGO, entendido como una nueva manera de pensar y actuar de los gobernantes y los servidores públicos, parte de reconocer esta categorización involuntaria de las opciones de desarrollo que viene desde nuestro nacimiento y que resulta determinante en el crecimiento que todos podemos tener como seres humanos.

El NUEVO LIDERAZGO como principio primario asume la responsabilidad de trabajar de manera efectiva para incrementar las opciones de la mayoría; De esta manera, el concepto de NUEVO LIDERAZGO no se reduce a una construcción intelectual para soportar una estrategia política, significa mucho más, es una forma de ser y actuar que ahora será verbalizada y documentada para convertirse en el código de conducta de miles de personas que hoy comparten la convicción de transformar positivamente la sociedad.

El NUEVO LIDERAZGO propone orientar a la comunidad en la comprensión de los fenómenos sociales, económicos, territoriales y políticos en los que se encuentra inmersa. Además, buscará propiciar la participación ciudadana en el continuo

proceso de construcción ideológica con el fin de optimizar la percepción de la realidad y la de las propuestas programáticas.

Cada momento de la vida debe aprender a disfrutarse y para lograrlo siempre debemos cuestionarnos el por qué, pues cuando lo tenemos claro el porqué de lo que hacemos y cuando este por qué nos hace felices, a cada cosa que hagamos le pondremos nuestro máximo esfuerzo, aprenderemos a ser creativos, innovadores, emprendedores y daremos los mejores resultados al hacer las cosas de una manera distinta pero mejor.

Este es otro de los principios del NUEVO LIDERAZGO. Este pretende cambiar paradigmas al buscar su legitimización a través de las ideas, de la calidad en las decisiones, de la generación de confianza en la sociedad a través de lo técnicamente se conoce como gobernanza.

Proyecto «El Club de la Felicidad»: La Gobernación de Cundinamarca, a través del liderazgo ejercido por la Secretaría de la Función Pública, en la actual vigencia dará continuidad al proyecto «Cultura de la Felicidad», el cual logró impactar positivamente a la población de servidores públicos del sector central de la administración.

El Club de la Felicidad, pretende causar en las personas un impacto positivo que las lleve a cambiar su comportamiento y, aún mejor, que las lleve a cambiar su forma de pensar. Parte de una premisa y es que “El éxito no lleva a la felicidad, pero la felicidad si lleva al éxito”, rompe con los mitos que relacionan los logros profesionales y económicos con la felicidad, ya que la gente exitosa no siempre es la más feliz, y demuestra que la dinámica funciona exactamente al revés: está comprobado que las personas más felices alcanzan las metas más altas como consecuencia de su forma de pensar.

Ser feliz: El Club, pretende generar influencia sobre los hábitos de la felicidad, es decir, la forma en que se piensa, se actúa, que cosas se preguntan y que no hacen jamás las personas que son felices y cuales comportamientos atentan contra la felicidad y como defenderla. Obtener herramientas que permiten tomar conciencia de quienes somos, a qué vinimos y como balancear la energía que necesitamos para superar los retos de la vida diaria, de modo de que sin que sea necesario cambiar de ambiente, de colegas, de jefes, cada uno comience a tomar las riendas de sus decisiones en calve de felicidad, generando colateralmente, bienestar para los demás.

El Club de la felicidad, abordará los elementos centrales del carisma de los líderes altamente inspiradores, para lo cual se proporcionarán las herramientas de comunicación asertiva y de toma de decisiones.

La estrategia se debe desarrollar principalmente a través de capacitaciones y charlas tipo TED, con conferencias y talleres con temas relacionados a la felicidad, bienestar y liderazgo.

La Secretaría de la Función Pública en cumplimiento de lo anteriormente expuesto, incluye dentro del Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» vigencia 2020, actividades tendientes a promover, apropiar y fortalecer la felicidad de los funcionarios de la gobernación de Cundinamarca, sustentadas en los principios de

Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» 2020



la
buena
fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia,
participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

- **Sensibilización y socialización de valores institucionales:** Apropiación de los valores institucionales que adoptó el Departamento para los servidores públicos de éste.

CAPITULO II

Programa de Incentivos

9. Programa de incentivos

Lo constituyen los programas de reconocimiento que se otorgan por el buen desempeño, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos del sector central Departamental en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso institucional.

La Secretaría de la Función Pública aprobará anualmente el plan de incentivos institucional presentado por la Dirección de Desarrollo Humano, elaborado de acuerdo con el presupuesto asignado y alineado dentro del marco del modelo del nuevo liderazgo, sustentado en los pilares de crecimiento, equidad y felicidad, desde cada una de las dimensiones establecidas por este programa.

9.1. Dimensiones para los incentivos

9.1.1. Dimensión cultura organizacional

Los incentivos que otorga la institución dentro del presente programa, se entrelazan directamente con la dimensión cultura organizacional, puesto que su finalidad es mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en beneficio del servicio, el clima laboral y el cumplimiento de la misionalidad de la gobernación de Cundinamarca.

9.1.2. Incentivos pecuniarios

Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral a los mejores equipos de trabajo.

9.1.3. Incentivos no pecuniarios

Los incentivos no pecuniarios consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor servidor público de todos los niveles, busca brindar sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

Cobertura: Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores públicos de la planta de personal del sector central de la Gobernación de Cundinamarca.

Estrategias:

- Promover la entrega de incentivos que fortalezcan el cambio de la cultura organizacional e individual de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable, en concordancia con las expectativas que tiene el funcionario obtenidas en los resultados del diagnóstico institucional.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y felicidad de los servidores públicos y sus familias.

Para la vigencia 2020 se proyectan las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:

- **Mejor equipo de trabajo:** integrado por servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad, que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.
- **Incentivos educativos (becas):** apoyo económico por parte de la entidad para financiar parcial o totalmente los costos de la matrícula que le implica cursar un programa de estudios de educación superior. Está orientado a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en concordancia con la normatividad nacional y departamental.
- **Incentivo a mejor funcionario:** elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral.
- **Reconocimiento al servicio:** a los servidores públicos más antiguos, mediante publicación en la página WEB de la Entidad en concordancia al Decreto departamental 003 de 2019.
- **Día de descanso remunerado por su cumpleaños.**
- **Teletrabajo:** Beneficio como una modalidad laboral a distancia que pretende apoyar a funcionarios que por sus condiciones personales, desplazamientos o condiciones familiares y de salud, evidencien dificultades para desarrollar sus funciones.

CAPITULO III

Clima Organizacional

10. Mejoramiento de clima organizacional

El Programa Institucional de Estímulos 2020 “Bienestar e incentivos”, dará continuidad al Programa de Clima Organizacional como pilar fundamental para fortalecer positivamente el ambiente de trabajo durante la vigencia y el cual se convertirá en la base fundamental para el cambio de la cultura organizacional bajo principios de felicidad, trabajo en equipo, trabajo con sentido y buen servicio.

El fortalecimiento del clima organizacional se realizará teniendo en cuenta las oportunidades de mejora detectadas durante la medición y diagnóstico realizado durante la vigencia 2018 y 2019.

En a la vigencia 2020 se desarrollarán actividades de fortalecimiento, en las cuales se abarcarán temas como:

- **Administración del talento humano:** desde perspectivas como el liderazgo, planeación y toma de decisiones, bajo las premisas de respeto, confianza y motivación.
- **Comunicación e integración:** se propenderá por desarrollar habilidades comunicativas asertivas de tipo verbal y no verbal, con énfasis en el saber escuchar, lo que servirá como principio de la integración y el trabajo en equipo.
- **Trabajo en equipo:** propiciar el trabajo en equipo basado en el apoyo, respeto y colaboración, con el aprovechamiento de los talentos existentes y el fortalecimiento de temas como la confianza, definición de objetivos comunes, sentido de pertenencia, toma de decisiones, entendimiento, responsabilidad y compromiso.

CAPITULO IV

Código de Integridad y Valores

11. Código institucional de integridad y valores

11.1. Condiciones Institucionales para la implementación y Socialización.

11.1.1. Diagnóstico y Socialización de resultados

La secretaría de la Función Pública a través de la Dirección de Desarrollo Humano, continuará con la socialización del código institucional de integridad y valores **«Yo Decido Actuar Bien»**, a través de diversas actividades, con el fin de interiorizarlos y enfocar nuestro actuar en ellos.

11.1.2. Realimentación, sensibilización, inducción y reinducción

La Secretaría de la Función Pública, generará espacios y canales de comunicación, socialización y realimentación, que permitan desarrollar un proceso de mejora continua en la planificación de actividades de gestión e implementación del código institucional de integridad y valores, las cuales tendrán un alcance del 100% sobre los servidores públicos de la entidad, a través de la inducción y reinducción.

11.2. Gestión y promoción.

11.2.1. Programa de gestión

La Secretaría de la Función Pública, diseñará y socializará el cronograma de actividades que servirán como herramienta de apropiación del código institucional de integridad y valores.

Las actividades serán ejecutadas en concordancia con la planeación establecida.

11.2.2. Evaluación de resultados

La Dirección de Desarrollo Humano, presentará un informe final con los resultados de las actividades ejecutadas y promoverá un intercambio de información virtual con los servidores públicos, como medio de realimentación y replica.

12. Presupuesto del plan

La Secretaria de la Función Pública cuenta con el rubro presupuestal GR: 1:2-03-01 BIENESTAR SOCIAL, el cual tiene asignado para la vigencia 2019, un valor de **DOS MIL MILLONES DE PESOS M/CTE (\$2.000.000.000)**.

El presupuesto no podrá ser ejecutado para fines diferentes al desarrollo de actividades incluidas en el Plan Institucional de Estímulos «Bienestar e Incentivos» vigencia 2020.

Parágrafo: la Secretaria de la Función Pública podrá agotar el presupuesto de acuerdo a las necesidades y prioridades, sin necesidad de ajustar el Plan, de igual manera las actividades inmersas en el mismo, pueden ser sustituidas o modificadas en concordancia con las necesidades de la institución, sin tener que cambiar el documento inicial.

13. Indicadores de evaluación y seguimiento

Con el fin de controlar la ejecución de las actividades, se hará seguimiento periódico semestral de lo programado, respecto a lo ejecutado.

Esta fase permite evaluar el cumplimiento de las actividades propuestas en el cronograma inicial; en segundo lugar, permite conocer el número de servidores públicos beneficiados con las actividades ejecutadas.

De igual manera permite obtener retroalimentación y conocer el nivel de satisfacción que se genera en los servidores públicos que participan de los diferentes programados realizados durante la vigencia, adicionalmente se contará con los indicadores del SIGC, registrados en la herramienta Isolución.

1. Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: Puntaje Final de la MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO DAFP.
2. Nivel de Satisfacción de los usuarios del Proceso: Proporción de las encuestas de satisfacción cuyo resultado general está por encima del 4.