

Plan de Bienestar Social y Sistema de Estímulos e Incentivos 2020

1. Introducción

En virtud de los procesos organizacionales que se reconocen en la Administración Central del Departamento de Boyacá, la Gestión del Talento Humano se resalta como capital fundamental para el funcionamiento de la Entidad, es por esto que desde la Secretaría General y la Dirección General de Talento Humano, se buscan promover espacios de Bienestar Social que fortalezcan las dinámicas internas por parte de los servidores públicos vinculados en cada una de las dependencias. Así mismo, el promover actividades se ha convertido en una necesidad institucional, en el reconocimiento y empoderamiento del sentir de los diferentes equipos de trabajo que conforman la Gobernación de Boyacá.

Es por esto, que este Programa de Bienestar Social y el Sistema de Estímulos e Incentivos nacen de la percepción y actualización vigencia 2020 de todas y cada una de las áreas sobre las que se direccionan las tareas y las líneas de trabajo en sintonía con los intereses psicosociales que se evidencian en el diagnóstico de este programa que año a año cumple el objetivo de recoger y conocer el sentir de los interesados y beneficiados de las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales y de las relaciones interpersonales entre los servidores públicos, con el fin de fortalecer los ambientes en cada una de las dependencias, reconociendo las estrategias de trabajo direccionadas a brindar un mejor ambiente laboral desde las diferentes áreas identificadas en el diagnóstico realizado con las dependencias y sectoriales de la organización.

Es por esto, que la Administración Departamental, favoreciendo los intereses de los servidores públicos y los derechos previamente adquiridos desde el

Decreto Ley 1227 de 2005, en su título V relacionado con el programa de Bienestar Social y el Sistema de Estímulos e incentivos, por el cual se implementan y se reglamentan el desarrollo de las actividades y acciones colectivas como derechos laborales de los trabajadores de la Planta Central de esta Entidad; adopta la normatividad para la construcción y el diseño de este documento.

Así mismo, el trabajo psicosocial que se ha realizado por cada una de las dependencias desde esta dirección permite visibilizar la búsqueda de acciones que mejoren los niveles de satisfacción, compromiso y productividad de sus servidores y colaboradores, acciones que sin duda redundarán en la servicio al usuario y las nuevas políticas de atención a la ciudadanía en el impacto social a la población Boyacense.

De igual manera, es importante tener en cuenta la poca receptividad de algunos funcionarios con actividades como las del subprograma de prepensionados, servidores en condición de discapacidad y reconocimiento por antigüedad laboral las cuales no se han logrado realizar según lo planeado por lo que se esperan mejorar para próximas vigencias. La Dirección General de Talento Humano, promueve la mitigación de los riesgos en la salud mental desde los entornos laborales y resalta escenarios saludables dentro de la Entidad.

Es por esto que el programa de Bienestar Social y el Sistema de Estímulos e Incentivos, se presenta como una herramienta psicosocial y una matriz de trabajo por áreas que cuenta con sus respectivas estrategias graficadas desde el balance inicial en el diagnóstico de necesidades para una pronta y efectiva intervención psicológica, social y organizacional que permita

aumentar las expectativas de satisfacción por parte de los principales interesados e impactados.

Uno de los principales retos para el desarrollo y ejecución de este Programa de Bienestar Social nace de la movilización de los servidores públicos para promover la participación a las diferentes actividades programadas mensualmente, incluyendo el subprograma de servidores públicos prepensionables y los servidores en condición de discapacidad. Sin duda la receptividad será un factor diferencial y motivacional para la acogida y el mejoramiento de los espacios de interacción.

La escucha activa hace parte de la estrategia dinámica, participativa e incluyente que identifica las potencialidades de cada uno de los sectores organizacionales, escucha que ha mejorado significativamente en las vigencias pasadas y que es el interés de la Administración. Por tanto, se crea este programa vigencia 2020 que es liderado por la Secretaria General desde la Dirección General de Talento Humano con la integralidad y los procesos institucionales de calidad aún en temas de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos, con la creencia de que el Talento Humano es el principal capital de la Entidad.

2. MARCO INSTITUCIONAL

2.1 Contextualización de la entidad y población objetivo

Desde la vigencia 2019 la Entidad implemento el proceso de Rediseño Institucional, el cual transformó de forma trascendental la estructura organizacional, favoreciendo a los servidores y posibilitando la creación de nuevas sectoriales que permitieron sin duda una reingeniería en los procesos misionales y de apoyo dentro de la dinámica de la Administración Departamental.

Ahora, la Administración Central del departamento de Boyacá, está conformada por 17 sectoriales, que se distribuyen en 16 secretarías y el Despacho del Gobernador que cuenta con 6 oficinas asesoras. Se cuenta con 738 colaboradores, incorporados en las diferentes denominaciones de cargo. Este programa, está dirigido a servidores públicos y sus familias quienes se beneficiarán de los servicios y convenios relacionados en el mismo.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las dinámicas organizacionales en el favorecimiento del Bienestar Social y las estrategias institucionales en el desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación de Boyacá.

3.1 Objetivos Específicos

Reconocer espacios de interacción y fortalecimiento institucional resaltando el empoderamiento grupal en cada uno de los equipos de trabajo de la Administración.

Generar estrategias que resalten las competencias laborales y promuevan espacios interpersonales de calidad de vida personal, familiar y laboral.

Impulsar las áreas educativa, recreativa, deportiva y cultural de los servidores públicos, sus familias y los equipos de cada sectorial.

Mejorar el cumplimiento, desempeño y compromiso de los servidores públicos de la Entidad desde la motivación, las acciones participativas y los ambientes laborales colaborativos para contribuir con el cumplimiento del objetivo misional de la Gobernación de Boyacá de servirle a la ciudadanía.

Visibilizar las potencialidades humanas y laborales de los servidores públicos en la activación psicosocial desde los valores institucionales y las necesidades manifestadas en el diagnóstico del programa de Bienestar.

4. JUSTIFICACIÓN

En la oportunidad que se crea de tener espacios de interacción y desarrollo personal y laboral para los servidores públicos de la Administración Central del departamento, la necesidad de contar con un programa de Bienestar Social y un Sistema de Estímulos e Incentivos es trascendental, teniendo en cuenta, los requerimientos psicosociales y la importancia que este tipo de áreas incorporadas en el ambiente laboral tienen, en la ejecución de las acciones y tareas asignadas a cada uno de los equipos de trabajo.

En consecuencia, el conocimiento pleno del sentir de la muestra representativa a partir de la cual se formuló el diagnóstico de este programa favorece la incorporación de diferentes actividades y la motivación para generar nuevas estrategias de salud mental que resalten los procesos integrales que buscan mejorar el clima organizacional dentro de la cultura propia de la Entidad, en la consolidación de procesos como el rediseño institucional que fue uno de los retos de la vigencia 2019 y que sin duda, permitió transformar los lineamientos promoviendo el capital humano dentro de las dependencias y sectoriales como el recurso esencial en el trabajo y el cumplimiento de objetivos e indicadores de gestión.

El reconocimiento de las necesidades y evidencias psicosociales dentro de la dinámica organizacional brinda elementos que fundamentan sin duda, la construcción de este programa, en la formalización de líneas de acción que generen mejores estilos de vida laboral y redunden en la calidad de ambientes estratégicamente diseñados para potencializar los recursos humanos con los que se cuenta, no solo por las competencias en términos

de eficacia, eficiencia y efectividad; sino en la exaltación interna de los servidores públicos como agentes de constante cambio.

El balance del cuatrenio anterior es vital para la esquematización de los ejes temáticos de este programa vigencia 2020, la participación y activación que se logró en la administración anterior, impulsa el mantenimiento de este tipo de escenarios de bienestar social en la incorporación de la educación, recreación, deporte, cultura y salud mental y física como los áreas orientadoras y agenciadoras en los propósitos y la misión real de esta Entidad.

Por tanto, la planeación y ejecución de actividades en procura de continuar apostándole a este tipo de inversiones personales, emocionales y psicosociales siempre favorecerán la participación activa de los servidores en cuanto a las dinámicas organizacionales, sociales, culturales, familiares y políticas de la Administración Central, sumando este tipo de programas a las prioridades y transversalidades del proceso de Gestión del Talento Humano que permite aunar esfuerzos a los intereses institucionales en el marco de la apropiación, el sentido de pertenencia entre el Estado y los colaboradores del mismo. Filosofía de gestión que dignifica el empleo público en el marco de la integralidad y aumento del compromiso, diligencia, respeto, honestidad y justicia en el desarrollo de las labores cotidianas dentro de cada servicio que se brinda interna y externamente.

Es por esto que este programa contribuye significativamente en los logros y la misión de la Dirección General de Talento Humano y la Gobernación de Boyacá para el año 2020.

5. DIAGNÓSTICO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2020.

5.1 Metodología

Población: 629 Servidores Públicos de la Administración Central de la Gobernación de Boyacá, incluidos 10 Aprendices Sena y 92 Servidores Públicos de la Secretaría de Educación y 7 del convenio de Chiquinquirá, en total 738 personas asignadas como funcionarios de planta. Para la toma de muestras en la elaboración del diagnóstico.

Participantes: 345 participantes de las distintas secretarías.

Instrumentos: Formato institucional código **E-DO-TH-F-007**: Encuesta De Necesidades Para Formular El Programa De Bienestar Social.

5.2 Procedimiento

1. Publicación de la circular No C-2019-000780-CIR del 11 de Octubre de 2019, sobre el diligenciamiento de la encuesta en la plataforma de Gestión Documental QUYNE.
2. Recepción virtual, atendiendo a la política institucional de "Cero Papel". Se recibieron 345 encuestas mediante el siguiente link que se adjuntó contiguo a la circular: <https://forms.gle/5N498sjPftxGGccl6>
3. Se estableció el período para el diligenciamiento del 11 de Octubre al 01 de Noviembre.
4. Sistematización y análisis de la información obtenida a fecha 01 de Noviembre.

5. Generación del Informe de Diagnóstico para el Programa de Bienestar, vigencia 2020.

Análisis de datos: Para la sistematización y tabulación de los resultados obtenidos por la “Encuesta de Necesidades para Formular el Programa de Bienestar Social” se usaron los resultados arrojados desde la encuesta virtual realizada por los servidores públicos.

5.3 Resultados

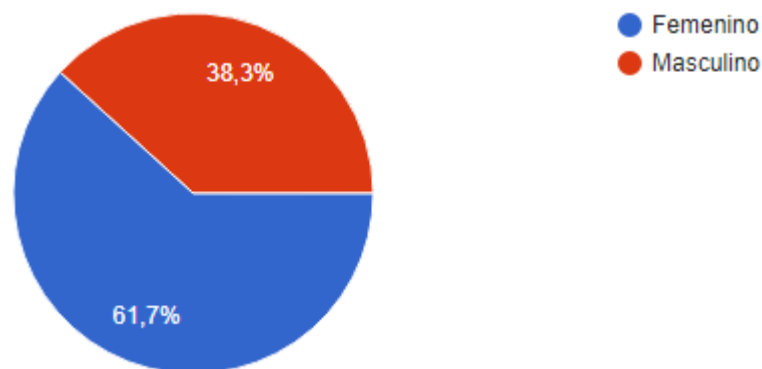
A continuación se presenta los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta diagnóstica de bienestar, en el siguiente orden: en primer lugar las variables descriptivas de género, estado civil, rango de edad, sectorial, nivel de educación, nivel jerárquico, tipo de vinculación y antigüedad en la entidad; en el segundo apartado se encuentra la cantidad de hijos, rango de edades de los hijos, si poseen los hijos algún tipo de discapacidad, si cuentan con vivienda propia y si sufren de alguna discapacidad en qué tipo de actividad les gustaría participar.

En la tercera fase, se encuentra la distribución de respuestas por pregunta de la No. 6 a la 23 correspondientes a las preferencias en actividades y su participación en las mismas de la anterior vigencia. En el cuarto agregado, se detalla la Información de la Caja de Compensación Familiar en la preguntas 24 y 25. En la sección final de resultados, se considera la flexibilidad laboral en términos de: horario laboral, modalidad de teletrabajo y plan de incentivos.

1. Descriptivos para Género, Estado Civil, Rango de Edad, Secretaría, Nivel de educación, Nivel jerárquico, Tipo de vinculación y Antigüedad en la entidad.

Participaron 61.7% funcionarias mujeres (Ver gráfico 1), la proporción de mujeres supera la de hombres en todas las dependencias; de los 345 participantes 213 son mujeres y 131 hombres, un funcionario no registró datos de identificación, por tanto no se tuvo en cuenta en este aspecto para el análisis.

Gráfico 1. Género

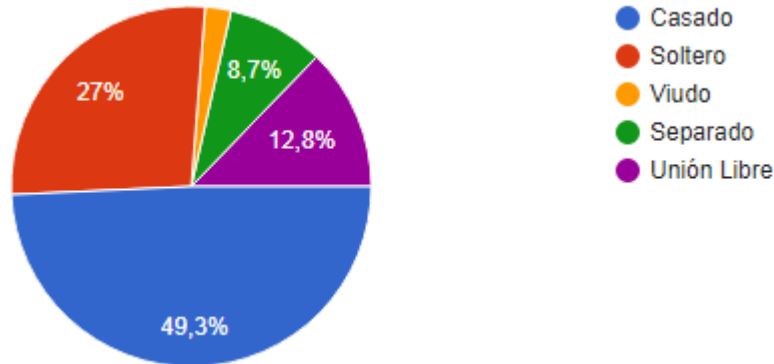


Fuente: Encuesta bienestar

Estado Civil

Predominan los servidores casados (170 personas) y solteros (93 personas). Viudos se encuentran 8 personas, separados 30 personas y que viven en unión libre 44 personas. (ver gráfico 2)

Gráfico 2. Estado Civil

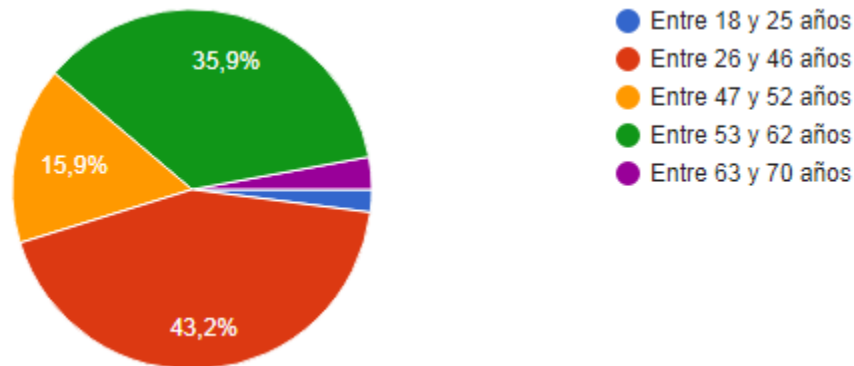


Fuente: Encuesta bienestar

Rango de edad

Por otro lado, los rangos de edad que prevalecen son entre los 26 a 46 años (149 personas) y 53 a 62 años (124 personas). (ver gráfico 3)

Gráfico 3. Rango de edad



Fuente: Encuesta bienestar

Participación por Secretarías

Por secretarías, se determinó que la Secretaría General tuvo el mayor número de participantes activos en la encuesta, seguidos por la Secretaría

de Hacienda y la Secretaría de Salud, con cada una de las dependencias que las conforman. Sin embargo, se cuenta como lo muestra la tabla No.1 con una proporción distinta de funcionarios por cada área, de tal manera que por proporción la Secretaría de Desarrollo Empresarial, tuvo más contribución (100%), debido a que 14 de sus 14 funcionarios respondieron la encuesta, mientras que la Secretaría de Educación tuvo el aporte más bajo por cantidad de funcionarios en dicha área, dado que de los 85 Servidores Públicos que la conforman, 22 personas respondieron la encuesta. Por otro lado, se observa que todas las secretarías incluido el Despacho del Gobernador participaron en el diligenciamiento de la encuesta.

Tabla No. 1

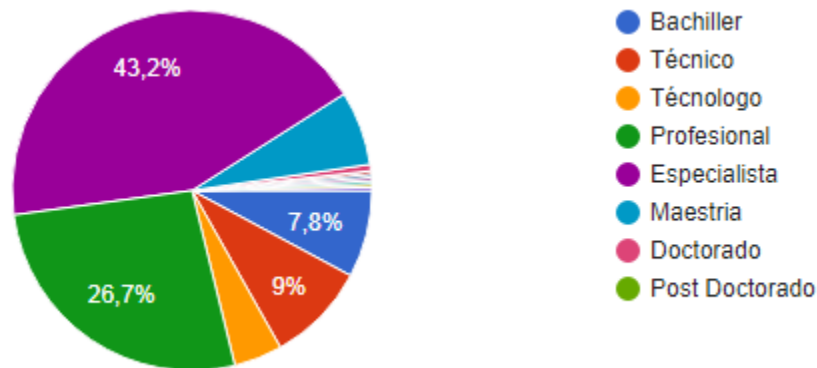
Dependencia	Frecuencia	Total Área	% Participación
1.Despacho del Gobernador	37	84	11
2.Secretaría de Planeación	20	44	6
3.Secretaría de Hacienda	54	70	16
4.Secretaría de Contratación	6	14	2
5.Secretaría General	74	100	21
6.Secretaría de Gobierno y Acción Comunal	9	26	3
7.Secretaría de Integración Social	10	18	3
8.Secretaría de Educación	22	85	6
9.Secretaría de Cultura y Patrimonio	14	16	4
10.Secretaría de Salud	41	90	12
11.Secretaría de Infraestructura Pública	7	24	2
12.Secretaría de Minas y Energía	1	10	0
13.Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible	6	16	2

14. Secretaría de Agricultura	22	38	6
15. Secretaría de Desarrollo Empresarial	14	14	4
16. Secretaría de Turismo	5	8	1
17. Secretaría de TIC Y Gobierno Abierto	3	9	1

Nivel Educativo

En cuanto a la quinta variable examinada, en lo que concierne al nivel educativo de los servidores, se puede deducir que el 43.2% de las personas que diligenciaron la encuesta son Especialistas y el 26.7% son profesionales (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Nivel Educativo



Fuente: Encuesta bienestar

Cargo por Nivel Jerárquico

Por otro lado, el nivel jerárquico de los participantes se dividió teniendo en cuenta el nivel de operación al cual están adscritos sus cargos dentro de la organización, como se puede observar en la Gráfico No. 5, el mayor porcentaje de participantes se encuentra en el nivel profesional (41.4%),

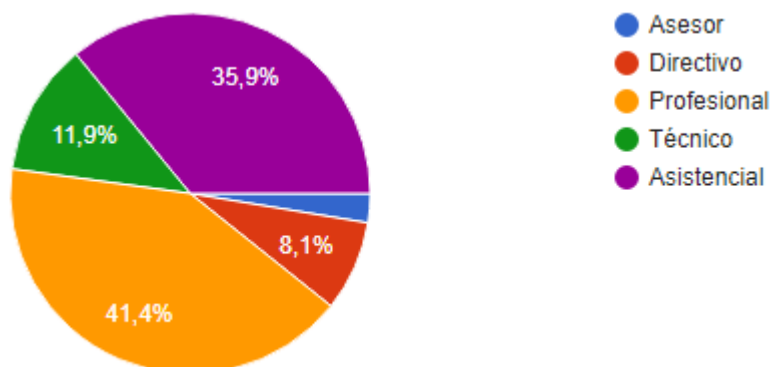
donde 143 funcionarios de los 281 pertenecientes a este nivel respondieron la encuesta, mientras que el nivel directivo tiene la menor participación (36,6%), donde 28 de los 77 funcionarios directivos diligenciaron la encuesta.

El nivel Asistencial tiene 253 personas vinculadas, se contó con la participación de 124, en el nivel Técnico con 41 de los 65 funcionarios y el nivel de asesor con 9 de 15 funcionarios. (Ver Tabla N°2)

Tabla No. 2

Nivel	Frecuencia	%	Total funcionarios por Nivel	Porcentaje Participación
Profesional	143	41,4	281	50,8
Asistencial	124	35,9	253	49,01
Técnico	41	11,9	65	63,07
Directivo	28	8,1	77	36,36
Asesor	9	2,7	15	60
Total	345	100%	691	

Gráfico 5. Nivel Jerárquico

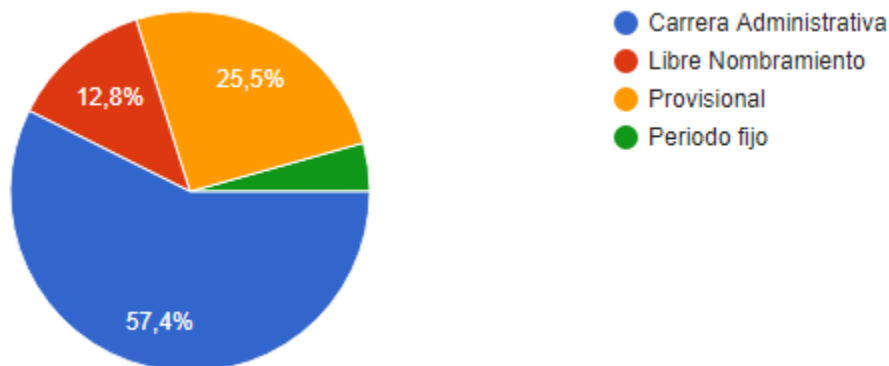


Fuente: Encuesta bienestar

Tipo de Vinculación

El tipo de vinculación se determina en: Carrera Administrativa, Libre Nombramiento, Provisional y Periodo Fijo. En este orden, los resultados arrojados en la encuesta son los siguientes: en Carrera Administrativa participaron más de la mitad con un 57,4 % equivalente a 198 personas, en Libre Nombramiento diligenciaron la encuesta 44 funcionarios equivalente al 12,8%, a nivel Profesional participaron el 25,5% equivalente a 88 personas y por último en Periodo Fijo donde 15 funcionarios diligenciaron la encuesta lo equivalente al 4,3%. (Ver gráfico 6)

Gráfico 6. Tipo de Vinculación



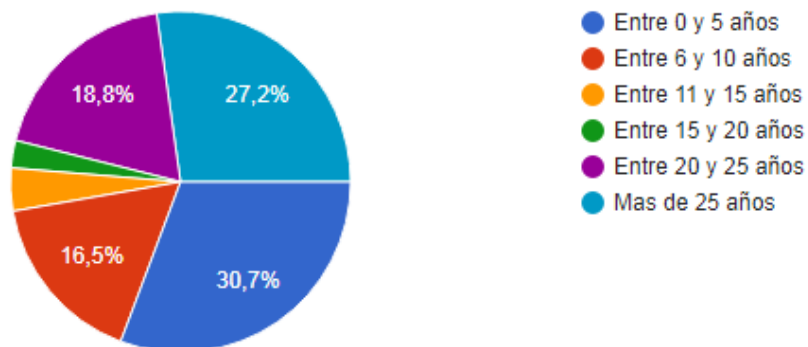
Fuente: Encuesta bienestar

Antigüedad en la entidad

Para finalizar esta fase, en la encuesta de bienestar, se tiene en cuenta la antigüedad en la entidad de los funcionarios participantes, de esta manera se deduce mediante el Gráfico 7 que, entre 0 a 5 años pertenece al 30,7% de los encuestados equivalente a 106 funcionarios, el 27,2% de las personas se encuentra en el rango de más de 25 años con una cantidad de 94

encuestados, dentro de los 20 a 25 años hay un porcentaje de 18,8% correspondiente a 65 funcionarios encuestados, el 16,5% pertenecen al rango entre 6 a 10 años con un total de 57 personas, el 5,1 % (14 personas) se encuentran en el rango de 11 a 15 años y por último el 1,7% (9 funcionarios) corresponden al rango entre 15 a 20 años de antigüedad.

Gráfico 7. Antigüedad en la entidad



Fuente: Encuesta bienestar

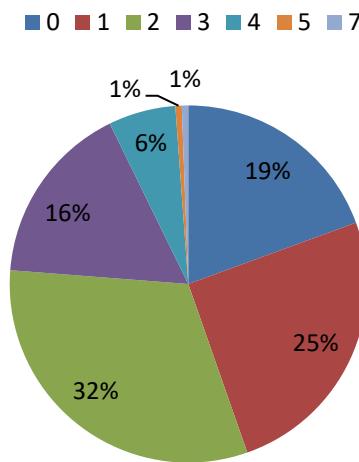
1. Datos descriptivos: cantidad de hijos, rango de edades de los hijos, si poseen los hijos algún tipo de discapacidad, si cuentan con vivienda propia y si sufren de alguna discapacidad en qué tipo de actividad les gustaría participar.

En este segundo apartado, se inicia el diagnóstico, con la cantidad de hijos de los funcionarios participantes en la encuesta, de esta manera estas son las edades que se sugieren tener en cuenta para las actividades de los niños en la próxima vigencia.

En este sentido, se obtienen los siguientes datos: 67 funcionarios correspondientes al 19% de los encuestados no tienen hijos, 87 personas pertenecientes al 25% tienen únicos hijos, el 32% corresponde a los 109

servidores que tienen 2 hijos (as), 57 funcionarios correspondiente al 16% tienen 3 hijos (as), el 6% de los encuestados (21 personas) tienen 4 hijos (as), el 1% (2 funcionarios) tienen 5 hijos (as) y el otro 1% correspondiente a 2 servidores tienen 7 hijos (as).

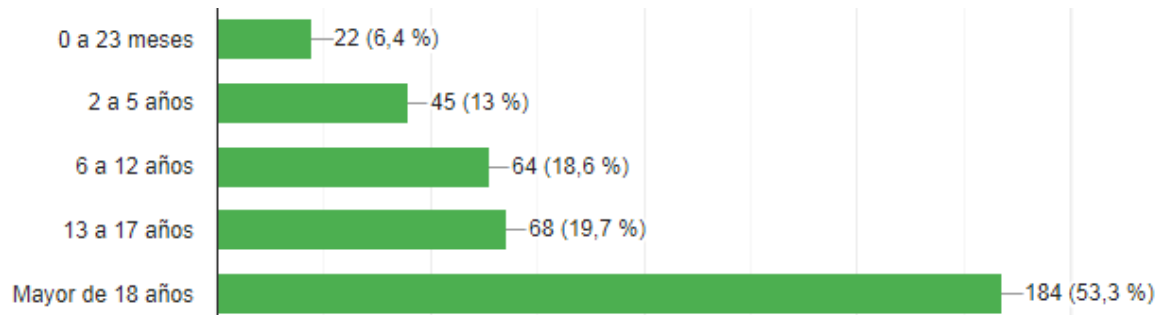
Gráfico 8. Cantidad de Hijos



Edades de hijos de los funcionarios

Se continua, con la variable del rango de edades de los hijos de los funcionarios, según la Tabla N° 3: de 0 a 23 6,4% pertenecientes a 22 personas encuestadas, de 2 a 5 años 13% correspondientes a 45 funcionarios participantes, de 6 a 12 años respondieron 64 servidores con el 18,6%, de 13 a 17 años 19,7% pertenecientes a 68 personas encuestadas y 184 funcionarios respondieron que sus hijos son mayores de 18 años (53,3%)

Tabla N° 3. Edades de hijos de los funcionarios

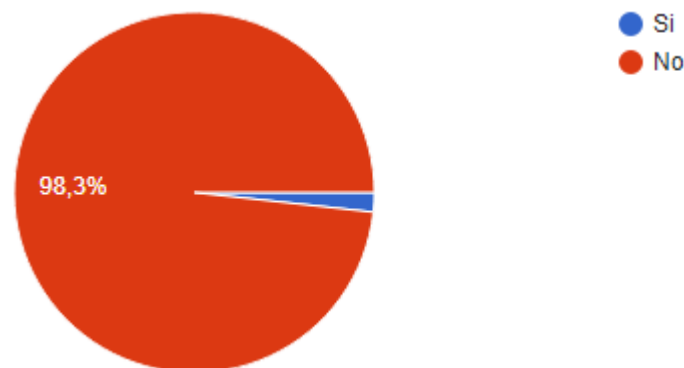


Hijos en condición de discapacidad

Se considera importante reconocer si los hijos de los funcionarios presentan algún tipo de discapacidad, con el fin de plantear actividades en las que ellos puedan participar.

En el gráfico 9 se establece que el 98,3% (339 funcionarios) de los participantes en la encuesta de bienestar no tienen hijos en condición de discapacidad y el 1,7% (6 funcionarios) si tienen hijos en condición de discapacidad.

Gráfico 9. Hijos en condición de discapacidad

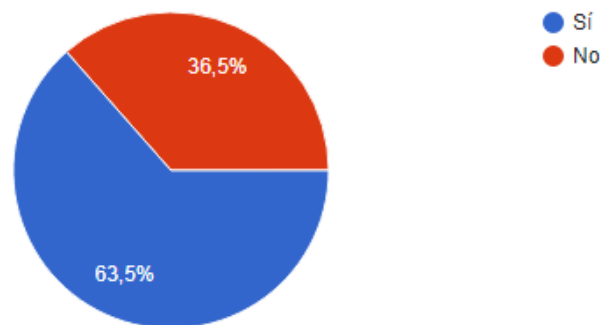


Vivienda Propia

De las 6 personas que respondieron Sí, cinco de ellas dieron a conocer el tipo de discapacidad que presenta su hijo (a), las respuestas fueron las siguientes: Hemiplejia izquierda leve, Hemiparecia derecha, Trastorno de Hiperactividad con déficit de atención, Retardo Psicomotor y Trastorno mental.

Con la finalidad de realizar ferias de vivienda para la siguiente vigencia, se considera importante conocer si los funcionarios poseen vivienda propia o no. Según los datos arrojados (ver gráfico 10) el 63,5% de los encuestados correspondiente a 219 personas indican que si tienen vivienda propia y el 36,5% correspondiente a 126 personas responden que no. Por lo tanto, es necesario motivar a los servidores a que obtengan su casa propia.

Gráfico 10. Vivienda Propia



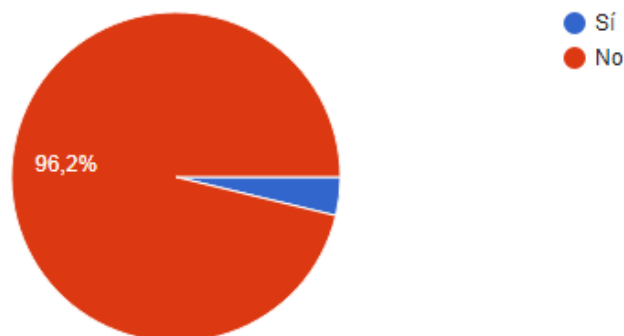
Fuente: Encuesta bienestar

Funcionarios en condición de discapacidad

Por otra parte una de las variables, es conocer si los servidores públicos presentan algún tipo de discapacidad y si la presentan en que actividades les gustaría participar. De esta manera, se puede observar según el gráfico 11 que el 96,2% correspondiente a 332 personas encuestadas no presenta ninguna discapacidad y el 3,8% perteneciente a 13 funcionarios Si presentan alguna discapacidad.

Los servidores que indicaron que Si presentan una discapacidad, dan a conocer las posibles actividades en las cuales participarían, entre estas están: manualidades, actividades y ejercicios que contribuyan a mejorar la salud, control en el desarrollo de la discapacidad, curso de guitarra, deportes aptos para personas con discapacidad, actividades recreativas, terapias integrales de acuerdo a la necesidad y actividades de crecimiento personal.

Gráfico 11. Funcionarios en condición de discapacidad



Fuente: Encuesta bienestar

6. ACTIVIDADES PROPUESTAS Y SU PARTICIPACIÓN EN LAS MISMAS DE LA VIGENCIA 2019

En este apartado, los funcionarios tenían la opción de elegir las preferencias que se suscitaban en el formato, como: actividades deportivas, artísticas y culturales, promoción y prevención, actividades de autocuidado, preparación para la jubilación, actividades relacionadas con fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional. Dentro de las opciones, ellos encontraban las actividades específicas por cada área.

Se consideró en la encuesta la necesidad de que en las tres áreas los funcionarios eligieran sus preferencias, de esta manera los resultados por área fueron:

En el área deportiva (Ver Tabla N° 4) se puede deducir que las actividades deportivas de mayor preferencia por los servidores fueron: Natación y Gimnasio, actividades que se deben tener en cuenta para la realización del Plan de Bienestar Social para esta vigencia; por otra parte, en la opción "otros" algunas de las respuestas se consolidaron en: Billar, Bolos, Caminatas, Fútbol sala, Tenis de campo, Biodanza, Karate Do, Juegos de mesa y Yoga.

Tabla No. 4. Preferencia por Actividades Deportivas

Actividad	Respuestas	
	N	Porcentaje
Fútbol	58	8%
Baloncesto	58	8%
Tenis de Mesa	57	8%
Ajedrez	21	3%
Natación	141	20%

Ciclismo	56	8%
Gimnasio	155	22%
Voleibol	34	5%
Deportes Autóctonos (Tejo, Mini Tejo, Rana)	96	14%
Otros	29	4%

En el área de actividades artísticas y culturales, de acuerdo a la Tabla No. 5, las preferencias de los trabajadores se dirigen con mayor frecuencia a *Danzas* con 28%, equivalente a 150 elecciones, seguido de *Talleres Manuales*, con 23% (124 elecciones); *visita a museos* cuenta con el 21% equivalente a 115 elecciones; *música* 20% con 106 participaciones, *coro y canto* es el menor de los porcentajes con 5 % equivalente a 24 personas y las alternativas que se plantearon en la opción *Otros* son: teatro, pintura, fotografía, conciertos, jardinería, dibujo, poesía, salidas ecológicas y literatura. (Ver Tabla N° 5)

Tabla No. 5. Preferencias por actividades artísticas y culturales

Actividad	Respuestas	
	N	Porcentaje
Danzas	150	28%
Visita a Museos	115	21%
Coros-Canto	24	5%
Música	106	20%
Talleres Manuales	124	23%
Otro	17	3%

En cuanto al área de promoción y prevención (ver tabla N° 6) se puede concluir que, la actividad con mayor preferencia es la de Manejo de Estrés con un porcentaje del 37% equivalente a 253 personas encuestadas, se observa que más de la mitad de la muestra elige esta actividad, por este

motivo se debe tener en cuenta campañas sobre el manejo del estrés para optimizar el clima laboral en la entidad. Seguido a esto se encuentra las pausas activas 27 % con 188 elecciones, Salud Oral 21 % con 147 elecciones, Salud Auditiva 13% con 93 elecciones y en la variable otros se encuentran: Cuidados ergonómicos, citologías, mamografías y salud visual. Considerando importantes todas las opciones planteadas, se sugiere realizar brigadas de salud en donde se tengan en cuenta las mencionadas anteriormente.

Tabla No. 6. Preferencias por actividades promoción y prevención

Actividad	Respuestas	
	N	Porcentaje
Salud Oral	147	21%
Salud Auditiva	93	13%
Manejo de estrés	253	37%
Pausas Activas	188	27%
Otros	14	2%

En la siguiente variable se reportan las preferencias por **actividades de autocuidado**, el mayor porcentaje se encuentra en Nutrición con el 29% correspondiente a 193 personas encuestadas, aeróbicos y zumba obtienen el mismo porcentaje 24% equivalente a 156 y 154 elecciones respectivamente, yoga y pilates 12 y 8%, elecciones con menor frecuencia de respuesta y en la opción "otros" se consideran opciones como: Gimnasia y caminatas. (ver tabla N° 7)

Tabla No. 7. Preferencias por actividades de autocuidado

Actividad	Respuestas	
	No.	Porcentaje

Aeróbicos	156	24%
Yoga	81	12%
Pilates	53	8%
Zumba	154	24%
Nutrición	193	29%
Otros	18	3%

Una de las áreas no menos importantes para los funcionarios, son las actividades para la **preparación de la jubilación** o los llamados "prepensionados", en este sentido, según la Tabla N° 8, se deduce que las actividades con mayor preferencia son Hobbies y manejo del tiempo libre con un porcentaje de 28% equivalente a 183 elecciones y Emprendimiento con el 26 % perteneciente a 173 personas; sin demeritar Finanzas Personales y Fortalecimiento Familiar que comprenden el mismo porcentaje 16 % equivalen a 109 y 107 encuestados respectivamente, en cuanto a la Feria de servicios con fondos pensionales recibió 94 elecciones 14%, por otro lado, en la opción otros, los trabajadores sugieren aprender una lengua extranjera.

Tabla No. 8. Preferencias para actividades en la preparación de la jubilación

Actividad	Respuestas	
	N	Porcentaje
Feria de servicios con los fondos de pensiones	94	14%
Finanzas Personales	105	16%
Fortalecimiento Familiar	109	16%
Emprendimiento	173	26%
Hobbies y manejo del tiempo libre	183	28%
Otros	2	0%

Con respecto a las **actividades relacionadas con fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional**, se puede afirmar que la actividad con mayor elección fue Trabajo en equipo y relaciones interpersonales con 57 personas encuestadas equivalente al 28%, seguido de actividades lúdico recreativas por dependencias con el 22% y 48 elecciones, continuando con Talleres de felicidad donde participaron 46 trabajadores obteniendo el 22% y Fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales con el 21% y 42 elecciones, se permite concluir en este ítem que todas las actividades tienen un rango de importancia, por lo tanto, se sugiere que se focalicen grupos y se roten las actividades por sectoriales. En la opción otros, los funcionarios sugieren actividades de comunicación asertiva, atención psicológica y psíquica.

Tabla No. 9. Preferencias para actividades relacionadas con fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional

Actividad	Respuestas	
	No.	Porcentaje
Talleres de felicidad en el trabajo	46	22%
Fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales	42	21%
Actividades lúdico recreativas por dependencias	48	23%
Trabajo en equipo y relaciones interpersonales	57	28%
Otros	13	6%

Para terminar este apartado, se realiza un estudio de la participación de los servidores en las distintas actividades ejecutadas en la vigencia anterior. Se observa que el porcentaje equivalente a la participación en las actividades

es de 95,4% correspondiente a 329 personas y el 4,6% a la no participación en las mismas equivalente a 16 personas. En consiguiente, el nivel de participación en las actividades de bienestar es muy bueno, pero se sugiere revisar las necesidades de los servidores para realizar el plan de la próxima vigencia con el fin de mejorar y optimizar ya que estas necesidades son cambiantes.

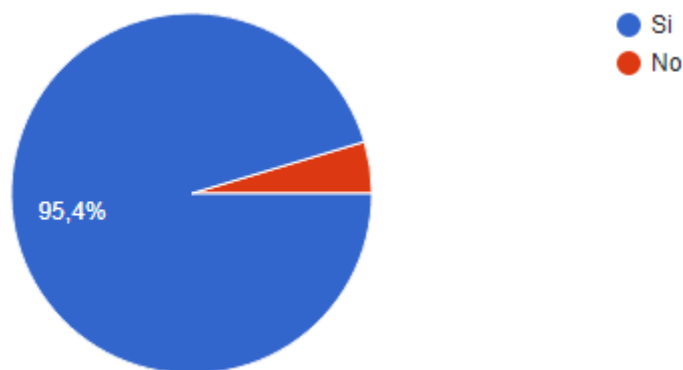
Sin embargo, es importante reconocer que se percibe desde la Dirección General de Talento Humano, la dificultad en la asistencia y participación en las actividades del Programa de Bienestar Social, a pesar de los esfuerzos realizados por la Dirección convocando a los funcionarios por los medios institucionales establecidos. Por consiguiente, la participación acá graficada hace parte del porcentaje de funcionarios interesados y que han validado las actividades, es de resaltar, que el porcentaje restante que no diligenció la encuesta de Bienestar Social que nos convoca, también están incluidos en cada una de las actividades, entre otras, las relacionadas con el Subprograma de Prepensionados y Subprograma de servidores públicos que se incluyen en el grupo de discapacidad.

Adicional a esto, para las conmemoraciones que se realizan como la de exaltación por tiempo de trabajo dedicado a la Entidad, definido en este diagnóstico como antigüedad laboral; las personas exaltadas no asisten en su totalidad, lo que ha representado una dificultad por la inversión económica que se realiza anualmente. En consecuencia, por ser recursos públicos asignados para este programa, estos no están siendo valorados por la totalidad de servidores públicos de la forma que se proyecta desde el inicio de cada una de las vigencias. De igual manera, los encuentros Somos Gobernación deportivos y el de fin de año han tenido dificultades en este

cuatrenio por la poca visibilización de los servidores públicos de la Administración Central. Para la vigencia 2019, la Administración no encontró viabilidad para la realización de algunas actividades masivas de Bienestar, por la falta de motivación, inconformismos y poca asistencia en los compromisos institucionales que convocan a los funcionarios; todo lo anterior como un balance de todo el cuatrenio.

Es importante continuar promoviendo la participación en los diferentes escenarios de intervención de este programa, con el fin de que los beneficiados sean quien puedan evaluar y colaborar en el proceso de mejora continua de las actividades que los evocan, teniendo en cuenta el presupuesto y los retos administrativos incorporados en la organización.

Gráfico 12. Porcentaje de Participación en actividades de bienestar en la vigencia anterior



Fuente: Diagnostico Bienestar

7. ACTIVIDADES CON MAYOR PARTICIPACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

A continuación se presentan las actividades de bienestar con más recurrencia de funcionarios. Como lo muestra la siguiente Tabla N° 10, las actividades con mayor asistencia son: Rally y Encuentro Somos Gobernación con el mismo porcentaje 21% equivalente a 248 y 238 asistencias respectivamente, seguido de la Integración de Fin de año y las capacitaciones en clima organizacional 20% y 18 % respectivamente. Las vacaciones recreativas para los niños, los juegos interadministrativos, actividades para pre pensionados y personas en condición de discapacidad y el ciclo paseo son las menos recurrentes, por lo que se sugiere que se incentive la participación de las actividades o también, replantear las mismas. En la opción otros, se encuentran actividades como danzas, gimnasio y zumba a las cuales los funcionarios tienen acceso y beneficios. Por otra parte se encuentran 4 funcionarios participantes de la encuesta que responden no haber asistido a ninguna actividad.

Tabla No. 10.

Actividad	Respuestas	
	N	Porcentaje
Rally	248	21%
Encuentro Somos Gobernación	238	21%
Capacitaciones de clima organizacional	212	18%
Vacaciones recreativas para los niños	56	5%
Integración de fin de año	226	20%
Juegos Interadministrativos	90	8%
Actividades para prepensionados	39	3%
Actividades para personas con discapacidad	11	1%

Ciclopaseo	27	2%
Otros	7	1%
Ninguna	4	0%

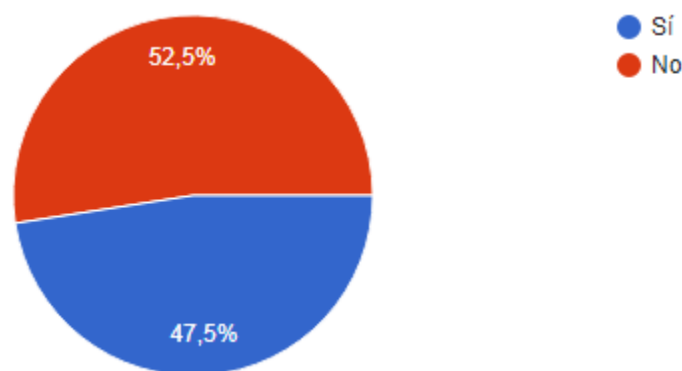
Información de la Caja de Compensación Familiar

En el cuarto apartado, se verifica la información sobre la caja de compensación familiar y el uso de los beneficios que esta les brinda.

El gráfico 13 muestra si los servidores usan o no los beneficios de la caja de compensación familiar, los resultados arrojados afirman que el 52,5% de los trabajadores si participan de estos servicios pero el 47,5 % no.

En consiguiente, se observa que únicamente la mitad de los encuestados hacen uso de los beneficios que ofrece la Caja de Compensación, se tendría que hacer un estudio más profundo del por qué no participan de la misma.

Gráfico 13. Uso de los Servicios de la Caja de Compensación Familiar



Fuente: Diagnostico Bienestar

A continuación se presentan algunas opciones de las cuales los funcionarios requieren información para poder buscar a las personas expertas en el tema y brindar los datos adecuados (ver tabla N°11).

Tabla N° 11. De los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar le interesa recibir información u obtener el servicio.

Actividad	Respuestas	
	No.	Porcentaje
Turismo	227	25%
Crédito (Trámite, tasas)	143	16%
Deportes	71	8%
Recreación y cultura	157	18%
Proyectos de vivienda	141	16%
Educación y capacitación	151	17%
Otros	4	0%
Ninguno o No tienen Caja de Compensación	3	0%

Para terminar este apartado, se concluye que todas las actividades que se expusieron como opción son importantes para los funcionarios, ya que obtuvieron un porcentaje alto de valor. Se sugiere que se realicen campañas con la caja d compensación para que los trabajadores puedan responder sus dudas y se animen a usar los beneficios que esta provee.

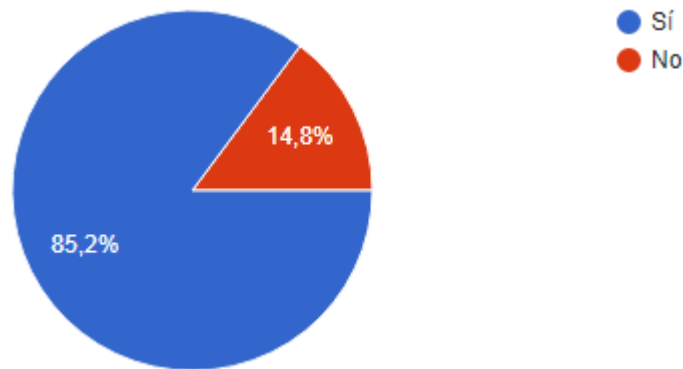
7.1 Flexibilidad Laboral

En el último apartado, se considera la flexibilidad laboral como factor importante en la encuesta de bienestar, de esta manera, se presenta un gran porcentaje de trabajadores que consideran favorable el esquema de

horario flexible en la entidad con un 85,2% equivalente a 294 elecciones y por otra parte el 14,8% perteneciente a 51 elecciones.

Por lo anterior, es importante iniciar el proceso de sensibilización y preparación del horario flexible con el fin de contribuir al proceso de teletrabajo como compromiso pendiente de la Administración en el favorecimiento de las condiciones laborales y la mejora continua de los ambientes laborales, la distribución de los servidores públicos por dependencias y priorizando las condiciones médicas particulares.

Gráfico 14. ¿Considera favorable la implementación en la Entidad del esquema de Horario Flexible?



Fuente: Diagnostico Bienestar

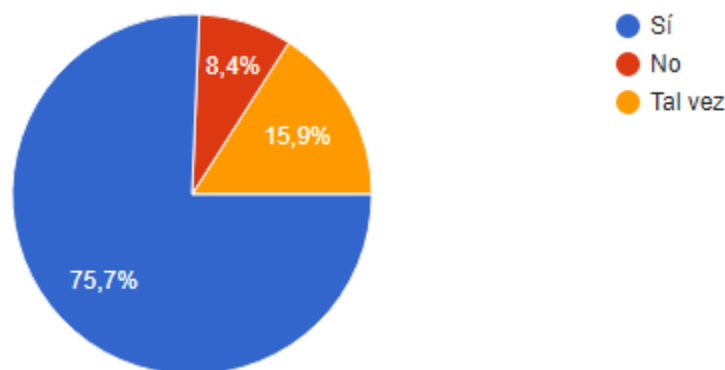
¿Considera que la implementación de la flexibilización de horario laboral contribuye al equilibrio entre su vida familiar y laboral?

Seguido de los resultados anteriores, se observa que la implementación del horario laboral no solamente contribuye a la optimización de la vida laboral sino del ámbito familiar también, debido al impacto psicosocial que la línea de fortalecimiento familiar del Programa Institucional de Bienestar Social reconoce, teniendo en cuenta que el sistema familiar de los servidores públicos se considera como uno de los capitales más importantes de la Entidad, adicionalmente las actividades previamente realizadas con hijos de servidores públicos se han desarrollado satisfactoriamente, lo que valida la incorporación de nuevos espacios familiares como la flexibilización de los horarios en casos específicos y la continuación de los vigentes. En lo que respecta a la flexibilización laboral, es de resaltar que el vínculo entre padres e hijos se fortalece en el compartir diario, a partir de la relación entre el ambiente familiar y la calidad de vida laboral, este tipo de espacios son

considerados de vital importancia para los servidores públicos y la Administración Central. (Ver gráfico 15).

Atendiendo la Ley de “Protección Integral a la Familia” que otorga la facultad a los empleadores de adecuar los horarios y las condiciones de trabajo para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, en especial a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que lo requieran, también a los miembros de su familia que se encuentren en condición de discapacidad o dependan de él, por lo tanto la Gobernación de Boyacá debe identificar y reglamentar al interior de la organización el cumplimiento de esta norma.

Gráfico 15. ¿Considera que la entidad debe establecer la modalidad de Teletrabajo?



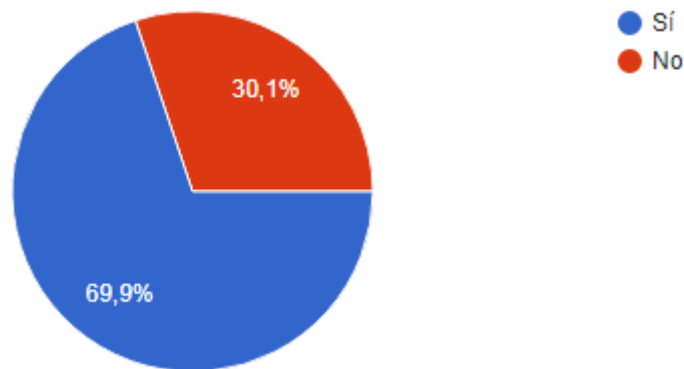
Fuente: Diagnostico Bienestar

¿Considera que la entidad debe establecer la modalidad de Teletrabajo?

Por otra parte, dentro del Plan Institucional de Bienestar Laboral, es importante el concepto del teletrabajo, de esta manera, se considera indispensable la opinión de los servidores acerca del tema. A continuación se presentan los resultados arrojados respecto al hecho de establecer la modalidad de Teletrabajo en la entidad:

En el siguiente gráfico (ver gráfico 16), se afirma que el 69,9% equivalente a 241 elecciones, considera que si se debe establecer esta modalidad en la organización, pero por otro lado el 30,1 % correspondiente a 104 funcionarios encuestados, opinan que no. Teniendo en cuenta los porcentajes arrojados y resaltando que las respuestas del no tienen un alto valor, se sugiere ahondar en el tema, para que los servidores conozcan la modalidad y sus beneficios; puesto que para muchos de ellos es un tema notablemente nuevo.

Gráfico 16. ¿Participaría en una prueba piloto de Teletrabajo?

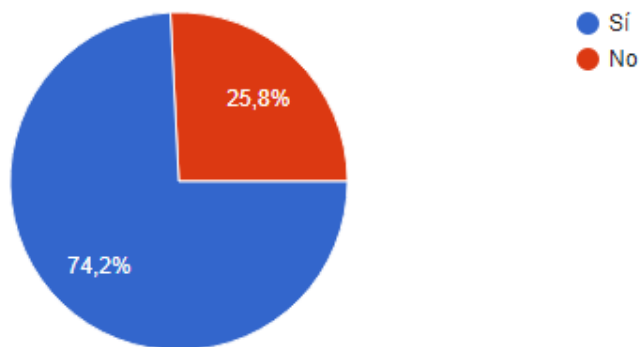


Fuente: Diagnostico Bienestar

Continuando con la visión que tienen los funcionarios respecto al tema, se establece en los resultados, que la mayoría de los encuestados participarían en una prueba piloto de la modalidad de Teletrabajo. Se debe socializar y sensibilizar a los trabajadores sobre esto para que la prueba aplicada sea satisfactoria.

Los resultados arrojados se muestran a continuación, 256 personas respondieron que si equivalente al 74,2% de la población encuestada y el 25,8% perteneciente a 89 personas. (Ver gráfico 17)

Gráfico 17. ¿Participaría en una prueba piloto de la modalidad de Teletrabajo?

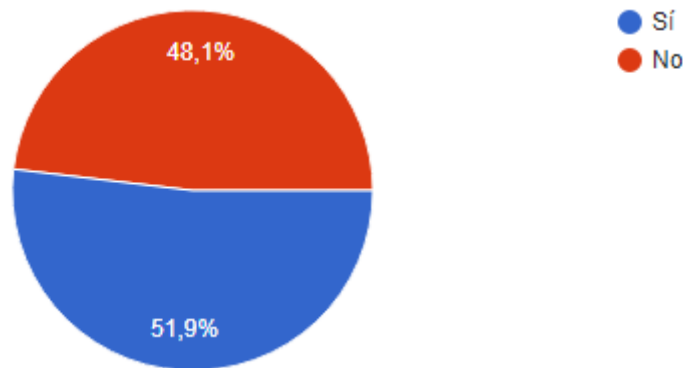


Fuente: Diagnostico Bienestar

Por otra parte, el Teletrabajo para la mayor parte de los encuestados y según las funciones de su cargo no podrían ejecutar las mismas bajo esta modalidad. En esta variable, las respuestas en porcentaje están muy parecidas, por lo que se sugiere realizar un estudio a profundidad de cuales funcionarios podrían ejercer esta modalidad y cómo.

Los resultados arrojados se desprenden de la siguiente manera, el 51,9% equivalente a 179 trabajadores afirman que sus funciones efectivamente pueden realizarse bajo la modalidad de teletrabajo y el 48,1% equivalente a 166 encuestados opinan que no. (Ver Gráfico 18)

Gráfico 18. ¿Sus funciones efectivamente pueden realizarse bajo la modalidad de teletrabajo?

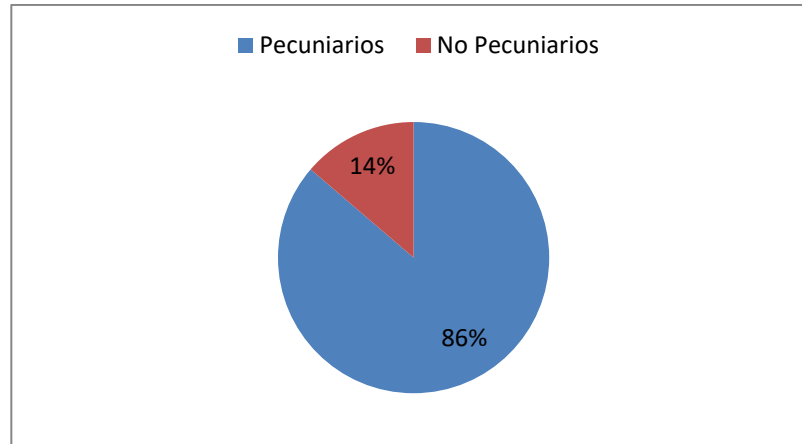


Fuente: Diagnostico Bienestar

¿Qué incentivo(s) le gustaría que fueran incluidos (pecuniarios y no pecuniarios)?

Para concluir este diagnóstico y teniendo en cuenta el plan de incentivos vigente, se verifica en la encuesta, que tipo de incentivo les gustaría que se incluyera entre pecuniarios y no pecuniarios. Únicamente 51 encuestados respondieron una de las dos opciones (ver gráfico 19), los demás servidores dieron respuestas descriptivas, tales como: más días de remuneración por el tiempo de servicio, becas de estudio, planes familiares, reconocimientos con copia a Hoja de Vida, incentivos económicos por años de servicio, viajes, ascensos laborales y capacitaciones enfocadas al perfil de los funcionarios.

Gráfico 19. ¿Qué incentivo(s) le gustaría que fueran incluidos (pecuniarios y no pecuniarios)?



Fuente: Diagnostico Bienestar

7.2 Sugerencias

A continuación, se muestra la compilación de aquellas actividades que fueron sugeridas por los funcionarios para ser implementados en el programa.

- Fortalecer el área artística y de danzas en la Entidad.
- Continuar trabajando el Código de Integridad para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.
- Ofrecer jornadas de integración entre las diferentes dependencias que sean realizadas fuera de la ciudad
- Implementar la normatividad nacional de horarios flexibles y teletrabajo.
- Desarrollar las actividades de bienestar con mayor frecuencia
- Implementar nuevas estrategias para fortalecer el subprograma de pre pensionados con incentivos para los funcionarios próximos al retiro laboral.

- Programar con anticipación las actividades del programa de bienestar.

8. INDICADORES

Son una herramienta empleada para la medición del programa que permite realizar un seguimiento para la mejora continua del mismo.

En el balance de satisfacción que los servidores públicos realizan anualmente a partir de la encuesta de necesidades donde también se evalúan las actividades del año, se percibe que los funcionarios reconocen la necesidad de darle continuidad a las actividades de integración, especialmente para trabajar colaborativamente con sus compañeros y fortalecer el ambiente laboral, ya que se encuentra una relación positiva entre la integración y el bienestar con el desempeño y el cumplimiento de objetivos de gestión.

9. Conclusiones

Como conclusión el diagnóstico para del Programa de Bienestar Social para la vigencia 2020 da cuenta de un profundo interés de los servidores públicos por la incorporación de actividades recreativas, deportivas y psicosociales en el fortalecimiento de áreas como la familiar y la psicológica que continúan siendo líneas de bienestar laboral que favorecen la motivación y contribuyen en la mejora del rendimiento laboral y en el reconocimiento del capital humano como el principal recurso de nuestra Entidad.

Es importante entonces, continuar desarrollando estrategias psicosociales que promuevan la participación de los servidores públicos en cada uno de los escenarios dispuestos para el desarrollo del programa de Bienestar Social.

10. Recomendaciones

Es importante continuar realizando actividades de sensibilización con el fin de aclarar con los diferentes equipos de aprendizaje la importancia del programa de bienestar social y los procesos relacionados con este último. Para el próximo diagnóstico las encuestas serán aplicadas y recogidas en la misma sesión para facilitar la consolidación de la información final y así monitorear continuamente el cumplimiento del mismo.

11. MARCO TEÓRICO

Según la normatividad vigente se hace cumplimiento del decreto 1267 de 1998, por el cual las entidades públicas deben garantizar anualmente a sus trabajadores un programa de Bienestar Social y el Sistema de Estímulos e Incentivos. El diseño del programa debe tener en cuenta las iniciativas de los servidores públicos, en la implementación y en la ejecución de procesos que deben estar orientados a mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor público.

De la misma manera, se debe elevar el nivel de vida individual y de la familia de los servidores públicos de la Gobernación de Boyacá en el programa diseñado para la vigencia 2020, sumado a los intereses organizacionales, la misión y la visión institucional que incorporan el capital humano como

elemento fundamental para el cumplimiento y la razón de ser de la institución.

12. DEFINICIONES

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).

13. 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.

- Decreto 050 del 2019, por el cual se reglamenta el plan institucional de capacitación, el programa de bienestar social y el sistema de estímulos e incentivos de los servidores públicos de la administración central del departamento de Boyacá.

14. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Teniendo en cuenta el Decreto 278 de 6 de mayo de 2014 en el cual se establecen las siguientes áreas de intervención:

- Áreas de Protección y Servicios Sociales
- Área de Calidad de Vida
- Área Deportiva, Recreativa y Cultural
- Área Social y Familiar
- Área de Clima Laboral
- Subprograma de Prepensionados
- Subprograma de Personas en Situación de Discapacidad

La Administración Departamental según discrecionalidad de lo anterior para la vigencia 2020 decide incorporar dos de las anteriores áreas y los dos subprogramas de Bienestar Social mencionados.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2020

ÁREA PRIORIZADA	ACTIVIDAD	FECHA
AREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y CULTURAL	Olimpiadas interadministrativas	MARZO - NOVIEMBRE
	Acondicionamiento físico	MARZO - NOVIEMBRE
	Actividades Motivacionales: - Celebración de cumpleaños de los Servidores - Dialogando con el jefe - Conmemoración día de género - Celebración día del conductor - Festividades navideñas	FEBRERO - DICIEMBRE
AREA SOCIAL Y FAMILIAR	Día de campo familia Boyacá sigue avanzando -Jornada familiar-	AGOSTO
	Conmemoración día del servidor público	26-jun
	Día de la Gobernación - Día del Boyacensismo.	OCTUBRE
	Reconocimiento Antigüedad Laboral	OCTUBRE
	Encuentro "Funcionarios de la Gobernación fin de año".	DICIEMBRE
	Actividad de integración y recreación hij@s servidores 0-4 años.	OCTUBRE
	Vacaciones recreativas para los niños hijos de los servidores de 5 a 12 años	OCTUBRE
	Actividad navideña (incentivos) para los hijos de los servidores públicos	DICIEMBRE

15. RECURSOS

Físicos: logísticos, salón de capacitación.

Humano: Equipo interdisciplinario.

Tecnológicos: Equipos de cómputo, video beam, sonido.

Financieros: Asignados por la Secretaría de Hacienda para la vigencia fiscal 2020, los cuales se ejecutarán mediante proyecto de inversión.

16. INDICADORES DEL PROGRAMA

Nivel de Cumplimiento de Bienestar

Eficacia

No. de actividades ejecutadas

_____ X 100

No. de Eventos actividades programados

Efectividad

No. de Participantes por evento

_____ X 100

No. de Participantes previstos por evento

17. SUB-PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

18. Justificación

Uno de los Subprogramas del programa de Bienestar Social, tiene que ver con la incorporación y el espacio que se le da a los servidores públicos en condición de discapacidad, es por esto, que las actividades diseñadas para este grupo de servidores se hacen fundamentales en los procesos de inclusión que se pretenden fortalecer en la dinámica organizacional de esta Entidad.

Por consiguiente, en el diagnóstico que se realizó para la construcción de este programa, se identificaron las necesidades de estos servidores, quienes también participaron de manera activa en el diligenciamiento y socialización de su opinión a la Administración Central del departamento, de igual forma, en las actividades que se realizaron durante la vigencia 2019 se tuvo la oportunidad de escuchar propuestas para el mejoramiento de las acciones individuales y colectivas que desde la Dirección General de Talento Humano se realizan en el favorecimiento de la calidad de vida laboral de estos colaboradores.

La experiencia que se ha tenido hasta el momento con este subprograma avala la necesidad que existe de continuar ejecutando actividades con poblaciones con características específicas, en este caso, la condición de discapacidad; en la construcción de ambientes participativos y activadores que en cumplimiento de la normatividad vigente: *"la ley 361 de 1997, el*

artículo 13 de la ley 789 y la ley 14 de 1990” se reconocen y resaltan en el fortalecimiento institucional que se promueve desde el servicio público.

Adicionalmente, es importante mencionar que disposiciones legales como: la ley 100 de 1993, promotora de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y la ley 1145 de 2007, mediante la cual se crea el Sistema Nacional de Discapacidad (SND); con la ley 1347 de 2009 por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en conjunto con la Ley 1618 de 2013, que pretende garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad; permiten redefinir esta condición considerando las potencialidades y las condiciones excepcionales como capital fundamental en el desarrollo de planes de gobierno efectivos y eficientes a nivel administrativo y social.

En consecuencia, estas categorías temáticas están enfocadas a un trabajo colaborativo y motivador con el fin de consolidar equipos de trabajo incluyentes y posibilitadores, en la transformación de escenarios que nutran continuamente a los grupos excepcionales en sus competencias intrapersonales e interpersonales promoviendo crecimiento personal y colectivo.

En esta medida, las condiciones laborales de este grupo de servidores públicos deben estar sintonizadas desde los aspectos psicosociales, la dignificación de entornos laborales saludables y la contribución al cumplimiento de logros y metas en el marco de la equidad, igualdad,

acceso a oportunidades, solidaridad y valores compartidos en los cambios constantes dentro de la Administración Departamental.

Es por esto, que la Dirección General de Talento Humano, facilita la identificación y flexibiliza el contexto laboral para los funcionarios en condición de discapacidad, independientemente de la condición que presenten, entre las que se encuentran afectaciones físicas como desgaste degenerativo osteomuscular, discapacidad sensorial y algunas provocadas por agentes congénitos y de nacimiento.

Características poblacionales que enfocan acciones de intervención y de promoción y prevención dentro del fomento de la inmersión en el mundo laboral, desde el sentido de vida y el significado propio que se construye en una visión comprensiva de las historias de vida y las particularidades propias de este grupo de trabajo que se considera valioso en la Gobernación de Boyacá, en la adopción de lineamientos como los estipulados en el decreto número 278 del 2014 que reglamenta en la entidad la definición de los procedimientos del Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar social y el Sistema de Estímulos e Incentivos de los servidores públicos y que se actualiza año a año en la consecución de nuevos espacios y oportunidades de bienestar laboral para los beneficiados de este subprograma.

Finalmente este subprograma necesita continuar siendo liderado por un profesional en psicología que fortalezca los procesos psíquicos y permita avanzar en los procesos y dinámicas emocionales propias de este grupo poblacional con el que se ha venido trabajando desde el fortalecimiento

de habilidades sociales dentro del proyecto de vida personal, familiar y social de cada uno de los participantes.

19. OBJETIVO GENERAL

Favorecer espacios de inclusión desde las condiciones psicosociales y la calidad de vida laboral de personas con condición de discapacidad y capacidades diversas resaltando los espacios deportivos, recreativos y de integración.

19.1 Objetivos Específicos

- Reconocer a los servidores públicos beneficiados de este subprograma como capital esencial en el cumplimiento de logros y metas dentro de los equipos de trabajo por cada una de las sectoriales.
- Fortalecer las competencias y habilidades de estos servidores públicos en el marco de la salud mental y los ambientes laboralmente saludables.

2.0 Planeación Vigencia 2020

SUBPROGRAMA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Jornada de inclusión con énfasis deportivo-recreativo y aprovechamiento del tiempo libre	MAYO-NOVIEMBRE
	Jornada lúdico recreativa sobre habilidades y conocimientos, salud mental y emocional	MAYO-NOVIEMBRE

La ejecución y la frecuencia en el desarrollo de las actividades propuestas en la planeación de este subprograma dependerá de la disponibilidad de equipo psicosocial de la Dirección General de Talento Humano.

21. Recomendaciones y sugerencias

Es importante generar espacios psicosociales acorde a las disposiciones y necesidades particulares de cada uno de los participantes, reconociéndose la condición de discapacidad y las posibilidades y limitaciones en tiempo, espacio, movilidad y motivación; debido a la incomodidad y la dificultad que ciertos desplazamientos y movimientos representan para algunos de los servidores públicos. Este tipo de recomendaciones nacen de las experiencias previas que se han tenido y las sugerencias que los mismos funcionarios han manifestado.

Por tanto, se recomienda que las actividades se realicen en el perímetro urbano, y sean actividades con caracterización previa. Es importante realizar jornadas estructuradas a partir de la inclusión de los compañeros de

equipo, reconociendo que los procesos de sensibilización deben fortalecerse por sectoriales y dependencias en la importancia y la validación de competencias y capacidades.

La actividad y salida pedagógica, recreativa y de integración debe redefinirse debido a la poca asistencia que se ha tenido por los motivos previamente mencionados, por lo que se sugiere que para la vigencia 2020 se considere la posibilidad de abrir espacios de bienestar en centros de relajación, para que los servidores puedan asistir de forma autónoma con bonos que ellos utilicen de manera libre y en sus espacios personales.

22. SUB-PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS PRE-PENSIONABLES

23. Justificación

En garantía de los derechos de los seres humanos como sujetos laboralmente activos, se resaltan los diferentes ciclos vitales que coexisten en el ambiente cultural y organizacional de la Entidad, es importante reconocer que la “Edad laboral” es una de las oportunidades para que el ser, se desarrolle exponencialmente, en el recorrido de sus años productivos, su desarrollo personal, familiar y social; para este caso, en el marco de un contexto laboral, que debe colaborar fundamentalmente en la toma de decisiones y en la construcción de un proyecto de vida para el siguiente ciclo vital. Para este subprograma, se tendrán en cuenta los servidores públicos que se encuentren dentro de los tres años anteriores a la posibilidad de pensionarse (57 años para mujeres y 62 años para Hombres).

Por tanto, el grupo de servidores será cambiante en cuanto a que anualmente se incorporaran nuevos funcionarios y otros pasarán al grupo de pensionables por lo que no serán beneficiarios de este subprograma. Debido al significado que tiene el cierre del ciclo laboral en la Entidad, este espacio psicosocial permite reconocer las etapas de productividad y auto-sostenimiento que se tienen en la vida, en cuanto a la identificación de habilidades que forjen y fortalezcan la percepción social y el sentido de vida, configurándolas en nuevos escenarios de acción.

Es por esto, que la Administración Central de departamento de Boyacá, reúne el esfuerzo del equipo psicosocial para la vinculación de los profesionales del área, con el fin de crear espacios de resignificación que permitan identificar las características propias del período etario, en la interiorización de nuevas prioridades y necesidades biológicas, psicológicas y sociales que se actualizan constantemente especialmente al finalizar cada etapa del ciclo vital.

En consecuencia, la construcción del tejido y red de apoyo social y familiar se reconoce como una de las tareas que requiere el acompañamiento y direccionamiento, con el fin de establecer nuevos esquemas y tareas, vitalizando las competencias en el saber, ser y hacer, desde la funcionalidad y la importancia del plan de retiro. El Bienestar Social, por tanto, se enfoca en este subprograma a la preparación y sensibilización con las nuevas etapas, en las que se invita a la utilización del tiempo útil, el manejo de las finanzas de una manera libre, al emprendimiento y las diversas actividades propias de los retos y la adaptación del duelo y la jubilación.

Este acompañamiento permite el preveer, planear, consolidar estrategias, accionar y visibilizar proyectos que son importantes en la creación de nuevos espacios, generando aportes a nivel personal y de desarrollo organizacional, teniendo en cuenta que es el capital humano el recurso más importante de la Administración Departamental.

A través del modelo educativo para la jubilación se brindan aportes en la gestión del cambio personal desde una visión organizacional. En cuanto el balance de los diagnósticos del programa de Bienestar Social de los últimos años ha permitido redireccionar este grupo poblacional perteneciente a este subprograma. Escuchando nuevas necesidades de capacitación para el desarrollo integral, la recreación, el deporte y el fortalecimiento de las habilidades sociales y emocionales como parte fundamental que reúnen los intereses de los servidores, con el fin de ayudarles a sobrellevar el cambio del entorno laboral cotidiano y las nuevas condiciones que se proyectan en la continuación del proceso.

Dentro de las disposiciones y actualizaciones legales propias de esta línea de trabajo se encuentran: la ley 100 de 1993, relativa al Sistema de seguridad Social Integral, capítulo 1 (Disposiciones para el Sistema Nacional de Pensiones), la ley 1328 de 2009 (Art. 23), correspondiente al funcionamiento fiscal de los Fondos Pensionales; ; la Ley 33 de 1985, aplicable al sector público que promulga la disposición de “pensión ordinaria de jubilación”; Decreto ley 1045 de 1978, por la cual se fijan las reglas generales para la aplicación de normativa sobre prestaciones sociales para empleados públicos finalmente la ley 6 de 1945 (Art. 14, 17, 29, 30, 31 y 33), referentes a la sección II de prestaciones patronales.

Por lo anterior, la Gobernación de Boyacá une sus esfuerzos a la promoción de servicios de bienestar laboral y social para adultos prepensionados pertenecientes a la planta central de departamento, esfuerzos encaminados a la protección de sus derechos a un envejecimiento saludable y productivo pero sobre todo a una estabilidad psicológica, familiar y social que consolide proyectos de vida enriquecedores y pertinentes para los ciclos de vida que se inician desde la condición prepensionable.

Este subprograma se desarrollará en la vigencia 2020 transversalmente en cada una de las dependencias de las sectoriales partiendo del mapa de necesidades mencionadas a lo largo de este programa, desde una metodología participativa que busca la sensibilización y la inclusión de este grupo poblacional valioso para la Entidad.

24. OBJETIVO GENERAL

Acompañar el proceso de aceptación y sensibilización al nuevo ciclo vital de los servidores públicos pre-pensionados, en la promoción de habilidades psicosociales y estrategias de intervención familiar, social y emocional desde el entorno laboral propio de la Entidad.

24.1 Objetivos Específicos

- Realizar el apoyo psicosocial en el proceso de identificación y reconocimiento del ciclo vital.
- Fomentar actividades participativas y colectivas en la sensibilización de las etapas propias en la redefinición del proyecto de vida.
- Construir el plan de retiro a partir de las características y

particularidades de cada servidor público, alrededor de las necesidades de las áreas familiar, emocional, física, social, productiva-ocupacional y psicológica.

25. Planeación Vigencia 2020

SUBPROGRAMA DE PREPENSIONADOS	Feria de servicios con fondos de pensiones y normalización de historias laborales.	MAYO
	Jornada lúdico recreativa sobre información y sensibilización frente a la etapa de vida de pensionado	JULIO
	Formulación del programa de retiro asistido	MARZO

La ejecución y la frecuencia en el desarrollo de las actividades propuestas en la planeación de este subprograma dependerá de la disponibilidad de equipo psicosocial de la Dirección General de Talento Humano.

26. Recomendaciones y sugerencias

La experiencia en el desarrollo de las actividades de este subprograma da cuenta de la importancia de continuar fortaleciendo estos espacios psicosociales teniendo presente que la condición de la Planta Central tiene particularidades frente a la edad de la mayoría de los servidores públicos lo que implica que el número de beneficiarios de este subprograma sea representativo.

De igual manera, el trabajo debe posibilitar la activación y promover la motivación en la participación en las diferentes sesiones de trabajo,

incorporando la colaboración de los directivos, reconociendo la importancia de este tipo de espacios a partir del ciclo vital que finaliza y la nueva etapa que se visibiliza para este grupo de servidores.

Teniendo en cuenta la participación limitada que tuvo la salida de integración y recreación con la que se ha culminado el subprograma en los últimos años, es de resaltar que cada inversión demanda de la receptividad de los interesados y beneficiados, por tanto, es vital que durante el año se mantengan los grupos de trabajo y haya un vínculo psicosocial que permita el reconocimiento y el significado de estos espacios de trabajo personal, de introspección y activación psicosocial, para que el cierre de la vigencia 2020 tenga una más amplia participación y se encuentre el sentido de los esfuerzos administrativos y logísticos que la Administración realiza con el fin de crear espacios de unidad y de bienestar social que favorezcan la calidad de vida laboral y preparen a estos servidores públicos para la etapa de pensión donde se espera que continúen teniendo proyectos de vida productivos y saludables tanto física como mental y emocionalmente.

27. SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

28. OBJETO

Establecer los lineamientos para elaborar, ejecutar y evaluar el Programa de Bienestar Social y el Sistema de Estímulos e Incentivos, con el fin de promover un mejor ambiente laboral en la Administración Central del Departamento de Boyacá y elevar los niveles de competitividad y eficiencia de los servidores públicos.

29. ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos de la Administración Central del Departamento de Boyacá y su núcleo familiar, según Decreto 050 de enero de 2019.

30. DEFINICIONES

Programa de Bienestar Social: Conjunto de actividades que se diseñan anualmente, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar; así mismo, elevar los niveles de eficiencia y pertenencia de los mismos en la Administración Central del Departamento de Boyacá.

Sistema 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.

31. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

El Programa de Bienestar Social y el Sistema de Estímulos e Incentivos, se enmarca en las áreas de protección y servicios sociales, calidad de vida, deportes, recreación y cultura, integración social y familiar, clima laboral, así como, acciones dirigidas a los servidores públicos pre- pensionables y en situación de discapacidad.

Igualmente, cada dos años se medirá el Clima Organizacional en la Administración Central del Departamento de Boyacá, para formular las estrategias de prevención e intervención a que haya lugar, las cuales se aplicaran anualmente y se modificaran según requerimientos y necesidades presentadas.

El proceso de Gestión de Talento Humano a través del establecimiento de convenios interinstitucionales o interadministrativos, coadyudara para brindar atención, asesoría y orientación profesional frente a situaciones de dificultad, en búsqueda del equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar

de los empleados públicos, con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

De acuerdo a la Ley 1811 del 21 de octubre de 20146 “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 públicos recibirán medio día laboral remunerado por cada treinta (30) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Los servidores públicos para el fortalecimiento familiar contarán con 3 días de disfrute familiar en semana santa, los cuales serán compensados según lo establezca la Dirección General de Talento Humano.



JENNYFHER MILENA LASPRILLA BÉCERRA
Directora General De Talento Humano

Revisado por: Ángela Ussa / Leonardo Godoy T.