



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública

Página 1

# Programa de Bienestar e Incentivos

Dimensión: Gestión del Talento Humano

Enero de 2019



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	4
MARCO NORMATIVO.....	4
2.1. Decreto ley 1567 de 1998.....	4
2.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.....	5
2.3. Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019).....	6
2.4. Decreto 1083 de 2015.....	6
2.5. Decreto 648 de 2017.....	11
3.OBJETIVOS.....	12
3.1 Objetivo general.....	12
3.2. Objetivos Específicos.....	12
BENEFICIARIOS.....	12
RESPONSABLE.....	12
ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	13
6.1Área de Protección y Servicios Sociales.....	13
6.1.1 Programa de Seguridad Social Integral.....	13
6.1.2 Programa de Recreación y Deportes.....	14
6.2. Área de Calidad de Vida Laboral.....	17
6.2.1 Programa de Convivencia Institucional.....	21
6.2.2 Programa de Educación para el Trabajo.....	23
6.2.3.Plan de Incentivos.....	23
7.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	24



## INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental del Departamento Administrativo de la Función Pública es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social para el Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la Dirección General encargó al Grupo de Gestión Humana el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Grupo de Gestión Humana presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2019, para los servidores de Función Pública, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, resultados de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), para Función Pública 2014-2017, Termómetro de clima laboral 2018 y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores de Función Pública para el año 2019.

De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Nacional de Desarrollo en el marco de la estrategia y objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”.



## 1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2019 de Función Pública, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, así como la medición de clima laboral, resultados de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional (EDI), para Función Pública 2014-2017, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

La encuesta de bienestar 2019 contó con una participación de 104 servidores, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

### Transmisión de partidos de la selección de fútbol colombiana:

El 90% de los servidores se interesan en la transmisión de los torneos en los que participa la selección Colombia.

### Participación de actividades deportivas y torneos internos:

El 93% de los servidores se interesan en actividades deportivas y un 32% en torneos internos.

### Intereses de recreación y esparcimiento:

Culturales: El 91% de los servidores indican una preferencia por la lectura y por realizar un programa dentro de la entidad, seguida de actividades culturales con el 88% de participación, el gusto por la cocina con un 53%, seguida de actividades de teatro con un 49%. Así mismo el 82% de los servidores les gustaría participar de jornadas de cine.

Deportivos: El 59% de los servidores tiene como actividad deportiva preferida los bolos seguida de ping pong con 26% y fútbol con un 24% de participación.

## 2. MARCO NORMATIVO

### 2.1. 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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “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.”

## 2.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

Establece que 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.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.



### 2.3. Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019)

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

### 2.4. Decreto 1083 de 2015

**Artículo 2.2.10.1 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.

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** 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 continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. 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.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto



Parágrafo 2º. 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.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.



3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**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.

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** 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 jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión





prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:



1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.



**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

## 2.5. Decreto 648 de 2017.

**Artículo 2.2.5.5.53** Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

**Artículo 2.2.5.5.54** Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.



### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

#### 3.2. Objetivos Específicos

1. Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

### 4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

### 5. RESPONSABLE

La Secretaria General, a través del Grupo de Gestión Humana, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.



## 6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2019, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

### 6.1. Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar COMPENSAR y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

Así mismo, el Departamento velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

Al finalizar el año 2018, se contó con la vinculación de 315 beneficiarios, quienes accedieron a experiencias de servicios, entre educación, recreación y deportes, así mismo la participación de las familias estará presente en aquellas celebraciones o eventos que se realicen en la Entidad, tales como la celebración del día de los niños y su asistencia a actividades culturales.

#### 6.1.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.



### Cobertura:

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Función Pública y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla Función Pública, junto a la Caja de Compensación Familiar.

La Función Pública, a través del Grupo de Gestión Humana lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

### Estrategias.

Entre otras estrategias se encuentran:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de eps.
- Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

#### 6.1.2. Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior el Grupo de Gestión Humana, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto



de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

### Estrategias

El Programa de Bienestar para el año 2019, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima), como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes del DAFP, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el “Funcionario del mes”, las actividades incluidas para Riesgo Psicosocial y charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan



mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos). La medición será realizada por parte de la Caja Compensar.

**Estado Joven:** El Grupo de Gestión Humana desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; para lo cual se incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento.

**Horario Flexible:** Seguimiento a la Resolución N° 633 de 2016 por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con la normatividad vigente.

**Teletrabajo:** De acuerdo con la Resolución N° 120 de 2017, por medio de la cual se establece la modalidad de Teletrabajo en Función Pública, la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad. (Ver proceso de talento humano para la Política de Teletrabajo de la Entidad).

**Reconocimiento:** Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Entre otras estrategias se encuentran:

- Participar en los programas deportivos y recreativos establecidos con IDRD, COLDEPORTES, el Departamento y con la Caja de Compensación Familiar. Participamos en los Juegos Deportivos de Integración de la Función Pública.
- Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.





- Impulsar actividades extra laborales tales como: cursos de extensión, pregrado y posgrado con la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, clases de baile y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- Diseñar, planear y desarrollar una semana cultural dentro de la entidad, donde se adelanten diferentes actividades de la preferencia de los servidores, según la encuesta de detección de necesidades 2019.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como pasatiempos: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales, la felicidad nos hace productivos. Por esta razón, se pretende impulsar actividades al interior de la Entidad que fortalezcan estos hallazgos.

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta de Bienestar 2019, este año se realizarán torneos deportivos de:

- Ping-Pong
- Rana
- Bolos
- Fútbol

Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad, por medio de la divulgación de torneos internos con el acompañamiento de profesionales externos (por ej. Programa de Entorno Laboral Saludable), apoyando así el equilibrio de vida de los servidores, como sub ruta de la Felicidad.

## 6.2. Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.



- **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Tomando como punto de partida los resultados de la medición efectuada en el año 2017, la comunidad institucional ha requerido dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos que presentan debilidad en los resultados obtenidos tales como: Trabajo en equipo basado en objetivos, taller de comunicación efectiva y relaciones sólidas y toma de decisiones basadas en problemas laborales. Entendiendo a los líderes de la Entidad como la pieza clave para movilizar y empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.

- **Programa de Pre pensionados:** 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 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2019, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, 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. Finalmente en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

- **Estrategia Bienestar “Funcionario del mes”**

El Grupo de Gestión Humana realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones



armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Los reconocimientos al mes se realizarán de la siguiente manera:

Enero: Honestidad  
Febrero: Respeto  
Marzo: Compromiso  
Abril: Diligencia  
Mayo: Justicia  
Junio: Tolerancia  
Julio: Equidad  
Agosto: Trabajo en equipo  
Septiembre: Comunicación  
Octubre: Responsabilidad  
Noviembre: Liderazgo  
Diciembre: Alegría

Los lineamientos a tener en cuenta respecto a cada valor se difundirán mes a mes dentro de la entidad.

- **Programa de Salario Emocional:**

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Gestión Humana, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador.

Buscando un mayor beneficio para los servidores y que el impacto de los beneficios ya existentes sea mayor, se realiza la siguiente guía tomando como soporte teórico los sistemas de organización de contingencias de economía conductual.

A cada servidor se le otorgará al iniciar el año un total de 1000 puntos que podrá distribuir en la participación de diferentes actividades, cada actividad o beneficio tendrá



asignado un valor en puntos que será el valor a canjear y cada beneficio contemplará las condiciones de uso.

A continuación se describe cada beneficio, seguido por el objetivo, las condiciones de uso y el valor en puntaje por el que se debe canjear.

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso	Puntos
Disfruta tu día	Le permite al servidor público de FP, tener libre el día de su cumpleaños.	Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos.	Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso que esta recaiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, el área no recibirá reemplazo, el beneficio no es cambiabile por remuneración.	300
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente festivo, trabajando en jornada continua desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm en el caso del viernes, o desde la 12:00 pm a hasta las 6:00 pm en caso de tomar el martes.	Contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.	Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, este beneficio solo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el día lunes o viernes, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.	150 puntos máximo 1 vez por semestre



Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso	Puntos
Comparte con los tuyos	Permite al servidor público de FP compensar tiempo de forma anticipada para disfrutar con tranquilidad en compañía de sus seres queridos.	Ofrecer al servidor público de FP la posibilidad de poder compartir con sus familiares o allegados.	Se podrá disfrutar máximo dos veces en el año, (una vez por semestre) este beneficio solo aplica para los días martes, miércoles o jueves en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes, para compartir con sus familias de acuerdo a la Ley 1857 del 2017, artículo 3° parágrafo el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.	150 puntos máximo 1 vez por semestre

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana

Finalmente difundir el programa Servimos, el cual se encuentra en cabeza de la Dirección de Empleo Público, con el objetivo de ampliar el nivel de conocimiento y participación del programa. De acuerdo con las alianzas del programa se difundirá la información en el programa de Bienestar e Incentivos y en el componente de Capacitación.

#### 6.2.1. Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas



de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

### Estrategias.

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del Departamento.
- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen a Función Pública como una Entidad que fortalece la gestión de las entidades y mejora el desempeño de sus servidores, aumentando la confianza en la labor desempeñada por los servidores y entidades públicas.

Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la entidad.

- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar un campeonato por semestre que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, onces u otro tipo de alimentación; por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.



- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Función Pública, por medio de campañas de expectativa lideras por la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

### 6.2.2. Programa de Educación para el Trabajo

Con este programa el Departamento apoya a los servidores que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, a través del convenio 020 de 1996 entre Función Pública y el ICETEX, se pueden realizar los créditos educativos y condonaciones de estudios a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad que aplique y el reglamento operativo que se encuentre vigente, todo esto de acuerdo a los lineamientos impartidos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

#### Estrategias.

- Coordinación y seguimiento del Convenio establecido entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Colegio Mayor de Cundinamarca. El convenio incluye beneficios para los servidores, reflejados en descuentos en programas de pregrado, posgrado y cursos de extensión.
- Seguimiento del proceso en los dos periodos académicos.

### 6.2.3. Plan de Incentivos

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución, 1046 del 8 de noviembre de 2018 "Por la cual se modifica el artículo 5



de la Resolución 1140 de 2016” y en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### Estrategias.

- Elegir en el segundo trimestre de 2019 (abril) a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2018. Así mismo, seleccionar a los mejores gerentes públicos y al mejor asesor.
- Reconocer en el último trimestre de 2019, o de acuerdo con los lineamientos de la Dirección General, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.
- Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos educativos para los funcionarios de carrera.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, el GGH genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2020 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2019 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.





## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ES 2019

Cronograma de actividades Bienestar 2019												
Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividad												
Consolidar el Diagnóstico de Necesidades		19-02-19										
Sensibilizar a los Líderes de área acerca del Teletrabajo			04/03/19									
Apertura de las inscripciones a Teletrabajo			11-03-19									
Realizar pruebas de selección a Teletrabajo			30-03-19									
Emitir actos administrativos de los seleccionados				30-04-19								
Presentar estudios previos de dotación		18-02-19										
Publicar el proceso de adquisición Colombia Compra			08/03/19									
Entregar dotación a los servidores que tengan un sueldo inferior a dos SMLV (3 entregas)				30-04-19				31-08-19				14-12-19
Celebrar el día de la Mujer			30-03-19									
Celebrar el día del Hombre			30-03-19									
Celebrar el día de la Secretaria				29-04-19								
Celebrar día de la Madre					31-05-19							
Desarrollar la actividad como reconocimiento a los servidores pre-pensionados. Semestralmente compensar y arl.					31-05-19				28-09-19			
Celebrar el día del servidor público						29-06-19						



Cronograma de actividades Bienestar 2019												
Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividad												
Celebrar el día del amor y la amistad									28-09-19			
Celebrar el día del Padre						29-06-19						
Celebrar el día del conductor							31-07-18					
Realizar una actividad deportiva (torneo tenis de mesa)		28/02/9										
Realizar una actividad deportiva (torneo de rana)				30/04/19					28-09-19			
Realizar actividad deportiva de bolos (torneo)			07/03/19									
Desarrollar actividad "Funcionario del mes"			29/03/19	30/04/19	31/05/19	30/06/19	31/07/19	30/08/19	30/09/19	31/10/19	30/11/19	15/12/19
Talleres de mejoramiento "clima organizacional"					31/05/19				30/09/19			
Realizar actividad deportiva de futbol (torneo)								30/08/19				
Celebrar la actividad de Halloween										31-10-19		
Revisar y ajustar los actos administrativos para otorgamiento de incentivos. Bonos Colombia compra. Propuesta.						29-06-19						
Implementar tardes de cine					30/05/19					31/10/19		
Realizar una semana cultural								30/08/19				
Realizar un programa de Lectura							31/07/19					
Revisar y proponer los incentivos de 2019					24/05/19				30/09/19			



Cronograma de actividades Bienestar 2019												
Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividad												
Realizar el proceso de contratación para la adquisición de los bonos de consumo										31-10-19		
Realizar sesión de incentivos 2019, en la sesión de cierre de fin de año por medio del reconocimiento público y entrega de los incentivos no pecuniarios												14-12-19
Elegir una fundación para donar elementos de acuerdo a sus necesidades.												14-12-19
Coordinar el cierre de gestión 2019. Miércoles 04 diciembre.												04/12/19
Coordinar las Novenas Navideñas												14-12-19
Difundir el programa Servimos			30-03-19	30-04-19	31-05-19							
Coordinar visitas de los aliados al programa Servimos. Semana STAND				30-04-19	31-05-19							
Presentar un informe del impacto de la actividad Servimos.					31-05-19							
Actualizar permanente la matriz de caracterización de la población (contratistas) de FP		28-02-19	30-03-19	30-04-19	31-05-19	29-06-19	31-07-19	31-08-19	28-09-19	31-10-19	30-11-19	14-12-19
Publicar servicios Compensar		28-02-19	30-03-19	30-04-19	31-05-19	29-06-19	31-07-19	31-08-19	28-09-19	31-10-19	30-11-19	14-12-19
Programar visitas Compensar.		28-02-19	30-03-19	30-04-19	31-05-19	29-06-19	31-07-19	31-08-19	28-09-19	31-10-19	30-11-19	14-12-19
Difundir la oferta académica de los cursos de extensión - Colmayor						29-06-19						14-12-19



Cronograma de actividades Bienestar 2019

Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividad												
Felicitar a los servidores en su cumpleaños		28-02-19	30-03-19	30-04-19	31-05-19	29-06-19	31-07-19	31-08-19	28-09-19	31-10-19	30-11-19	14-12-19