

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## GIT DE TALENTO HUMANO

**BOGOTÁ D.C. 2020**

## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Diagnóstico de Necesidades
3. Marco Normativo
4. Objetivos
  - 4.1 Objetivo General
  - 4.2 Objetivos Específicos
5. Beneficiarios
6. Responsable
7. Área de Intervención
  - 7.1. ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL
  - 7.2. INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL
  - 7.3. SALARIO EMOCIONAL EN CGN
    - 7.3.1. Incentivo Día de Cumpleaños
    - 7.3.2. Flexibilización jornada de trabajo Mujeres Cabeza de familia.
    - 7.3.3. Incentivo uso de bicicleta
  - 7.4. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
    - 7.4.1. Deportivos, lúdicos, recreativos, vacacionales
    - 7.4.2. Artísticos y culturales
    - 7.4.3. Promoción y prevención de la Salud
    - 7.4.4. Atención al prepensionado
    - 7.4.5. Validación de estudios
    - 7.4.6. Apoyo Educativo
    - 7.4.7. Estímulos
8. Cronograma
9. Anexo
10. Bibliografía

## 1. Introducción

El plan de bienestar de la CGN se encamina a responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, con el propósito de favorecer el desarrollo personal y comunitario del servidor, mejorar su calidad de vida y el de su familia, mediante el diseño y ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud, orientadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia hacia la entidad, con el objetivo de brindarles un ambiente laboral con el que se identifiquen como personas y colaboradores eficaces al servicio del país, donde puedan crecer, desarrollarse personal y profesionalmente en un adecuado clima laboral como lo establece el DAFP en su Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas (2012).

### Políticas de Bienestar Social

1. La CGN cumplirá con el ordenamiento legal vigente que regula el Bienestar Social de los funcionarios públicos que laboran en la entidad.
2. Se ejecutará el plan de Bienestar Social en el periodo enero a diciembre teniendo como base el diagnóstico realizado el año inmediatamente anterior.
3. La CGN contará con un Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano coordinado por personal de alta calidad profesional en los asuntos relacionados con el Bienestar Social y respaldado en todas sus acciones por las diferentes dependencias de la entidad.
4. La CGN organizará, a partir de un estudio de necesidades de los funcionarios públicos y sus familias, los programas de Bienestar Social como procesos permanentes orientados a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia y efectividad.
5. El proceso de gestión de los programas de Bienestar Social de la CGN promoverá la participación activa de los funcionarios públicos en la identificación de necesidades, la planeación, la ejecución y la evaluación de dichos programas.
6. La CGN desarrollará programas enfocados a la problemática y a las condiciones de la vida laboral de los funcionarios públicos de la entidad, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
7. A partir de 2004, la CGN efectuará la medición del clima laboral, por lo menos cada dos años y establecerá los mecanismos necesarios para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención durante el año siguiente a la medición.
8. La CGN gestionara para ofrecer a los funcionarios públicos y sus familias, por medio de convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; programas de protección y servicios sociales en lo deportivo, recreativo, vacacional, artístico, cultural promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías, y otras modalidades que conlleven la integración y el bienestar del servidor.
9. La CGN promoverá entre todos sus funcionarios públicos los programas de vivienda ofrecidos por el fondo Nacional del Ahorro, las Cajas de Compensación Familiar y otras

- entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
10. La CGN subsidiará la educación formal a sus funcionarios públicos como parte de los programas de bienestar social.
  11. La CGN establecerá un programa de incentivos, pecuniarios y no pecuniarios, a sus servidores públicos de acuerdo con las metodologías y reglamentos establecidos por el Decreto 1567/1998. EL programa de incentivos pecuniarios se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles, y en todo caso se ajustará a la Constitución y la ley. Para el caso de los incentivos no pecuniarios, se efectuará una gestión permanente por parte del GIT de Talento Humano.
  12. La CGN establecerá un esquema de divulgación a todos sus funcionarios públicos de las políticas, normas e instrumentos laborales que los afectan y regulan.

## 2. Diagnóstico de Necesidades

Para el diagnósticos de necesidades, el día 23 de enero de 2020, se envió mediante correo electrónico a todos los servidores de planta (carrera administrativa, libre nombramiento y provisionales), el vínculo de la Ficha Diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral, diseñada por la Función Pública. También se tuvo en cuenta la medición del clima laboral, realizado en el mes de agosto de 2019 y la evaluación del riesgo psicosocial, aplicada en diciembre de 2019.

(Anexo modelo de encuesta)

## 3. Marco Normativo

- Constitución política de Colombia 1991 Art. 48 “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley”.
- Ley 100 de 23 de diciembre de 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente la que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Ley 1567 de 05 de agosto 1998, “por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. ”.

- Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015. “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”.
- Decreto reglamentario 1072 de 26 de mayo de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 1499 de 11 de septiembre de 2017. “MIPG”
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”; Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998
- Resolución 057 de 2019, “Por la cual se modifica el reglamento del Comité de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos de los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación”
- Resolución 186 del 25 de mayo de 2017, "Por la cual se actualiza el horario de trabajo general y especial, se reglamentan los permisos remunerados y se adoptan otras disposiciones en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación"
- Norma Internacional ISO 9001:2008 Sistemas de Gestión de la Calidad
- Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009
- Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 14001:2004 Sistemas de Gestión Ambiental
- Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001:2007 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

## 4. Objetivos

### 4.1. Objetivo General

Fomentar en los servidores públicos de la CGN el sentido de pertenencia, la motivación, el bienestar y la calidad de vida laboral.

### 4.2. Objetivos Específicos (Resolución 057 del 2019)

- 4.2.1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- 4.2.2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- 4.2.3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma, que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- 4.2.4. Contribuir a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención.
- 4.2.5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

## 5. Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos de la Contaduría General de la Nación, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

NOTA: Las actividades de bienestar se ajustarán para los servidores públicos que presenten alguna discapacidad, hasta donde el presupuesto de la entidad lo permita.

## 6. Responsable

La Secretaria General, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

## 7. Áreas De Intervención. (Resolución 057 de 2019)

**7.1. ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Encaminada a atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además, los problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados. Comprende los programas del sistema de seguridad y salud en el trabajo, atención integral al prepensionado.

**7.2. INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL** Tiene como finalidad realizar una intervención para contribuir a un mejor Clima Organizacional de la CGN, por medio de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y promover valores.

Actividades a desarrollar:

- Actividades orientadas a establecer un plan de mejoramiento del clima laboral y abordar por medio de charlas, talleres la cultura adecuada para la entidad.
- Jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad.

### 7.3. SALARIO EMOCIONAL EN CGN

**7.3.1. Incentivo Día de Cumpleaños:** El servidor público recibirá el beneficio de un (1) día de jornada laboral remunerada por su cumpleaños, podrá hacer uso de este beneficio el día de su cumpleaños o dentro de los siguientes quince (15) días calendario, deberán concertar con los Jefes inmediatos, la fecha del disfrute. La solicitud del día a disfrutar deberá realizarse mediante el formato de ausentismo establecido por la CGN. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.

**7.3.2. Flexibilización jornada de trabajo Mujeres Cabeza de familia.** Siguiendo la Recomendación R. 165 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT que sugiere adoptar medidas que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares

conciliar sus obligaciones profesionales y familiares la CGN en busca de una mayor humanización del trabajo de las mujeres con hijos menores de edad, implementó la flexibilización de su jornada laboral, para un mejor equilibrio entre esta y sus responsabilidades familiares, esperando que esto genere una situación más armónica tanto al interior de la familia como en el trabajo y que esto redunde en que al sentirse incentivadas aumentará a la par con su presencia en el hogar al concluir la jornada escolar, el rendimiento laboral JORNADA DE TRABAJO ESPECIAL Las servidoras públicas al servicio de la U.A.E. Contaduría General de la Nación U.A.E-CGN, que sean Mujer Cabeza de Familia, acreditadas ante la entidad, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 2 de la Ley 82 del 03 de noviembre de 1993, podrán optar por el horario de trabajo comprendido entre 8:00 a.m. y 4:00 p.m. de lunes a viernes, mediante escrito dirigido al Coordinador del GIT de Talento Humano que llevará el visto bueno de su jefe inmediato. (Resolución 186 del 25 de mayo de 2017).

**7.3.3. Incentivo uso de bicicleta.** Los servidores públicos tendrán derecho a media jornada laboral remunerada, cada que se verifique en el registro que han llegado a trabajar a la CGN en bicicleta por un número de treinta (30) veces. La solicitud del medio día deberá ser solicitada mediante el formato de ausentismo, luego de ser confrontada con la planilla. Los servidores públicos podrán recibir hasta ocho (8) medios días al año de jornada laboral, como beneficio por el uso de la bicicleta. El beneficio de la media jornada laboral remunerada no podrá ser acumulado con otros beneficios similares.

**7.4. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES** Tiene como finalidad contribuir a satisfacer los requerimientos y necesidades de los empleados y su familia en las esferas psicológica, social, cultural, económica, de realización personal y profesional, se establecen los siguientes subprogramas:

**7.4.1. Deportivos, lúdicos, recreativos, vacacionales.** Con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los empleados, así mismo todas y cada una de las actividades de carácter lúdico – creativos que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del servidor público como su grupo familiar.

**7.4.2. Artísticos y culturales.** Se busca con estos programas genera espacios de producción de cultura, donde los empleados, tengan la oportunidad de desarrollar actividades artísticas, literarias y científicas.

Actividades a desarrollar:

Jornadas de integración en fechas especiales: día mujer, día del hombre, día de la secretaria, día de la madre, día del padre.

Celebración día del Servidor Público

Jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.

Feria de Talentos.

Actividades de integración familiar.

Feria de Servicios Empresariales

Cursos de manualidades.

- 7.4.3. Promoción y prevención de la Salud.** Con ello se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los empleados, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas.
- 7.4.4. Atención al prepensionado.** El grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o quien haga sus veces invitará a los empleados próximos a pensionarse para que participen en las actividades organizadas en desarrollo del programa de atención integral al prepensionado. Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, iniciar una adaptación al cambio de estilo de vida y así facilitarlo, orientando a la creación de un nuevo proyecto de vida a partir del retiro, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.
- 7.4.5. Validación de estudios.** Serán beneficiarios todos los empleados de la UAE Contaduría General de la Nación que no hayan culminado sus estudios secundarios, con el fin de orientarlos al ascenso dentro de la carrera administrativa y a niveles superiores de educación.
- 7.4.6. Apoyo Educativo.** La CGN mediante Convenio de Administración de Fondos suscrito con el ICETEX denominado Fondo de Capacitación Contaduría General de la Nación (diciembre 17 de 1999) que tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los Servidores Públicos de la CGN en las siguientes modalidades: Educación secundaria, técnica, tecnológica, universitaria de pregrado, universitaria de postgrado a nivel de especialización, maestría y Doctorado. Los beneficiarios del subprograma serán los empleados de carrera administrativa y de y de libre nombramiento y remoción, de la Contaduría General de la Nación.
- 7.5. ESTÍMULOS.** Los estímulos pecuniarios y no pecuniarios, 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 la entidad. (Resolución 057 de 2019 CGN).
- 7.5.1. Estímulos Pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán hasta de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes y se otorgará al mejor servidor público de cada nivel ocupacional, siempre y cuando se cuente con los recursos presupuestados, asignados para estos propósitos y la disponibilidad presupuestal.
- 7.5.2. Estímulos No Pecuniarios:** Los estímulos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de beneficios, tales como: días de descanso remunerado, menciones de reconocimiento o días de recreación en centros vacacionales, entre otros.

## 8. Cronograma ( en espera de asignación de presupuesto)

## 9. Anexo

### Encuesta

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdiiUKPWp8QbV9rUVIRUAg9KQkGztHsbbDfleiFisJOf6EwFQ/viewform?vc=0&c=0&w=1>

## 10. Referencias

Departamento Administrativo de la Función Pública (2012). “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas” disponible es:

<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/1590.pdf/c820d4f2-21f9-4a7b-be3e-9af7b498459c>

UAE Contaduría General de la nación (2014). “Políticas de Bienestar Social” disponible en:<http://intranet.contaduria.gov.co:10039/wps/wcm/myconnect/fcb3cdb3-cbd9-4009-994e-351bf2b61474/POLITICAS+DE+TALENTO+HUMANO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=fcb3cdb3-cbd9-4009-994e-351bf2b61474>

UAE Contaduría General de la nación (2014). “Resolución 057 de Enero de 2019” disponible en:[http://intranet.contaduria.gov.co:10039/wps/wcm/myconnect/b3353cb1-d4ce-40a8-8e12-ae3f25eaaf7c/Res\\_010\\_+2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b3353cb1-d4ce-40a8-8e12-ae3f25eaaf7c](http://intranet.contaduria.gov.co:10039/wps/wcm/myconnect/b3353cb1-d4ce-40a8-8e12-ae3f25eaaf7c/Res_010_+2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b3353cb1-d4ce-40a8-8e12-ae3f25eaaf7c)

El presente PIC para la vigencia 2020, fue aprobado en el comité institucional de Gestión y Desempeño de enero del 2020.

CONTADOR GENERAL DE LA NACIÓN

COORDINADOR GIT TALENTO HUMANO