

BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

ENERO DE 2024



Gobernación de
Cundinamarca

CO-SC-CER250232 SC-CER250232

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C. Sede Administrativa
Torre Beneficencia, Piso 6. Teléfono: 601 749 1114/15
Código Postal: 111321 – www.beneficiaciundinamarca.gov.co
contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co
FB <https://rb.gy/i5x29m> Youtube:beneficiaciundinamarca1089
f/CundiGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

Tabla de contenido

1. Generalidades Institucionales.....	3
1.1 Naturaleza de la Entidad	3
1.2 Misión.....	3
1.3 Visión	3
2. Marco Normativo	3
3. Definiciones	4
4. Objetivos	6
4.1. Objetivo General	6
4.2. Objetivos Específicos.....	6
5. Situación Actual de la Planta de Empleos.....	6
6. Índice de Desempeño Institucional	7
7. Alcance.....	8
8. Necesidades de Bienestar e Incentivos.....	10
11. Convivencia Social.....	12
13. Transformación Digital	13
14. Programa de Incentivos.....	13
15. Percepción Encuesta de Opinión.....	15
16. Metodología del Plan de Bienestar e Incentivos	15
17. Evaluación del Programa de Bienestar e Incentivos	16
18. Indicadores de Gestión	16
19. Recursos Financieros.....	16



1. Generalidades Institucionales

1.1 Naturaleza de la Entidad

El Decreto 430 del 25 de septiembre de 2020 “*por el Cual se establece la Estructura Orgánica de la Beneficencia de Cundinamarca y se dictan otras Disposiciones*”, en su artículo 1° establece que la Beneficencia de Cundinamarca es un establecimiento público del sector descentralizado de orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, adscrita a la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social

1.2 Misión

El Decreto Ordenanza 430 del 25 de septiembre de 2020 en su artículo 4 establece que la Beneficencia de Cundinamarca tendrá como misión prestar servicios integrales de acuerdo a los lineamientos legales, en relación con las destinaciones propias de sus legados y donaciones; e igualmente, prestar servicios sociales con recursos propios, presupuesto Departamental o de otros presupuestos públicos o privados, venta de servicios, contratos o convenios, donaciones y/o alianzas estratégicas. Sus servicios sociales se orientarán a la población niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores, personas con discapacidad mental y cognitiva y en situación de vulnerabilidad, procedentes del Departamento de Cundinamarca y de los territorios en los que se convenga, mediante programas orientados a la atención integral de población víctima de violencia, a la protección, prevención, restablecimiento de derechos, reincorporación y reintegración a la vida social y familiar, tratamiento y rehabilitación, de conformidad con la normatividad vigente, garantizando el principio de responsabilidad social, mediante una eficiente y eficaz administración de los bienes, legados, donaciones, rentas y demás recursos financieros propios o resultantes de transferencias del Departamento, aportes, contratos o convenios, daciones en pago y remanentes accionarios, que permitan dar sostenibilidad a los programas sociales.

1.3 Visión

Ser líderes en la prestación de servicios de protección social y en la contribución a la ejecución a la política pública social en el Departamento de Cundinamarca y la articulación de acciones con Entidades de carácter local municipal, nacional e Internacional.

2. Marco Normativo

Constitución Política de 1991. Colombia como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores. Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural,



Gobernación de
Cundinamarca

promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos, manejo del tiempo entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.

Ley 909 de 2004: Se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Decreto 1083 de 2015, título 10: Incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17), se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Ley 1811 de 2016: Incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

Ley 1960 de 2019: Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: Servidores Saludables Entidades Sostenibles.

3. Definiciones

Calidad de vida: Conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social. La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre **los** factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad. <https://www.significados.com>

Calidad de vida laboral: Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad. *DAFP 2018*

Cambio organizacional: Es una transformación de características, una alteración de dimensiones o aspectos más o menos significativos”. Así mismo, Hall (1996:200) define el cambio organizacional “como la modificación y transformación de la forma de modo que sobreviva mejor en el ambiente”.

Clima laboral: Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta”. (Gonçalves, 2000.1).

Cultura Organizacional: Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad.

<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>

Es decir que son todas esas creencias, valores y comportamientos que se convierten en guías a través del Código de Integridad que van a guiar el desarrollo de la prestación del servicio público en cada servidor público de la Entidad.

Riesgo Psicosocial: Son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”. OIT

Según el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA), los factores de riesgos psicosociales se clasifican en: Contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo

Teletrabajo: Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 De 2012

Incentivo: Estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Salario Emocional: Es el concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.

Valores: Aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores usualmente se enuncian por medio de una palabra (honestidad, respeto y compromiso, entre otros.) Código Integridad Beneficencia de Cundinamarca

HONESTIDAD. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del interés general.

RESPECTO. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO. Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.



BENEFICENCIA

DE CUNDINAMARCA

DILIGENCIA. Cumpló los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA. Actúo con imparcialidad y garantizo los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y mejora del clima organizacional, motivación, desarrollo personal y calidez humana en la prestación de los servicios.

4.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar acciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, el desarrollo de la creatividad, la participación, la seguridad laboral, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Fortalecer las habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflictos.
- Desarrollar actividades de acompañamiento en el retiro de los servidores públicos de la entidad

5. Situación Actual de la Planta de Empleos

La Beneficencia de Cundinamarca cuenta con una planta de 64 empleos, conformada y provistas, como se refleja a continuación:

NIVEL DEL EMPLEO	CANTIDAD
Directivo	6 + 1 Período (Jefe Control Interno)
Asesor	2 (Jefe de Oficina Asesor de Planeación y Jefe de Oficina Asesora Jurídica)
Profesional	22
Técnico	13
Asistencial	20
TOTAL	64

Elabora Oficina Asesora de Planeación

Fuente: Relación de empleos 2024 – Secretaría General



Gobernación de
Cundinamarca

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C. Sede Administrativa
Torre Beneficencia, Piso 6. Teléfono: 601 749 1114/15
Código Postal: 111321 – www.beneficiaciacundinamarca.gov.co
contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co
FB <https://rb.gy/i5x29m> Youtube:beneficiaciacundinamarca1089
f/CundiGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

La naturaleza de los empleos se visualiza en la siguiente tabla:

Nivel Jerárquico	Libre nombramiento Y remoción	Carrera Administrativa	Período
Directivo	6	0	1
Asesor	2	0	0
Profesional	3	20	0
Técnico	0	13	0
Asistencial	2	17	0
Total	13	50	1

Elabora Oficina Asesora de Planeación

Fuente: Relación de empleos de 2024 – Secretaría General

Los 64 empleos están provistos mediante la siguiente situación administrativa:

Situación administrativa	Femenino	Masculino	Vacantes	Total
Libre nombramiento y remoción	0	1	13	14
Carrera administrativa	13	12	2	27
Provisionales	9	11	3	23
Total	22	24	18	64

Elabora Oficina Asesora de Planeación

Fuente: Relación de empleos de 2024 – Secretaría General

La distribución por Género y Rango de Edad es la siguiente

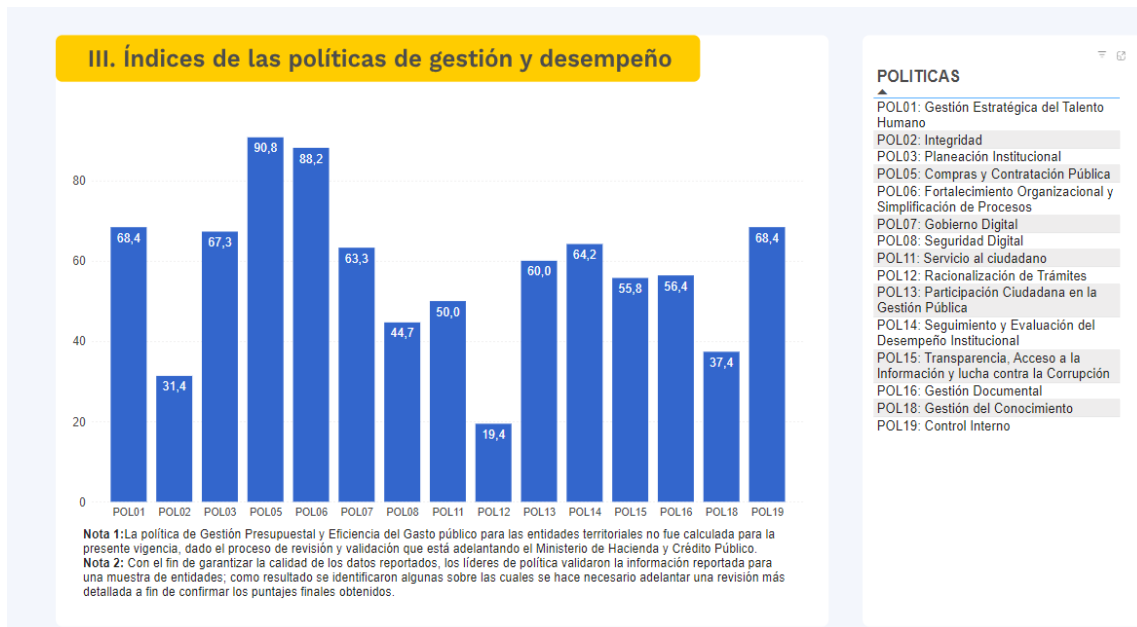
Rango de edad	Femenino	Masculino	Total
20 A 30	0	0	0
31 A 40	3	2	5
41 A 50	7	2	9
51 A 60	9	11	20
61 Y MÁS	3	9	12
Total	22	24	46

Elabora Oficina Asesora de Planeación

Fuente: Relación de empleos de 2024 – Secretaría General

6. Índice de Desempeño Institucional

El Departamento Administrativo de la Función Pública, arrojó los siguientes resultados del Índice de Desempeño Institucional, producto del diligenciamiento del FURAG 2022:



Dentro de las actividades pendientes y relacionadas con el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos están las siguientes:

- ✓ Estructurar el presente plan con los ejes Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas interinstitucionales y Transformación Digital.
- ✓ Realizar la intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
- ✓ Medir la apropiación e identificar mejoras al Código de Integridad considerando los aportes de los funcionarios, consultar acerca de actualización de los valores y socializar los resultados.
- ✓ Activar el grupo Gestor de la política de Integridad de la entidad y ejecutar las funciones del mismo
- ✓ Difundir el Código de integridad con la ciudadanía y grupos de valor
- ✓ Divulgar el Código de Integridad en la inducción y reinducción de los funcionarios y contratistas de la entidad
- ✓ Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública


7. Alcance

Las actividades del Plan cubren a todos los servidores públicos de la Beneficencia de Cundinamarca y su grupo familiar, se entiende como familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del servidor y los hijos menores de 25 años o con discapacidad mayores que dependan económicamente de él o ella.



Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios beneficiarán a los servidores públicos de la Beneficencia de Cundinamarca dando cumplimiento a los requisitos de ley.

Este Plan se elabora a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición del clima laboral, utilizando para ello el siguiente formato que es diligenciado por todos los servidores públicos de la entidad.

	PROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	CÓDIGO: FT-5100-01-03.04		
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR CAPACITACION Capacitación e INCENTIVOS	VERSIÓN: 06		
	FORMATO: ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR	FECHA: 29/11/2023		
Nombre de (la) Funcionario (a):				
Dependencia:	Jefe Inmediato:			
Cargo:	Fecha:			
ENCUESTA INDIVIDUAL DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN				
1) Describa sus necesidades en capacitación para fortalecer sus competencias laborales				
TEMAS DE CAPACITACIÓN				
a)				
b)				
c)				
ENCUESTA INDIVIDUAL DE NECESIDADES EN BIENESTAR LABORAL				
2) ¿Qué actividades de Bienestar laboral sugiere que se implementen en la entidad dentro de las siguientes Programar?				
TEMAS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	SI	NO	SUGERENCIAS
RECREATIVAS	Entrar al parque de diversiones			
	Tardar al parque de servidores público			
	Picnic servidores público			
	Vacaciones recreativas niño			
TEMAS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	SI	NO	SUGERENCIAS
DEPORTIVAS	Tarde Deportiva			
	Torneo interno de Balón, fútbol, ping-pong, ajedrez			
	Torneo Integrado (CENTROS DE PROTECCIÓN)			
	Salida Escalática o ecoturística a clima fría			
	Salida Escalática o ecoturística a clima cálida			
TEMAS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	SI	NO	SUGERENCIAS
CULTURALES	Teatro			
	Musical			
	Cine			
	Cancioner			
	Día de la madre/padre			
	Día de la mujer/hombre			
	Día de Amar y Amistad			
	Movonar de Navidad			
	Día del niño			
	Musor			
TEMAS	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	SI	NO	SUGERENCIAS
PREPENSIONADOS	Taller fortalecimiento de habilidades y			
	Curso de educación no formal (viruteria, belleza, diseño de mañar, mecánica, baile, etc.			
	Compartir vivencial			
	Taller emprendimiento edad adulta			
ENCUESTA INDIVIDUAL DE NECESIDADES DE SALUD LABORAL				
3) ¿Describe qué actividades en salud laboral sugiere que se implementen en la entidad?				
4) ¿Qué otras sugerencias tiene en materia de Bienestar, Capacitación e Incentivos para mejorar la gestión institucional?				

8. Necesidades de Bienestar e Incentivos

Los resultados de la aplicación de 24 Encuestas Individuales de Necesidades de Bienestar e Incentivos, muestra los siguientes resultados:

Necesidades de bienestar e incentivos	
Actividades Recreativas	Total
Entradas parques de diversiones	21
Tardes al parque servidores públicos	15
Picnic servidores públicos	16
Vacaciones recreativas hijos e hijas de los servidores públicos	15
Actividades Deportivas	Total
Tarde Deportiva	19
Torneo interno de Bolirana, futsal, pinpong, ajedrez	19
Torneo Integrado (CENTROS DE PROTECCIÓN)	15
Salida Ecológica o ecoturística a clima frío	16
Salida Ecológica o ecoturística a clima cálido	15
Entrada a eventos deportivos	21
Actividades culturales	Total
Teatro	
Musicales	17
Cine	17
Conciertos	21
Día de la madre/padre	21
Día de la mujer /hombre	21
Día de Amor y Amistad	21
Novenas de Navidad	21
Día del niño	17
Museos	17
Día de la Beneficencia	24
Programa Pre pensionados	Total
Taller fortalecimiento de habilidades y competencias para el cambio de vida	
Cursos de educación no formal (bisutería, belleza, diseño de modas, mecánica, baile, etc.)	16
Compartir vivencial	21
Taller emprendimiento edad adulta Habilidades empresariales	21

Para el desarrollo del presente Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, se clasificaron las actividades a desarrollar en los cinco ejes temáticos:

- ✓ Equilibrio Psicosocial
- ✓ Salud Mental
- ✓ Convivencia Social
- ✓ Alianzas Institucionales
- ✓ Transformación Digital

9. Equilibrio Psicosocial: Comprende las actividades de protección, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, como son las siguientes:

EJE	ACTIVIDADES
Equilibrio psicosocial	Tres entradas más refrigerio por cada funcionario a un parque recreativo Vacaciones recreativas para los hijos e hijas menores de 18 años de los funcionarios
	Tres Entradas a cine más refrigerio por cada funcionario Tres Pasadía con entradas, almuerzo y refrigerios a parques recreativos. Disfrute de un día cada semestre con la familia
	Integración institucional y clima organizacional Una salida ecológica para todos los funcionarios Celebración cuatrimestral de Cumpleaños de los funcionarios Celebrar el aniversario de la Beneficencia de Cundinamarca Celebración del Día del funcionario Publico
	Participar en Copa Gobernación en torneos de bolos, Futsall, futbol, mini tejo, voleibol, basquetbol, ajedrez, ciclismo, Bolirana, tenis de mesa, entre otros.
	Concursos internos en juegos de mesa, rana y otros
	Encuentro deportivo en un centro recreativo de Colsubsidio
	Entradas a teatro y Museos
	Entradas a Eventos musicales y conciertos
	Celebration de fechas especiales
	Programa de prepensionados y de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
	Proyecto de vida y actividad recreativa

10. Salud Mental: Comprende las actividades que permitirán mantener espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental, tratamiento del estrés y generar hábitos de vida saludables.

EJE	ACTIVIDADES
-----	-------------

Salud Mental	Promoción de la salud y prevención de la enfermedad a través de charlas y talleres de nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, salud bucal, visual y auditiva
	Realizar charlas y talleres para el mantenimiento de la salud mental
	Masajes de relajación
	Semana del autocuidado y de la salud
	Estudio ergonómico de los puestos de trabajo, con análisis de sus características
	Pausas activas
	Jornada de exámenes médicos y de vacunación para los servidores públicos.

11. Convivencia Social: Comprende las acciones de inclusión, respeto a la diversidad, equidad y representatividad.

EJE	ACTIVIDADES
Convivencia Social	Realizar talleres y charlas de promoción de la inclusión laboral, diversidad y equidad
	Realizar charlas y talleres Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
	Realizar actividades de identificación, detección, prevención y atención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
	Realizar la medición del clima laboral y talleres para la mejora del mismo con base en los resultados que se obtengan
	Talleres de Trabajo en equipo, Inteligencia emocional y resolución de conflictos, capacitación en manejo del estrés, capacitación en inteligencia emocional, taller comunicación asertiva, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral
	Intervención en el clima y cultura organizacional a través de jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad, supervisión y atención continua del Grupo Gestor de la Política de Integridad.

12. Alianzas interinstitucionales

Para el desarrollo a cabalidad del presente Plan y el fomento de buenas prácticas, la entidad establece alianzas interinstitucionales con las Empresas Promotoras de Salud - EPS, Administradora de Riesgos Laborales - ARL, Cajas de Compensación Familiar, las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías y la Gobernación de Cundinamarca.



Gobernación de
Cundinamarca

EJE	ACTIVIDADES
Alianzas interinstitucionales	En promoción y prevención de la salud física y mental la entidad desarrollará actividades con las Empresas Promotoras de Salud – EPS, Administradora de Riesgos Laborales, Cajas de Compensación
	Las actividades de recreación, cultura, deportivas y el aprovechamiento del tiempo libre se coordinarán con la Gobernación de Cundinamarca, la Caja de Compensación Familiar, la ARL.
	Brindar información acerca de programas de vivienda a todos los servidores de la Entidad. <ul style="list-style-type: none"> • Ferias informativas acerca de ofertas de vivienda • Convenios para créditos de Libranzas • Programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, la Caja de compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces

13. Transformación Digital

La entidad ha introducido dos herramientas tecnológicas muy importantes, la primera denominada Sinfa, la cual integra los módulos administrativos y financieros y la segunda es el Sistema de Gestión Documental Orfeo, cuyo objetivo es facilitar la gestión del flujo de trabajo, a través de la adecuada asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, el teletrabajo, trabajo en casa y demás estrategias en el marco del fortalecimiento del empleo público.

Lo anterior permitirá generar espacios digitales en donde todos los servidores públicos puedan acceder a las diferentes actividades de manera virtual y presencial conforme a las necesidades institucionales.

14. Programa de Incentivos

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los Servidores Públicos. Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los Servidores Públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. Se desarrollarán las siguientes actividades:

Elección de los mejores servidores públicos inscritos en carrera administrativa

Reconocimiento a los servidores cuyo retiro obedece a desvinculación por pensión y a los funcionarios en general por fechas especiales.

Incentivo al Mejor Equipo de Trabajo: Consiste en un reconocimiento económico hasta de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el mejor equipo de trabajo de la entidad de acuerdo con lo establecido por la Mesa de Trabajo de Bienestar e Incentivos y conforme a la normatividad vigente.

Incentivo al Mejor Equipo de Trabajo: Consiste en un reconocimiento económico hasta de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el mejor equipo de trabajo de la Entidad, de acuerdo con lo establecido por la Mesa de Trabajo de Bienestar e Incentivos y conforme a la normatividad vigente.

Incentivo Educativo: Para los servidores públicos de carrera administrativa que se encuentren en el nivel sobresaliente (90-100 puntos) y de libre nombramiento y remoción, que se destaquen por sus méritos y condiciones laborales en los distintos niveles, se les financiará como incentivo educativo hasta de cinco (5) salarios mínimos legales vigentes para el efecto y dentro de las condiciones establecidas en la normatividad vigente.

Aporte Económico de doscientos mil pesos (\$200.000.00), para compra de lentes, gafas o medicamentos ópticos formulados. según necesidad de cada funcionario, en cumplimiento del acuerdo con las organizaciones sindicales y establecido mediante Resolución 448 del 23 de noviembre de 2021

Salario Emocional: Se define como aquellas remuneraciones no monetarias que reciben los Servidores Públicos de la entidad, con el fin de satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales. Este tipo de reconocimientos actúan como incentivos para los empleados y ayudan a mejorar su inserción dentro del desarrollo de la entidad.

Días de descanso remunerado: Como contribución al salario emocional, que consiste en la retribución a los servidores públicos que incluyen aspectos no económicos, cuyo fin es satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales, mejorando su calidad de vida y de su familia, la Beneficencia otorga estímulos como días de descanso remunerado.

Este derecho se dará de acuerdo a las necesidades del funcionario, en cumplimiento del acuerdo con las organizaciones sindicales y establecidas mediante Resolución 447 del 23 de noviembre de 2021, así:

Para servidores con antigüedad entre 10 y 15 años trabajados con la Beneficencia, se otorgará un día (1) de descanso remunerado al año.

Para servidores con antigüedad entre 16 y más años trabajados con la Beneficencia, se otorgarán dos (2) días de descanso remunerados al año.

Los empleados públicos de la Beneficencia de Cundinamarca dentro del componente de salario emocional, tendrán derecho a licencia remunerada en los términos de los artículos 7 del Decreto 2400 de 1968 18 del Decreto 2400 de 1968, artículo 2.2.5.10.16 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 74 del Decreto 1950 de 1973.

Tiempo por cumpleaños (1 día): Es el permiso remunerado en la fecha de su cumpleaños y si es un día festivo o fin de semana, puede tomar el día hábil antes o después, y en su defecto hasta los (30) treinta días siguientes a la fecha de cumpleaños, todo se da de común acuerdo con el jefe inmediato.

Tiempo de bienestar para compartir con la Familia un día por semestre Ley 1857 del 2017

Tiempo de Bienestar por Calamidad tres (3) días, con el fin de que el servidor pueda cubrir varias necesidades personales.

La solicitud de estos permisos remunerados, se realiza con el formato solicitud de permisos remunerados código FT-5100-01-03.03, se coordina con el visto bueno del jefe inmediato y la firma final del Gerente General, quien lo autorizará.

Horario Flexible: Se entiende como una de las medidas de conciliación laboral, beneficiando a los servidores públicos y sus familias, permitiendo, mejorar las condiciones de vida cotidiana de nuestros servidores y sus familias, a través de dicha política, aprobado mediante Resolución 185 del 11 de abril de 2017.

HORARIO FLEXIBLE Y JORNADA LABORAL PARA SERVIDORES PÚBLICOS CON HIJOS MENORES DE EDAD O CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD

ARTÍCULO SEGUNDO: Establecer el horario de trabajo y las jornadas laborales flexibles en la modalidad diurna, para las servidoras con hijos menores de 12 años o con algún tipo de discapacidad, los servidores padres cabeza de familia con hijos menores de doce (12) años o con algún tipo de discapacidad y las madres, gestantes, quienes podrán optar por el siguiente horario de trabajo:

1. - De 07:00 a.m. a 04:00 p.m.

El Horario Flexible consistente en ajustar los horarios laborales de los Servidores Públicos vinculados a la Entidad, de forma que le beneficie sin afectar la prestación del servicio público, procurando generar, buenas condiciones de vida en el trabajo y mejora de la calidad de vida.

15. Percepción Encuesta de Opinión

La Secretaría General aplicará la encuesta de satisfacción de las actividades de bienestar e incentivos realizadas en cada una de las actividades que realice para el cumplimiento de este Plan, los resultados indicarán si se cumplieron las expectativas de los asistentes y así mismo ayudará a identificar si es necesario realizar ajustes al Plan.

16. Metodología del Plan de Bienestar e Incentivos

El desarrollo del PIBI, inicia con el análisis de las necesidades del talento humano de la entidad a través de un diagnóstico, el análisis de los resultados del anterior PIBI, los resultados de la aplicación

de la encuesta en el formato con código: FT-5100-01-03.06, el cual contribuye a identificar nuevas necesidades de Bienestar e Incentivos.

17. Evaluación del Programa de Bienestar e Incentivos

La evaluación de las actividades de bienestar e incentivos se realizará cada cuatro meses de las actividades realizadas, mediante la aplicación de una encuesta de medición de la satisfacción
FORMATO: Medición resultados bienestar código: FT-5100-01-03.06, de los funcionarios y contratistas, que en ellas participaron y será aplicada por el Profesional Universitario de Talento Humano de la Secretaría General.

Esta evaluación permite:

1. Determinar si los objetivos y contenidos de las actividades de bienestar e incentivos, son coherentes con las necesidades detectadas.
2. Valorar si se está haciendo uso racional de los recursos disponibles.
3. Determinar el impacto generado por las actividades de Bienestar e incentivos en los funcionarios y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales.
4. Identificar acciones de mejora

18. Indicadores de Gestión

Como meta se considera realizar por lo menos el 80% de las actividades propuestas, esto debido a que las entidades citadas pueden cancelar las actividades o que no se logre obtener el cupo, de igual forma la Gerencia General podrá ordenar la realización de otras capacitaciones que considere necesarias para la buena marcha de la Entidad.

A continuación, se relacionan los indicadores que se tendrán en cuenta para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar.

PROCESO	INDICADORES	QUÉ MIDE
Gestión Talento Humano	(Número de actividades de Bienestar e Incentivos realizadas / Número de actividades programadas) x 100	Eficacia del Plan
	(Número de encuestas de bienestar con calificación satisfactoria / Número total de encuestas diligenciadas) x 100	Efectividad del Plan
	(Número de actividades de capacitación realizadas / Número de actividades programadas) x 100	Eficacia del Plan
	(Número de encuestas de capacitación con calificación satisfactoria / Número total de encuestas diligenciadas) x 100	Efectividad del Plan

19. Recursos Financieros





Para la presente vigencia se asignaron en el presupuesto de funcionamiento de la entidad **SETENTA Y TRES MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA MIL PESOS (\$73.640.000.00) MC/TE**, correspondiente a recursos propios de la Beneficencia. Las actividades a desarrollar de acuerdo con las necesidades e intereses de los funcionarios, están sujetas a las respectivas disponibilidades presupuestales.

Aprobó: Julián Andrés Prada Betancourt, Gerente General (e)
Revisó y aprobó: Miembros de la Mesa de Trabajo de Bienestar e Incentivos que son los Representantes de los funcionarios en la Comisión de Personal
Revisó y ajustó: Doris Lozano, Profesional Universitario Oficina Asesora de Planeación
Proyectó: Jorge Johnson Peña, Profesional Universitario (e) Secretaria General Gestión Talento Humano



Gobernación de
Cundinamarca

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C. Sede Administrativa
Torre Beneficencia, Piso 6. Teléfono: 601 749 1114/15
Código Postal: 111321 – www.beneficiaciacundinamarca.gov.co
contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co
FB: <https://rb.gy/i5x29m> Youtube: [beneficiaciacundinamarca1089](https://www.youtube.com/beneficiaciacundinamarca1089)
f/CundiGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co