

Plan de Bienestar Social
y
Programa de Estímulos e
Incentivos

2023



GOBERNACIÓN DE
Boyacá

Secretaría
General

Boyacá
Avañza

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Gobernación de Boyacá para la vigencia 2023.

El talento humano es el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, siendo el eje fundamental para el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este Plan institucional se construido teniendo como insumos el formulario de diagnóstico detección de necesidades de bienestar laboral 2023, medición de la cultura organizacional enfocada a la innovación y encuesta de clima laboral, al igual que la matriz de autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, lo que ha permitido establecer de forma prioritaria los aspectos a intervenir.

El Plan de Bienestar Social y Programa de Estímulos e Incentivos 2023, se estructura a partir de los siguientes ejes:

1. Equilibrio psicosocial
2. Salud mental
3. Convivencia Social
4. Alianza Interinstitucionales
5. Eje transversal: transformación digital

Con lo que se pretende impactar en el desarrollo integral y equilibrio laboral/familiar de nuestros servidores.

1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias que faciliten la integración institucional, incrementen la motivación, la actitud de servicio, el crecimiento, el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos de la Gobernación de Boyacá.

1.1 Objetivos Específicos

- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social.
- Promover, fortalecer y apropiar la política de integridad en el marco de los valores adoptados por la Entidad.
- Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales
- Implementar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Diseñar estrategias que permitan fortalecer la imagen institucional y la identidad corporativa

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta central del Departamento en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad.

3. MARCO CONCEPTUAL

El programa de Bienestar Social, se enmarca en la comprensión de las siguientes definiciones que fundamentan la comprensión del programa y enmarcan el trabajo que se pretende realizar con los servidores de la planta central de la entidad.

BIENESTAR: "Se refiere a las realizaciones de los individuos, es decir, a lo que pueden ser o hacer. Los estados mentales, tales como la felicidad o la satisfacción de los deseos, son realizaciones, pero no son las únicas" (Gamboa, 1999, pp. 22-23).

BIENESTAR SOCIAL: "Es sencillamente, la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad" (Keyes, 1998, p. 122) citado por (Blanco, 2005, p. 538).

DESARROLLO HUMANO: "Es el otorgamiento de oportunidades concretas para un desarrollo equilibrado e integral. A partir de los indicadores de longevidad, conocimientos e ingresos" (González, 1996).

CALIDAD DE VIDA: "Es la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los cuales está inserto, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones" (Whoqol group, 1998) citado por (Correa, 2013, p. 148).

ESTÍMULOS: Son aquellos que generan una respuesta en el individuo como miembro de grupo, son la opinión pública, los usos y costumbres, los fenómenos de masas y otros. Cualquier fenómeno cuya presencia provoca en el organismo una reacción diferente a la que provocaría en su ausencia, están unidos al proceso de aprendizaje, ya que a través de ellos se desencadenan conductas. Es una forma de interacción entre el ser vivo y el medio, es el agente, condición o energía capaz de provocar una respuesta en un organismo determinado (EcuRed, 2016).

INCENTIVOS: Es la promesa de una compensación, por realizar cierta acción que desea, quien ofrece el incentivo (Laffont y Mortimer, 2002) citado por (Gorbaneff, 2009, p. 73). Es la recompensa total, que abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta (Town et al., 2004) (Gorbaneff, 2009, p. 73).

4. MARCO NORMATIVO

El presente programa busca generar condiciones que favorezcan el desempeño laboral de los servidores públicos, dando cumplimiento a los objetivos y metas institucionales, así como reconocer las contribuciones individuales y colectivas de estos. El fundamento normativo es:

- Constitución política de Colombia: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 100 de 1993: Seguridad Social integral.
- Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece: "con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las demás que desarrollen la presente ley".
- Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002: Disponen 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 en incentivos conforme a las disposiciones legales.
- Decreto 1227 de 2005 en lo referente al título V sistema nacional de capacitación y estímulos.
- Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 sobre 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, los beneficiarios son las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, que ofrezcan a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan con actividades de tipo: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud.

5. META

Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar social y programa de estímulos e Incentivos para la vigencia 2023.

6. ESTRATEGIAS PARA LA VIGENCIA 2023

- Fortalecer los canales de difusión existentes, que permitan que todos los servidores conozcan e identifiquen las actividades que se van a desarrollar o que se están ejecutando dentro del Plan de Bienestar social y programa de estímulos e incentivos.
- Planear actividades enfocadas al retiro asistido de los servidores públicos
- Promover la participación de los servidores en actividades institucionales con el fin de generar espacios que redunden en el bienestar personal, social y familiar.
- Planear acciones de intervención en cultura organizacional enfocada a la innovación atendiendo el diagnóstico realizado.

7. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA

7.1. DIGNÓSTICO

Para la formulación de actividades del Plan de Bienestar social y Programa de Estímulos e Incentivos 2023, se tuvieron en cuenta los resultados la encuesta de diagnóstico detección de necesidades de bienestar laboral 2023, la medición de la cultura organizacional enfocada a la innovación, la encuesta de medición de clima Laboral y la matriz estratégica de Talento humano, estos instrumentos sirvieron como insumo para definir las estrategias y acciones para el presente plan.

7.2 RESULTADOS

Mediante circular No C-2022-002407-CIR se solicitó diligenciar el formulario para que la construcción de este plan. La recolección de la información se llevó a cabo hasta el 6 enero del 2023 en el siguiente enlace <https://forms.office.com/r/it0XKifT9E>

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Se recibieron 321 respuestas en el formulario con una muestra equivalente al 51% de los servidores de la planta, con la participación de todas las sectoriales.

8. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizó para recopilar la información para elaborar el plan fue el “DIAGNÓSTICO DETECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL 2023” en la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, el cual corresponde a un formato para recolectar de manera organizada y sistematizada la información que permitirá dar cuenta de las variables de interés en cuanto a actividades para incluir en el plan de bienestar laboral y programa de estímulos e incentivos para la presente vigencia.

8.1 Instrumento

Mediante circular No C-2022-002407-CIR se solicitó diligenciar el formulario para que la construcción de este plan. La recolección de la información utilizando el siguiente enlace <https://forms.office.com/r/it0XKifT9E>:



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

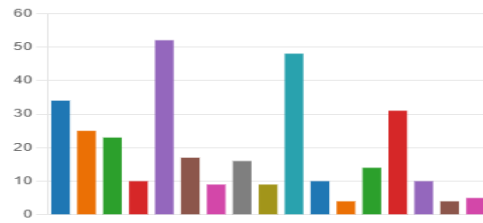
9. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

9.1 Caracterización de la Población Encuestada

En las gráficas que se exponen a continuación, se muestra el porcentaje de población encuestada de acuerdo con nivel de formación académica alcanzado, su estado civil, si tiene hijos el número y el rango de edades, si presenta alguna discapacidad o alguno de los miembros de su familia, y la apreciación de las estrategias y actividades de bienestar, estímulos e incentivos adelantadas en la vigencia anterior esto con el fin de tener una visión general de las características de los funcionarios de la Gobernación de Boyacá:

9.2 Participación de las Sectoriales

| | |
|----------------------------------|----|
| 1. DESPACHO DEL GOBERNADOR | 34 |
| 2. SECRETARIA DE PLANEACION | 25 |
| 3. SECRETARIA DE HACIENDA | 23 |
| 4. SECRETARIA DE CONTRATACI... | 10 |
| 5. SECRETARIA GENERAL | 52 |
| 6. SECRETARIA DE GOBIERNO Y ... | 17 |
| 7. SECRETARIA DE INTEGRACIO... | 9 |
| 8. SECRETARIA DE EDUCACION | 16 |
| 9. SECRETARIA DE CULTURA Y P... | 9 |
| 10. SECRETARIA DE SALUD | 48 |
| 11. SECRETARIA DE INFRASTR... | 10 |
| 12. SECRETARIA DE MINAS Y EN... | 4 |
| 13. SECRETARIA DE AMBIENTE Y... | 14 |
| 14. SECRETARIA DE AGRICULTU... | 31 |
| 15. SECRETARIA DE DESARROLL... | 10 |
| 16. SECRETARIA DE TURISMO | 4 |
| 17. SECRETARIA DE TIC Y GOBIE... | 5 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKifT9E>

TIPO DE VINCULACIÓN

[Más detalles](#)

Información

| | |
|------------------------|-----|
| CARRERA ADMINISTRATIVA | 231 |
| PROVISIONAL | 58 |
| LIBRE NOMBRAMIENTO | 32 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKifT9E>

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN: CON QUE GENERO SE IDENTIFICA

[Más detalles](#)

Información

| | |
|-----------|-----|
| FEMENINO | 215 |
| MASCULINO | 106 |
| OTRO | 0 |

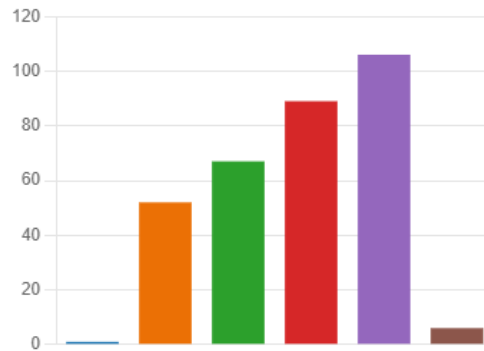


Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKifT9E>

INDIQUE SU RANGO DE EDAD

[Más detalles](#)

| | |
|-------|-----|
| 18-25 | 1 |
| 26-35 | 52 |
| 36-45 | 67 |
| 45-55 | 89 |
| 55-65 | 106 |
| 66-70 | 6 |

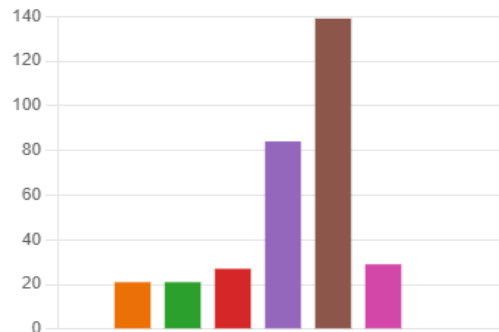


Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

CUÁL ES SU MÁXIMO NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA ALCANZADO

[Más detalles](#)

| | |
|-----------------|-----|
| Primaria | 0 |
| Bachillerato | 21 |
| Técnico | 21 |
| Tecnólogo | 27 |
| Profesional | 84 |
| Especialización | 139 |
| Maestría | 29 |
| Doctorado | 0 |
| Otras | 0 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

CUAL ES SU ESTADO CIVIL?

[Más detalles](#)

[Información](#)

| | |
|-------------|-----|
| SOLTERO | 89 |
| CASADO | 156 |
| UNIÓN LIBRE | 40 |
| SEPARADO | 22 |
| DIVORCIADO | 14 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

TIENE HIJOS?

[Más detalles](#)

| | |
|------|-----|
| ● SI | 270 |
| ● NO | 51 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

RANGOS DE EDAD DE SUS HIJOS

[Más detalles](#)

| | |
|-----------------|-----|
| ● 0 - 5 | 29 |
| ● 6 - 12 | 62 |
| ● 13 - 17 | 50 |
| ● 18-25 | 95 |
| ● Mayores de 26 | 110 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

EN SU NÚCLEO FAMILIAR ALGUNO DE LOS MIEMBROS PRESENTA DISCAPACIDAD? CUÁL?

[Más detalles](#)

| | |
|---------|-----|
| ● SI | 21 |
| ● NO | 298 |
| ● Otras | 9 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

¿ USTED PRESENTA ALGUNA DISCAPACIDAD? EN CASO AFIRMATIVO INDIQUE CUÁL?

[Más detalles](#)

| | |
|---------|-----|
| ● SI | 11 |
| ● NO | 306 |
| ● Otras | 10 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKifT9E>

EN GENERAL CUÁL ES SU APRECIACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS ADELANTADAS EN LA VIGENCIA 2022

[Más detalles](#)

| | |
|----------------|-----|
| ● Excelente | 49 |
| ● Bueno | 189 |
| ● Regular | 50 |
| ● Malo | 12 |
| ● No Participé | 21 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKifT9E>

9.3 Si Su Respuesta Fue Regular, Malo O No Participé Indique La Razón

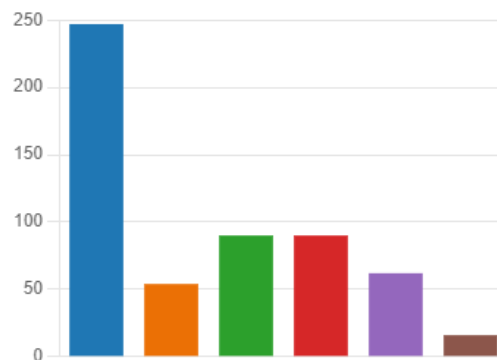
- Muchas veces no se puede asistir a las actividades por la carga laboral. Adicional a esto se debería tener en cuenta en la formulación de programas de bienestar Laboral el entorno familiar, ya que todas las personas no tienen las mismas necesidades.
- Falta más divulgación
- No son como muy acorde con las necesidades de los funcionarios. No se enteran de las actividades y no hay participación.
- Los estímulos, premios y demás beneficios no son otorgados de manera equitativa e imparcial, los criterios son ambiguos restando interés para participar.
- Falta mayor motivación para integración en diferentes actividades, especialmente desde las cabezas de las sectoriales.

- Este año no hubo actividades para los hijos de los funcionarios en la semana de receso escolar ni capacitaciones para los funcionarios fuera de la sede de trabajo
- Me hubiera gustado que entre las actividades de bienestar, hubieran suscrito el convenio con algún gimnasio para realizar actividad física diariamente
- A la Secretaría de Educación no se incluye en dichas actividades o informan una vez sucedieron. Y algunas veces vienen a hacer las pausas activas, en la vigencia 2022 vinieron varias veces los últimos meses y los demás no se hicieron

¿ QUÉ CANALES DE COMUNICACIÓN CONSIDERA MÁS EFICIENTES PARA ENTERARSE DE LAS ACTIVIDADES Y ACCIONES PROPUESTAS PARA EL BIENESTAR LABORAL

[Más detalles](#)

| | |
|------------------------------------|-----|
| ● Correo electrónico Institucional | 247 |
| ● Intranet | 54 |
| ● Chat | 90 |
| ● Sistema de Gestión Documental | 90 |
| ● Enlace designado en su depend... | 62 |
| ● Otras | 16 |

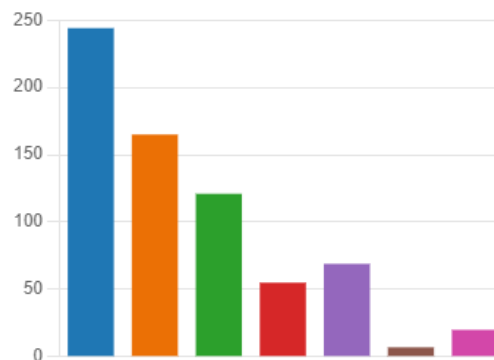


Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

DE QUÉ TEMAS LE GUSTARÍA RECIBIR INFORMACIÓN

[Más detalles](#)

| | |
|---------------------------------------|-----|
| ● Hábitos y estilos de vida saluda... | 244 |
| ● Equilibrio mental y emocional | 165 |
| ● Familia y relaciones interperson... | 121 |
| ● Bienestar para tu mascota | 55 |
| ● Juegos o desafíos | 69 |
| ● Ninguno | 7 |
| ● Otras | 20 |

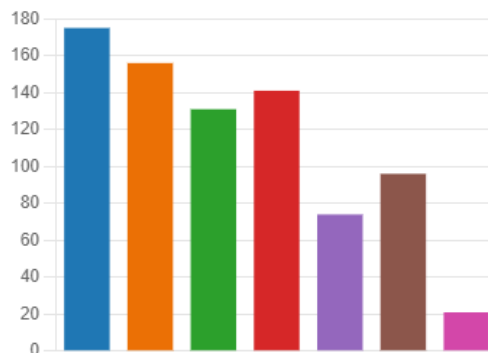


Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

. PARTICIPARÍA EN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL PRESENCIALES O VIRTUALES

[Más detalles](#)

| | |
|--|-----|
| ● Jornadas de actividad física (Zu... | 175 |
| ● Talleres de actividades culturale... | 156 |
| ● Jornadas de desarrollo personal... | 131 |
| ● Actividades deportivas | 141 |
| ● Acompañamiento psicológico | 74 |
| ● Educación en artes y artesanías | 96 |
| ● Otras | 21 |

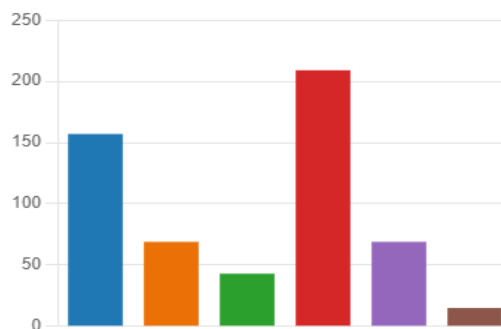


Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

. LE GUSTARÍA PARTICIPAR EN LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES

[Más detalles](#)

| | |
|--|-----|
| ● Programa de Bilingüismo | 157 |
| ● Actividades de lectura y reflexió... | 69 |
| ● Actividades de inclusión y gener... | 43 |
| ● Encuentros recreativos y cultural... | 209 |
| ● Los servidores tienen talento | 69 |
| ● Otras | 15 |



Fuente: <https://forms.office.com/r/it0XKift9E>

9.4 Qué Actividades Propone Para Incluir En Plan De Bienestar Laboral

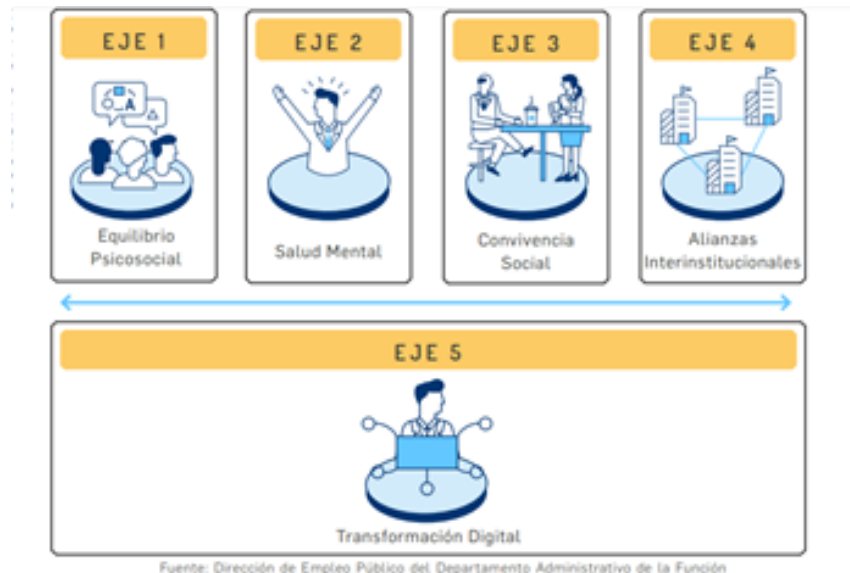
A continuación se relacionan las actividades con mayor número de participaciones propuestas en el formulario:

- Gimnasio
- Integración de las familias en las actividades
- Ecocaminatas

- Almuerzo con las familias
- Jornadas deportivas
- Charlas y capacitación para los funcionarios que se van a retirar del servicio y planes de preparación para la jubilación
- Vacaciones recreativas para los niños
- Recreación extramural
- Juegos interdependencias
- Tardes de cine
- Curso de primeros auxilios
- Salidas de integración
- Jornadas de integración familiar y laboral
- Curso de culinaria
- Natación
- Curso de administración financiera
- Pet Office day
- Bilingüismo
- Actividades de senderismo
- Danzas
- Convenios con universidades
- Tenis de mesa, ajedrez, bolos
- Actividades de voluntariado
- Integración para pensionados
- Día del niño y la familia
- Bonos de Belleza
- Bonos de dinero
- Tarde Boyacá avanza con las familias los vienes cambio de jornada de 7 a.m a 3pm

10. DESARROLLO

A continuación, se presentan las actividades de bienestar que se desarrollarán en la vigencia 2023, articuladas con el Programa Nacional de Bienestar acorde con los ejes de la guía.



10.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios generados en el proceso post pandemia derivada del coronavirus COVID-19, que motivaron la adaptación de los servidores a nuevas formas de trabajo, cambios en la jornada de trabajo, entre otros aspectos.

- ✓ Eventos deportivos, recreacionales y vacacionales
- ✓ Actividades de acondicionamiento físico
- ✓ Eventos artísticos y culturales
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Bienestar espiritual / emocional
- ✓ Promoción del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción

- ✓ Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad), y cambio organizacional
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Actividades especiales con ocasión del día de la familia
- ✓ Actividades hijos - hijas de los servidores 0 a 12 años
- ✓ Educación en artes y artesanías
- ✓ Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempo laboral
- ✓ Fortalecimiento de la estrategia Gestores de Felicidad

10.2 Eje 2. Salud mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, la inclusión de hábitos saludables y el equilibrio emocional.

- ✓ Actividades para el mantenimiento de la salud mental
- ✓ Prevención de factores de riesgo psicosocial

10.3 Eje 3. Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones encaminadas a la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- ✓ Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- ✓ Conmemoración del día internacional de la discapacidad
- ✓ Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en las mujeres.
- ✓ Capacitación Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

10.4 Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

Este eje hace referencia a las acciones que la Entidad realiza para establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos del Plan y beneficiar a los servidores y sus familias.

- ✓ Promoción del programa de bilingüismo
- ✓ Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos
- ✓ Promoción y difusión de planes y programas para la adquisición de vivienda
- ✓ Difundir programas y becas para educación formal en diferentes niveles
- ✓ Alianzas estratégicas con establecimientos de comercio

10.5 Eje 5. Transformación digital

Este eje hace referencia a la forma en que ha cambiado cómo pensamos y nos relacionamos con los demás aplicando las tecnologías como instrumento de transformación transversal, y como aplicar nuestras herramientas y estrategias que permitan establecer ecosistemas de conocimiento.

- ✓ Capacitación en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad

11. CRONOGRAMA

Las actividades se desarrollarán en el transcurso de la vigencia 2023 sujeto a los procesos contractuales que debe adelantar la Entidad para su ejecución.

| EJES | TEMAS | ACTIVIDADES | 1 TRIM | 2 TRIM | 3 TRIM | 4 TRIM |
|---|---|--|--|--------|--------|--------|
| EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | Factores psicosociales | Eventos deportivos, recreacionales y vacacionales | | | | |
| | | Eventos artísticos y culturales | | | | |
| | | Teletrabajo / trabajo en casa | | | | |
| | | Bienestar espiritual / emocional | | | | |
| | | Promoción del curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción | | | | |
| | | Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad), y cambio organizacional | | | | |
| | Equilibrio vida laboral y familiar | Horarios flexibles | | | | |
| | | Actividades especiales con ocasión del día de la familia | | | | |
| | | Actividades hijos - hijas de los servidores 0 a 12 años | | | | |
| | | Educación en artes y artesanías | | | | |
| | | Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempo laboral | | | | |
| | Calidad de vida laboral | Día Nacional del Servidor Público | | | | |
| | | Promoción de la importancia de la lactancia materna y sala de lactancia | | | | |
| | | Reconocimiento a servidores públicos según su profesión y trayectoria en la Entidad (tiempo de servicio) | | | | |
| | | Preparación al cambio, desvinculación laboral asistida, adaptación y/o readaptación laboral. | | | | |
| | | Programa entorno laboral saludable - Pausas Activas | | | | |
| | | Promoción y prevención de la salud | | | | |
| | | Actividades enfocadas al clima laboral, organizacional y trabajo en equipo | | | | |
| | | Programas de incentivos dirigido a los equipos de trabajo, reconocimientos por el buen desempeño (funcionario destacado cuatrimestre) | | | | |
| | | Celebración de cumpleaños | | | | |
| | | Ferías de servicios de ofertas institucionales y de emprendimientos | | | | |
| | | Día de la Secretaria | | | | |
| | | Actividades navideñas | | | | |
| | | Día de la Boyacensidad | | | | |
| | | Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte | | | | |
| | Encuentro Boyacá Avanza cierre de gestión | | | | | |
| | SALUD MENTAL | Higiene mental | Actividades para el mantenimiento de la salud mental | | | |
| Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia | | Prevención de factores de riesgo psicosocial | | | | |
| CONVIVENCIA SOCIAL | Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad | Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad | | | | |
| | | Conmemoración del día internacional de la discapacidad | | | | |
| | Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder | Capacitación Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder | | | | |
| ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES | Coordinación Interinstitucional | Promoción del programa de bilingüismo | | | | |
| | | Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimas | | | | |
| | | Promoción y difusión de planes y programas para la adquisición de vivienda | | | | |
| TRANSFORMACIÓN DIGITAL | Creación de cultura digital para el bienestar | Difundir programas y becas para educación formal en diferentes niveles | | | | |
| | | Capacitación en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad | | | | |

12. RECURSOS

Para la ejecución de este plan los recursos financieros serán asignados por la Secretaria de Hacienda para la vigencia fiscal 2023, los cuales se ejecutarán mediante proyecto de inversión en el cual se establecerán para la ejecución de cada una de las actividades las especificaciones, cantidades y costos al igual que las necesidades de recurso humano y técnico a fin de realizar una adecuada ejecución.

13. INDICADORES DEL PROGRAMA

NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE BIENESTAR SOCIAL Y PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

No. de actividades ejecutadas


_____ X 100

No. de Eventos y actividades programadas

No. Participantes por evento

_____ X 100

No. de participantes previstos por evento



Programa de Estímulos e incentivos



GOBERNACIÓN DE
Boyacá

Secretaría
General

Boyacá
Avanza

14. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

14.1 Objetivo

Establecer mecanismos de reconocimiento a los servidores públicos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales de los diferentes niveles jerárquicos, así como a los mejores equipos de trabajo según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de contribuir al desarrollo integral, al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de programas de incentivos encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con la Gobernación de Boyacá.

14.2 Alcance

El programa de estímulos e incentivos tendrán como beneficiarios a:

- Servidores de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial y será extensivo en algunos aspectos del programa a los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con la Entidad, estos podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

14.3 Definiciones

Programa de Estímulos e Incentivos: Conjunto de políticas, planes, acciones encaminados a reconocer de manera tangible una determinada labor dentro de la entidad que permita incrementar los niveles de satisfacción y mejore las condiciones frente al desarrollo del trabajo.

Incentivos: Conjunto de actividades que tienen por objeto otorgar reconocimiento por tiempo de servicio, mejor empleado y mejor equipo de trabajo, propiciando así una cultura laboral orientada a la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso institucional.

Incentivo Pecuniario: Está constituido por un reconocimiento económico que se asigna en efectivo al mejor equipo de trabajo.

Incentivo No Pecuniario: Se refiere al reconocimiento que se realiza al mejor empleado y por tiempo de antigüedad laboral al servicio del departamento.

Apoyo Educativo: Estímulo laboral dirigido a los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con el fin de motivar el desempeño eficaz, el compromiso y elevar el nivel de educación formal.

15. ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA PRESENTE VIGENCIA

Se han establecido los siguientes estímulos e incentivos para la presente vigencia

15.1 Al Trabajo En Bici

De acuerdo con la Ley 1811 del 21 de octubre de 2014 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Transito".

Los funcionarios de la Gobernación de Boyacá podrán recibir medio día laboral libre remunerado, cuando se certifique que llegaron a trabajar treinta (30) veces en bicicleta, haciendo válido el incentivo relacionado en el Artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, para funcionarios de la Gobernación de Boyacá. Se debe diligenciar el formato A-AD-SA-F-032 "Planilla De Validación De Llegadas Biciparqueadero" como evidencia para el otorgamiento del incentivo de medio día laboral libre remunerado, el funcionario debe acordar con su jefe inmediato la fecha y horario de su disfrute. Los funcionarios beneficiados recibirán hasta ocho (8) medios días remunerados al año.

15.2 Apoyo Educativo Educación Formal

Este incentivo busca favorecer a nivel institucional la profesionalización de la planta de la Entidad.

Los beneficiarios del serán los servidores públicos inscritos en el registro público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los diferentes niveles jerárquicos de la entidad que tengan mínimo un año de vinculación.

El apoyo educativo será del 20% del valor cancelado por concepto matrícula la cual no podrá exceder la suma de seis (6) SMMLV, si se excede este monto el incentivo se

calculará hasta el máximo de los seis (6) SMMLV, para programas de educación formal en pregrado y posgrado con registro SNIES otorgado por el Ministerio de Educación Nacional de cada periodo académico. Para los estudios adelantados en el exterior el incentivo solo se otorgará para estudios de que tengan título oficial y que puedan ser convalidados por parte del Ministerio de Educación Nacional, teniendo en cuenta que se debe convertir la moneda de pago en moneda nacional se tendrá como referencia para el pago el valor de TRM del día que realizó el pago.

Para acceder a este incentivo la Dirección General de Talento Humano realizará dos convocatorias al año con los términos y fechas para la presentación de los documentos y otorgamiento del incentivo, se otorga sobre el periodo culminado anterior a la convocatoria y haber aprobado todas las materias y créditos inscritos con un promedio mínimo de 3.9 en el semestre cursado.

15.3 Reconocimiento Al Servidor Más Destacado Del Cuatrimestre

Reconocer la labor y las contribuciones individuales de los servidores de la Entidad que con su compromiso, dedicación, responsabilidad, aportes individuales, puntualidad, se destacan para representar a los servidores de la Entidad.

Quienes sean reconocidos podrán disfrutar de un (1) día laboral hábil de descanso; esta selección se realizará en los meses de mayo, septiembre, enero del siguiente año para lo cual cada sectorial debe remitir el nombre del servidor seleccionado dentro de los 10 primeros días de los meses mencionados. La Dirección General de Talento Humano publicará en la intranet los nombres y las fotos de los servidores seleccionados.

15.4 Incentivo Especial Servidores Que Realizan Atención Al Ciudadano En Ventanilla

Los servidores públicos que cumplen funciones de atención al ciudadano en las ventanillas de la Casa de la Torre, Secretaría de Educación Y Secretaría de Salud, se

concede el disfrute de media jornada laboral una vez al mes, esto en aras de mantener la salud mental de los funcionarios que están expuestos a niveles elevados de tensión por la atención al público, lo que permitirá mejorar la calidad de la atención a los ciudadanos. El disfrute de la media jornada se realizará de forma rotativa por turnos que serán establecidos con el jefe inmediato y reportados a la Dirección General de Talento Humano para verificar el cumplimiento de esta disposición.

Para los servidores públicos de la oficina de Pasaportes, se tendrá un horario especial saliendo a las cinco de la tarde cada día por turnos rotativos establecidos con el jefe inmediato y reportado a la Dirección General de Talento Humano para verificar el cumplimiento de esta disposición.

Los jefes inmediatos establecerán el orden, turno, y registro, en que los servidores disfrutarán de los incentivos otorgados; generando estrategias de coordinación y organización que garanticen la prestación adecuada del servicio de forma continua y eficiente y reportada a la Dirección General de Talento Humano para verificar el cumplimiento de esta disposición.

15.5 “Celebra La Vida “Día De Cumpleaños”

Todos los servidores públicos de la entidad, podrán contar con un día de descanso remunerado la fecha de su cumpleaños para celebrar con sus seres queridos.

En caso de que la fecha de cumpleaños sea un día sábado, domingo o festivo, tendrá derecho a disfrutar el descanso remunerado, el día hábil siguiente. El servidor público debe informar al jefe inmediato con anterioridad al disfrute del día de su cumpleaños como descanso remunerado, presentando el documento de identidad.

15.6 Incentivo Por Matrimonio

La Administración Departamental, otorgará tres (3) días de permiso remunerado a los servidores que contraigan matrimonio, para lo cual deben adjuntar copia del documento que lo demuestre.

El disfrute de estos días será discrecional del beneficiario. La solicitud de permiso remunerado por matrimonio deberá realizarse por el servidor público interesado con cinco (5) días de anticipación. Esta modalidad de permiso, no se podrá acumular con permisos, licencias o cualquier otra situación administrativa diferente a las vacaciones en la que se encuentre el servidor público que lo solicite.

15.7 Reconocimiento Por Tiempo De Servicio

La Administración Central del Departamento, otorgará anualmente un reconocimiento y exaltación por tiempo de servicio, el cual se efectuará en acto público y se expedirá acto administrativo correspondiente. Así:

- Quien cumpla cinco (5) y diez (10) años de servicio tendrá derecho a disfrutar de un (1) día hábil de descanso remunerado.
- Quien cumpla quince (15), veinte (20) y veinticinco (25) años de servicio, tendrá derecho a disfrutar dos (2) días hábiles de descanso remunerado.
- Quien cumpla treinta (30), treinta y cinco (35) y más años de servicio, tendrán derecho al disfrute de tres (3) días hábiles de descanso remunerado.

15.8 Seguro De Vida Grupo – Funcionarios

El objeto es Brindar una protección económica a las familias frente al fallecimiento del funcionario del Departamento o indemnizar al propio funcionario, ante la ocurrencia de uno de los riesgos amparados. Esta póliza tiene coberturas tales como:

- Amparo básico de vida (muerte por cualquier causa),
- Incapacidad total y permanente o invalidez, por enfermedad o accidente
- Muerte accidental
- Beneficios por desmembración e inutilización.
- Auxilio funerario para el servidor público sin preexistencias
- Renta diaria por hospitalización por enfermedad o accidente
- Gastos médicos por accidente o enfermedad
- Enfermedades graves
- Cobertura por covid -19

15.9 Encargos Y Comisiones

El otorgamiento de encargos y comisiones para lo cual se regirá por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

15.10 Fortalecimiento Familiar

Los servidores públicos para el fortalecimiento familiar contarán con tres (3) días de disfrute familiar en Semana Santa, los cuales deberán ser compensados según los criterios establecidos por la alta dirección a través de la Dirección General de Talento Humano.

15.11 Compartiendo En Familia

Los servidores contarán con días de descanso remunerado en fin de año por grupos sin afectar la adecuada prestación del servicio para esta vigencia se establecen los grupos en las siguientes fechas: primer grupo del 19 al 22 de diciembre de 2023; segundo grupo 2 al 26 de diciembre al 29 de diciembre y tercer grupo del 2 al 5 de enero de 2024. Estos días deberán ser compensados en los términos establecidos por la Dirección General de Talento Humano.

15.12 Reconociendo El Mejor Equipo De Trabajo

La Dirección General de Talento Humano publicará la convocatoria con los requisitos para la inscripción, cronograma de actividades, criterios de evaluación y reconocimiento del Mejor Equipo de Trabajo y otorgamiento del incentivo y montos.

Los incentivos pecuniarios concedidos en desarrollo del sistema de Estímulos e Incentivos no modificarán el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos ni se constituirán en factor salarial.



YENNY ROCIO CARDENAS RODRIGUEZ

Directora General De Talento Humano