



# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018**

**GRUPO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Bogotá, D.C., Enero de 2018

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Página</b>
INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	5
1.1. MARCO LEGAL	5
1.2. MARCO CONCEPTUAL	5
2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
2.1. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
2.2. OBJETIVO GENERAL	7
2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
2.4. RESULTADO APLICACIÓN ENCUESTAS	8
2.4.1. DIAGNÓSTICO	8
2.4.2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	11
2.4.3. ACTIVIDADES A REALIZAR PLAN DE BIENESTAR	12

	<b>Página</b>
<b>3. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS</b>	16
<b>3.1. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS</b>	16
<b>3.2. TIPOS DE INCENTIVOS</b>	17
<b>4. CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	19

## INTRODUCCIÓN

El Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, implementa políticas y procedimientos en el manejo del Talento Humano, en especial las relacionadas con el bienestar social de sus funcionarios como en lo referente al reconocimiento de incentivos, propiciando condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación, el compromiso, la responsabilidad en el cumplimiento de los deberes y obligaciones que le asisten a sus funcionarios dentro del marco de la eficiencia, la eficacia, la efectividad y la responsabilidad en el desempeño de la gestión para que contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales.

El presente documento contiene los fundamentos y condiciones que tendrá en cuenta FONPRECON, para la implementación y desarrollo del Programa de Estímulos, a través de sus dos ejes centrales: 1) Plan de Bienestar Social y 2) Plan de Estímulos. Lo anterior con el propósito fundamental de estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación, mediante la satisfacción de sus necesidades laborales y personales.

Adicionalmente, el Bienestar Social y los incentivos para los empleados al servicio del estado, deberán entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en concordancia con su dignidad humana.

La Dirección Técnica del Departamento Administrativo de la Función Pública, acatando lo dispuesto por la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1227 de 2005, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos. Aplicando metodologías acordes con la finalidad establecida en la nueva política del talento humano estatal.

La implementación de los incentivos para vigencia 2018, se adoptará mediante acto administrativo, el cual establecerá los incentivos que se otorgarán tanto a nivel individual como a los mejores equipos de trabajo.

## 1. GENERALIDADES

### 1.1. Marco Legal

- **Decreto 671 de 1989**, por el cual se regula el sistema de distinción y estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público.
- **Decreto 819 de 1989**, en sus artículos 6º y 7º se asignan como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales, y además, se establecen programas de asesoría jurídica y de preparación a la jubilación para los funcionarios próximos a pensionarse.
- **Decreto 1567 de 1998**, mediante el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."
- **Decreto 1567 de 1998**, adicionalmente este Decreto determina como estarán constituidos los Planes de Incentivos Pecuniarios y los Planes de Incentivos No Pecuniarios.
- **Decreto 1572 y 2504 de 1998**, reglamentarios del Decreto 1567 de 1998, definen y aclaran como serán otorgados los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- **Leyes 443 y 489 de 1998**, en sus artículos 35 y 26 se refieren al tema de estímulos a que tienen los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcancen niveles de excelencia.
- **Decreto 1227 de 2005**, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos, con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social e incentivos.

## 1.2. Marco Conceptual

- **Bienestar:** Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.
- **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- **Programas de Bienestar Social:** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la entidad.
- **Clima laboral:** Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la entidad o empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.
- **Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los servidores públicos.
- **Compromiso organizacional:** Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.
- **Estímulos e Incentivos:** Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y

bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

- **Desarrollo del Sistema de Estímulos:** Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

- **Fundamentos del Sistema de Estímulos:** Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa.
- **Programas de Incentivos:** Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

## **2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

### **2.1. Beneficiarios del Plan de Bienestar Social**

Los beneficiarios del Programa de Bienestar Social y Estímulos son todos los funcionarios públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República y sus familias.

### **2.2. Objetivo General:**

Velar por un ambiente laboral adecuado, propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador incrementando el sentido de pertenencia por la Entidad.

### **2.3. Objetivos Específicos:**

- Generar acciones que propendan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de Fonprecon y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de Fonprecon, así como la eficiencia, la efectividad en su desempeño.

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario de Fonprecon.

## **2.4. Resultado Aplicación Encuesta.**

El Plan de Bienestar Social debe responder básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento denominado “Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar Social 2018”, el cual es diseñado por la Coordinación de Talento Humano y aplicado a las diferentes áreas, estableciéndose finalmente una priorización de las necesidades planteadas.

### **2.4.1 Diagnóstico:**

A continuación se presenta el resultado obtenido de la aplicación de la encuesta de necesidades de Bienestar Social para la presente vigencia, con el propósito de efectuar la respectiva consolidación de la información diligenciada por las diferentes áreas.

Uno de los criterios de priorización establecidos para la consolidación de la información contenida en las encuestas, es tomar los rangos mayores calificados en cinco (5); por considerarse los más representativos.

Paralelamente, se utilizó el criterio de la frecuencia, referido a la cantidad de veces que el tema es relacionado en las fuentes de información, el cual corresponde a los resultados de las encuestas aplicadas a las diferentes dependencias.

La Tabla No. 1- PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA NECESIDADES DE BIENESTAR 2018, con calificación de importancia cinco (5), se relacionan diez (10) temas de bienestar, los cuales son solicitados por las áreas un número mayor de veces de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades.

**PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL**  
**Calificación de Importancia cinco (5)**

**Tabla No. 1**

ITEM	NECESIDADES DE BIENESTAR	FRECUENCIA ACUMULADA	DEPENDENCIA
1	Actividades Deportivas y Recreativas	4	Grupo de Gestión Bienes y Servicios
			Grupo Gestión Tesorería
			Oficina Asesora Jurídica
			Grupo Gestión Archivo y Correspondencia
2	Coaching en Trabajo en Equipo y Fortalecimiento Personal	4	Grupo Gestión Contable
			Oficina Asesora Jurídica
			Control Interno
			Subdirección Administrativa y Financiera
3	Día de la Familia	2	Subdirección Administrativa y Financiera
			Grupo Gestión Archivo y Correspondencia
4	Caminata Ecológica	2	Grupo de Gestión Bienes y Servicios
			Control Interno
5	Charla Comunicación Asertiva	1	Grupo Gestión Contable
6	Día del Servidor Público	1	Subdirección Administrativa y Financiera
7	Curso de Cocina	1	Subdirección Prestaciones Económicas
8	Curso Coctelería y/o Enología	1	Subdirección Prestaciones Económicas
9	Clase de Yoga	1	Subdirección Prestaciones Económicas
10	Curso de Danzas, Pintura y Arte	1	Oficina Asesora Jurídica

En la Tabla No 2- NECESIDADES ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES, se puede observar que el 80 % de las necesidades requeridas por las diferentes áreas, se enfocaron al área de Protección y Servicios Sociales y más exactamente a los siguientes programas: Recreación, Arte y Cultura. Siendo Recreación el programa con mayor relevancia.

**NECESIDADES  
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES  
Tabla No. 2**

<b>ITEM</b>	<b>NECESIDADES DE BIENESTAR</b>	<b>FRECUENCIA ACUMULADA</b>	<b>CLASIFICACIÓN DEL PROGRAMA</b>
1	Actividades Deportivas y Recreativas	4	Recreación
2	Día de la Familia	4	Arte y Cultura
3	Actividad de Integración de los Servidores	2	Arte y Cultura
4	Caminata Ecológica	2	Recreación
5	Día Cultural	1	Arte y cultura
6	Día del Servidor Público	1	Recreación
7	Curso de Danzas, Pintura y Arte	1	Arte y cultura
8	Curso Coctelería – Enología y/o Cocina	1	Arte y cultura

Es importante considerar que la entidad para el presente año cuenta con un presupuesto precario para la implementación del Plan de Bienestar Social, y por lo tanto la política de Austeridad fijada por el Gobierno Nacional afecta al Rubro denominado Capacitación y Bienestar Social e Incentivos.

Lo manifestado anteriormente, permite concluir que el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2018, va a estar impactado en relación a las necesidades manifestadas por las diferentes áreas, por lo tanto es necesario priorizar las mismas.

#### **2.4.2. Estructura del Plan de Bienestar Social**

El Plan de Bienestar Social comprende las áreas de: Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales. Anualmente el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República elabora "El Plan de Bienestar Social" el cual contiene las acciones que se adelantarán en cada uno de los componentes mencionados.

En Calidad de Vida Laboral la entidad abordará las siguientes actividades:

- Coaching: Coaching en Fortalecimiento Personal
- Incentivos

En cuanto al componente de Protección y Servicios Sociales la Entidad ha considerado necesario implementar los siguientes programas, los cuales atienden las necesidades de protección del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de recreación, acordes con el presupuesto asignado:

- Actividades Deportivas que promuevan estilos de vida saludable.
- Programas de recreación para los Funcionarios.

#### **2.4.3 Actividades a Realizar Plan de Bienestar Social**

En las tablas No. 3 y 4, se pueden observar las actividades a realizar dentro del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2018, en las áreas de Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales, como resultado del diagnóstico de necesidades de las diferentes áreas y se debe realizar nuevamente la medición del Clima Laboral que se efectuara en el mes de septiembre de 2018.

El costo total estimado para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2018, asciende a la suma de NUEVE MILLONES DE PESOS MCTE. (\$ 9.000.000.00).

**ACTIVIDADES A REALIZAR ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU COSTO ESTIMADO**

**Tabla No. 3**

ÁREA	COMPONENTE	ACTIVIDAD	METAS	POBLACIÓN OBJETIVO	COSTO ESTIMADO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	COACHING	1. Coaching: Inteligencia emocional y proyecto de vida.	Invertir el riesgo Psicosocial guiando a los funcionarios a un óptimo manejo de sus emociones frente a diferentes circunstancias que se presente en su entorno laboral	Cincuenta y Tres (53) funcionarios	\$ .00
	ARTE Y CULTURA	2. Rumbaterapia.	Desarrollo de las destrezas , habilidades y creatividad en danzas	Todos los servidores de Fonprecon	\$ .00
	PROGRAMA DE INCENTIVOS	3. Exaltación a los mejores Funcionarios y Día del Servidor Público.	Exaltar o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia - Fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética en el servicio público, de los servidores públicos de Fonprecon.	Funcionarios de carrera administrativa.	\$ 500.000.00
	SALUD	4. Semana de la Salud.	Brindar bienestar a los servidores por medio de dinámicas que promueven los buenos hábitos saludables.	Todos los servidores de Fonprecon	\$ .00
		5. Medición del Clima Laboral.	Invertir el clima laboral guiando a los funcionarios a un óptimo manejo del entorno laboral frente a diferentes circunstancias que se presente en el entorno.	Todos los servidores de Fonprecon	3.000.000.00

**ACTIVIDADES A REALIZAR ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES Y SU COSTO ESTIMADO**

**Tabla No. 4**

ÁREA	COMPONENTE	ACTIVIDAD	METAS	POBLACIÓN OBJETIVO	COSTO ESTIMADO
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		6. Jornada deportiva y de Integración de los funcionarios.	Proporcionar bienestar a los funcionarios, promoviendo el descanso, la recreación y la actividad deportiva.	Todos los servidores de Fonprecon	\$ .00
		7. Fundamentos de la Pre-Pensión	Preparar y brindar la más completa información para el momento en que inicien los funcionarios su trámite pensional.	Once (11) funcionarios	\$ .00
		8. Implementacion Código de Integridad	Implementar actividades que promuevan la buena conducta y la importancia del ser Servidores Públicas.	Todos los servidores de Fonprecon	\$ .00
		9. Jornada de Integración de los Servidores			

### **3. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS**

De conformidad con 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. El artículo 38 de la misma ley establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos.

El artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, señala que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales.

La Resolución No. 0678 del 31 de mayo de 2011, reglamenta el Programa de Incentivos y Reconocimiento para los servidores públicos de Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

#### **3.1. Objetivos del Plan Anual de Incentivos**

Los objetivos del Plan Anual de Incentivos buscan fundamentalmente los siguientes aspectos:

- ✓ Elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando Incentivos No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:
  - ❖ Al mejor empleado de Carrera Administrativa de la Entidad.
  - ❖ A los mejores empleados de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos.
  - ❖ Al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
  
- ✓ Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del Plan anual de incentivos.

- ✓ Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de sus funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo de Fonprecon.

### 3.2. Tipos de Incentivos

En el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, se podrá reconocer los siguientes Incentivos a los servidores públicos:

- **Reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera administrativa.**

Al funcionario que resulte seleccionado como el mejor empleado y a los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles profesional, técnico y asistencial, se le otorgarán los siguientes incentivos no pecuniarios:

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa.
- ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
- ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

- **Reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.-**

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
- ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

- **Reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo.-**

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.

- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los funcionarios que integren los mejores Equipos de Trabajo.
  - ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
  - ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.
- **Reconocimientos Simbólicos, requisitos y procedimientos para su otorgamiento-**

El Plan Anual de incentivos, contempla reconocimientos simbólicos como:

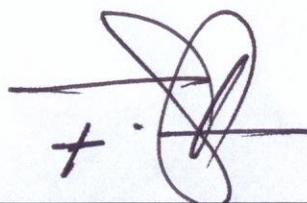
    - ✓ Menciones honoríficas o diplomas.

La selección y asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.

#### 4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2018

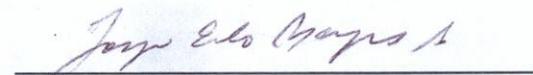
ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Implementación Código de Integridad		■										
Coaching: Trabajo en equipo, fortalecimiento personal y comunicación asertiva			■									
Semana de la Salud				■								
Actividades Deportivas										■	■	■
Día del Servidor Público y Exaltación a los Mejores Funcionarios						■						
Rumbaterapia								■				
Medición del Clima Laboral										■		
Fundamentos de Pre-Pensión									■			
Jornada de Integración												■

## APROBACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018



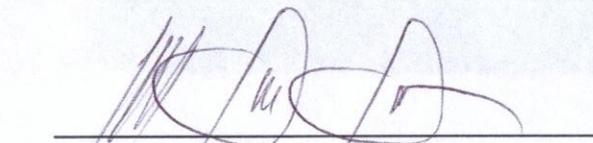
---

FRANCISCO ÁLVARO RAMÍREZ RIVERA  
Director General



---

JORGE EDUARDO REYES AMADOR  
Subdirector Administrativo y Financiero



---

FÉLIX OSCAR MURCIA ORDÓÑEZ  
Coordinador Grupo Talento Humano