SISTEMA DE ESTÍMULOS - PLAN DE BIENESTAR – PROGRAMA DE INCENTIVOS - 2021

INSTITUTO CARO Y CUERVO

**SISTEMA DE ESTÍMULOS**

**PLAN DE BIENESTAR**

**PROGRAMA DE INCENTIVOS**

**INTRODUCCIÓN**

El Instituto Caro y Cuervo, ICC, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, mediante el Grupo de Talento humano, presenta el Plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, para la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Este Plan está armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno nacional y del Desarrollo del talento humano, en procura de fortalecer las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, quienes constituyen el activo más importante y justifican la inversión en el fortalecimiento integral, para promoverlos hacia una administración motivada y orientada al ciudadano.

Por lo anterior, en vista de la necesidad de generar condiciones que hagan posible el desempeño eficiente y eficaz de los servidores, para cumplir con el deber de la entidad de liderar actividades encaminadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, mejorar su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, se crea el Sistema nacional de capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado, en el que específicamente toma relevancia el título II, capítulo III, que versa sobre Programas de bienestar social.

La importancia del Programa de bienestar cobra vigencia en la estrecha relación que existen entre el bienestar y el desempeño laboral, pues los trabajadores insatisfechos disminuyen su capacidad para producir en forma creativa, contar con identidad y participar activamente, además, pueden interferir en la seguridad laboral de los servidores públicos del ICC, al igual que afianzan su compromiso con los propósitos de la entidad. Es por ello por lo que se hace indispensable la elaboración de proyectos tendientes a elevar el nivel de bienestar de los funcionarios, que redunde no solo en el fortalecimiento de la estrategia de posicionamiento y calidad académica, sino que también permita cumplir los objetivos misionales y estratégicos establecidos.

El Instituto Caro y Cuervo se compromete con el desarrollo de sus funcionarios por tal razón, para la vigencia 2021, implementa un programa de bienestar social e incentivos soportado en las necesidades propias de los funcionarios, para dar cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

El mejoramiento del ambiente laboral al interior del ICC es un punto estratégico de la Subdirección Administrativa y Financiera, a través de la Coordinación del Grupo de talento humano, con el fin de retener y motivar a los colaboradores; así mismo, tiene el propósito de cerrar las brechas identificadas mediante los resultados obtenidos en la medición de clima laboral y los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial.

Para la elaboración del Plan institucional de bienestar 2021, se toman como base los siguientes insumos: los Resultados de la medición de las actividades de bienestar realizadas en 2020, el Resultado de medición de clima organizacional 2019, la Directiva de austeridad del gasto, los Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST– y los Resultados de encuesta de necesidades de bienestar realizada en 2020, documentos que reflejan en gran medida las necesidades y preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas.

Por lo anteriormente expuesto, es prioridad del Grupo de Talento Humano la búsqueda de alternativas viables de solución a las necesidades actuales, mediante el desarrollo de un programa permanente y dinámico, que conlleve a mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los trabajadores, a efecto de lograr su más alto nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo.

El Plan de Bienestar para el año 2021 está encaminado a desarrollar actividades que propendan por la mejora del clima laboral, para proyectado un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que desarrolla el ICC.

No obstante, con ocasión de la emergencia sanitaria decretada en nuestro país mediante Decreto No. 417 de 2020, “Por el cual se declara un Estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional”, el decreto No. 457 de 2020 “por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia coronavirus Covid –19 y el mantenimiento de orden público” y la Directiva presidencial 02 de 12 de marzo de 2020 por medio de la cual se adoptan medidas para atender la contingencia generada por Covid –19 a partir del uso de tecnologías de información y las telecomunicaciones y demás normatividad que ha regulado la situación en el 2020. Se realizó la encuesta de necesidades de bienestar previendo los dos posibles escenarios (con pandemia y sin pandemia) teniendo en cuenta que la gran mayoría de las actividades seleccionadas y necesarias para intervenir clima y riesgo psicosocial, no pueden ser adelantadas por involucrar actividades grupales, durante la emergencia sanitaria.

**JUSTIFICACIÓN**

El Plan de bienestar social, estímulos e incentivos del ICC se orienta hacia la planeación de las actividades, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo para determinar las necesidades.

Una vez identificadas estas necesidades permiten la elaboración de un cronograma de actividades encaminadas a disminuir el estrés en el entorno laboral y mejorar la productividad laboral, como eje fundamental de toda entidad y en cumplimiento de su misión, mediante la generación y otorgamiento de condiciones favorables para los funcionarios, tanto en su esquema personal como laboral.

# OBJETIVOS

## 

## OBJETIVO GENERAL

Planear actividades al interior de los programas y contar con procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, en busca de elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia con la entidad.

Propender por el mejoramiento del clima laboral en el ICC a través dela intervención al resultado de riesgo psicosocial, para brindar los espacios lúdicos, experienciales, propiciar situaciones de recreación, calidad de vida laboral, servicios sociales, servicios tecnológicos y de salud para el desarrollo integral de sus funcionarios, aportando con ello al cumplimiento de la misión institucional.

El Plan de bienestar social redunda en el cumplimiento de la misión institucional, a través de la generación de un clima organizacional que motive a sus servidores públicos a prestar un mejor servicio al ciudadano.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de su participación en el diseño, ejecución y evaluación Sistema de Estímulos y el Plan de bienestar Programa de incentivos.
* Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenecía y compromiso institucional en los equipos de trabajo.
* Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
* Intervenir los resultados obtenidos en materia de medición de clima organizacional y de riesgo psicosocial, para mejorar el ambiente laboral.
* Permitir la implementación de la ruta de la felicidad.
* Contribuir al cumplimiento del Plan de acción y los objetivos de la entidad, al contar con personal motivado y comprometido.
* Impactar positivamente la cultura organizacional del ICC.
* Aumentar los índices de participación de los funcionarios en las actividades programadas.

**BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. En los programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, incluso con sus familias, en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad del Grupo de Talento Humano realizar el proyecto del Plan de bienestar social, estímulos e incentivos del ICC, el cual debe contar con la revisión de la Comisión de personal y la aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, quien también hará el seguimiento.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En consideración de que el Plan de bienestar se elabora a partir de la identificación de necesidades de los servidores públicos de la entidad, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales fomentan espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación de los funcionarios del ICC.

El programa se enmarca en tres áreas a saber:

1. Área de protección y servicios sociales
2. Área de calidad de vida laboral
3. Área de preparación y adaptación para el retiro laboral de los funcionarios (desvinculación laboral asistida).

**ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar que atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, de conformidad con el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, procura ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la entidad.

En el área de protección y servicios sociales, para el Programa de bienestar social del ICC, se establecen objetivos que contemplan las siguientes áreas de intervención:

| **Área** | **Objetivo** | **Posibles actividades por realizar** |
| --- | --- | --- |
| **Deportiva y recreativa**: | Atender necesidades recreativas y de estilos de vida saludables de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad. | * Torneos deportivos * Prácticas libres * Caminatas ecológicas * Incentivar el uso de la bicicleta, como medio de trasporte al trabajo de acuerdo con los establecido en la Ley 1811 de octubre de 2016 “Por la cual se otorgan Incentivos para promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional y se modifica El Código Nacional de Tránsito”. Por tanto, los funcionarios que se transporten de esta manera reciben medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Este beneficio aplica para el otorgamiento de un máximo de ocho (8) medios días al año. |
| **Artístico cultural y de promoción**: | Consolidar espacios que permitan el sano esparcimiento y atender necesidades de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad a partir de actividades artísticas, culturales de promoción y salud y prevención de la enfermedad. | * Visitas a museos o teatros |
| **Capacitación informal en artes o artesanías** | promover espacios que faciliten el fortalecimiento de vínculos entre el servidor y su familia. | * Capacitación informal en artes y artesanías a través de actividades seleccionadas por los funcionarios. * Fortalecimiento familiar: actividad de funcionarios con sus familias (según definición artículo 2.2.10.2 del decreto 1083 de 2015) |
| **Identidad y sentido de pertenencia** | potenciar el sentido de pertenencia hacia la entidad a través de la conmemoración de fechas especiales u otro tipo de actividades que fortalezcan la identidad institucional. | * día del servidor público, * exaltación de mejores funcionarios y * conmemoración de fechas especiales. |
| **Ferias de servicio** | Dar a conocer los servicios que ofrece la Caja de Compensación, el Fondo Nacional del Ahorro, ARL y Colpensiones. | * Actividades de promoción de salud y programa de vivienda. |

**ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

|  |  |
| --- | --- |
| MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL | INTERVENCIÓN EN CLIMA LABORAL COMPETENCIAS BLANDAS |
| El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Por otra parte, de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Esta medición fue realizada en el año 2019 y de acuerdo a la periodicidad se realizará en el 2021. | Se efectúa entrenamiento en el puesto de trabajo en cada dependencia que lo requiera y a uno de los miembros del equipo quien debe ser multiplicador de conocimiento, por lo que se dan charlas en comunicación asertiva e inteligencia emocional. Lo anterior, con el propósito de desarrollar en los funcionarios del equipo por trasferencia de conocimiento, para lo cual se dictan talleres en:   * Trabajo en equipo. * Habilidades comunicativas. * Resolución de conflictos. * Motivación y orientación al logro. * Creatividad e innovación. * Toma de decisiones. |

Como parte del proceso de intervención en clima laboral, se consideran actividades de flexibilización de la jornada laboral, descanso compensado, permisos remunerados para citas médicas del servidor público o de los hijos menores, permiso remunerado por cumpleaños y medio día libre por uso de la bicicleta como medio de trasporte.

Esto con el propósito de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 2009 (ley de Protección Integral de la Familia), la entidad da continuidad a la aplicación de la jornada laboral flexible, el descanso compensado y el permiso remunerado por el cumpleaños, permisos remunerados para las citas médicas del servidor público o de los hijos menores e incluye el otorgamiento de medio día de permiso por el uso de la bicicleta como medio de trasporte para llegar a la entidad.

* Flexibilización de la jornada laboral: Jornada laboral flexible de conformidad con lo establecido en la resolución No. 1748 de 2020. Con el propósito de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la aplicación de la ley 1361 de 2009.
* Tiempo compensado: se otorga descanso compensado para Semana Santa, en los términos previstos en el memorando que para el efecto expida la Dirección General. El descanso compensado de fin de año puede otorgarse si para la época la Dirección de la entidad lo considera viable y en todo caso, se otorga en los términos previstos en el memorando que para el efecto expida la Dirección General.
* Permiso remunerado por cumpleaños: se otorga permiso remunerado por cumpleaños en los términos establecidos en la resolución No. 0221 de 2018
* Permisos remunerados: se otorgan permisos remunerados de conformidad con el procedimiento TAH-PD-07 PERMISO REMUNERADO.

## Adaptación al cambio organizacional

La administración efectiva del cambio permite la trasformación de la estrategia, los procesos, la tecnología y las personas para reorientar la entidad al logro de sus objetivos, maximizar su desempeño y asegurar el mejoramiento continuo en un ambiente cambiante.

**Cambio organizacional:** Se busca contar con acuerdos de servicio entre las dependencias conforme con lo programado en el plan de acción de la vigencia – Dirección General, Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirección Académica, Decanatura y Grupos Internos de Trabajo.

## ÁREA DE PREPARACIÓN Y ADAPTACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL DE LOS SERVIDORES EN CONDICIÓN DE PRE-PENSIONADOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL ICC.

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 modificada por la ley 797 de 2003 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, para fomentar la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

En esta área se reconoce la labor ejercida por los funcionarios vinculados a la planta de personal de la entidad que se encuentren en condición de pre pensión y que reúnan los requisitos para disfrutar de este derecho, cuyo objetivo principal es el respeto por la dignidad humana y la adaptación al cese de la actividad laboral desempeñada, para lo cual se contemplara las siguientes actividades:

Talleres que incluyan actividades de formación en temas

* Físicos
* Psicológicos
* Familiares
* Financieros – jurídicos
* Ocupacionales

Con el propósito de reorientar el desarrollo personal y profesional a partir del retiro laboral.

**SUBPROGRAMA DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA**

Dentro del marco del programa de bienestar este programa pretende desarrollar una serie de actividades relacionadas con la desvinculación laboral asistida, con el propósito de conseguir la sensibilización y capacitación del personal de planta que esté próximo al retiro del servicio, teniendo en cuenta que la edad de los funcionarios vinculados en la actualidad se aproximan al cumplimiento de los requisitos para el acceso a la pensión de jubilación; además, se trata de personal provisional el cual, en el evento de una reestructuración organizacional o de un concurso público, puede perder su vínculo laboral con la entidad.

En consecuencia, las actividades a realizar son:

* Charla introductoria sobre el alcance del programa.
* Gimnasia laboral o pausas activas a cago de la ARL.
* Realización de charlas de emprendimiento y motivación, economía familiar, proyecto de vida.
* Capacitación de Colpensiones.
* Programas de pre pensionados.
* Taller de emprendimiento.
* Tabulación de encuestas de retiro.

**PROGRAMA DE INCENTIVOS**

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, los planes de incentivos para los empleados se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

## Incentivo

Un incentivo es entendido como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores logrando un impacto positivo en la gestión institucional.

## Estímulo

El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

## Tipos de planes

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia pueden organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tiene derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Planes de incentivos pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos son hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuyen entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamenta los criterios, requisitos, organización y procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

Planes de incentivos no pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se pueden organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinan en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial pueden incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

## BENEFICIARIOS

De conformidad con la normatividad vigente, son beneficiarios del Plan de incentivos los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Requisitos para participar por los incentivos institucionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, “Los empleados deben reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales.”:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar el nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

En lo que se refiere a requisitos para acceder a las becas o apoyos educativos en los programas de educación superior que ofrece el Instituto Caro y Cuervo;

El Decreto 1227 de 2005 señala en el Artículo 70. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

*Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Promoción y prevención de la salud. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

*Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

***Parágrafo 1.*** *Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media o de educación superior, están dirigidos únicamente a los empleados públicos.*

*También se puede beneficiar de los programas de educación superior las familias de los empleados públicos de carrera, cuando la entidad cuente con cupos en cada uno de sus programas.*

***Parágrafo 2****. Modificado Decreto 051 de 2018 artículo 4. Para los efectos de este artículo se entiende por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.*

A continuación, la Tabla 2 muestra los diferentes tipos de beneficiarios del plan de incentivos y estímulos.

Tabla 2. Tipos de beneficiarios del plan de incentivos y estímulos.

| **TIPO** | **DESCRIPCIÓN** | **ACTIVIDAD** |
| --- | --- | --- |
| **Reconocimientos públicos a labor meritoria** | Reconocimiento público que denote satisfacción por parte del jefe, colegas o usuarios de los servicios de un empleado debido a una competencia, comportamiento que permita alcanzar un resultado importante para la entidad o la dependencia | El ICC, efectuará reconocimientos a los funcionarios de carrera administrativa, libe nombramiento y remoción, así como a los grupos internos de trabajo, cuyo desempeño se encuentre en el nivel de excelencia |
| **Encargos** | Permite el desempeño de un nivel jerárquico diferente al empleo del cual es titular, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004 | La entidad, cada vez que se presente una vacante temporal o definitiva de un empleo de carrera administrativa dará prelación a los funcionarios con derechos de carrera en el orden de provisión dispuesto en la normatividad vigente |
| **Comisiones** | **Comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo**: incentivo otorgado a funcionarios de carrera administrativa para desempeñar dichos empleos, ya sea en la misma entidad o en otra.  **Comisión de Estudios:** Incentivo que podrá conferirse para recibir capacitación, adiestramiento o perfeccionamiento en ejercicio de las funciones propias del empleo de que se es titular, o en relación con los servicios que presta. | El ICC, podrá otorgar comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo, así como comisión de estudio a los funcionarios de carrera administrativa de acuerdo con la disponibilidad y las solicitudes presentadas de conformidad con la normatividad vigente |
| **Turismo y servicios sociales capacitación no formal y recreación** | Incentivo que busca motivar a los mejores servidores por nivel jerárquico y mejor servidor de la entidad | El ICC, otorgará este incentivo mediante resolución que reconoce los niveles de excelencia del personal de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa |

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción que son gerentes públicos podrán acceder a incentivos no pecuniarios; y su otorgamiento dependerá de los resultados obtenidos en el ejercicio de sus funciones de acuerdo con lo estipulado en el numeral 5 del artículo 48 de la ley 909 de 2004.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán concedidos a través de un acto administrativo expedido por la entidad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del decreto 1567 de 1998 “Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán se motivados y contra ellos no procederá ningún recurso”, el mismo obrará en la respectiva hoja de vida de los beneficiarios.

## DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño debe recomendar a la Dirección General lo pertinente a la metodología de distribución de los incentivos, teniendo como base el presupuesto asignado para la vigencia fiscal en curso, de conformidad con los lineamientos definidos en el presente plan y la normatividad vigente, tanto para el o los mejores empleados de carrera administrativa como para el mejor equipo de trabajo, dentro de los lineamientos legales vigentes.

El Decreto 1227 de 2005 señala en el Artículo 70. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, pueden ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales” que se relacionan a continuación:

* Deportivos, recreativos y vacacionales.
* Artísticos y culturales.
* Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

## INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los incentivos no pecuniarios, esta conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas a escoger por quien sea elegido como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y de la entidad, los cuales están representados por los incentivos que se indican a continuación según el monto previsto.

1. Programas de turismo social, pueden ser tomados a nivel nacional.
2. Talleres de formación en artes u oficios que serán concedidos a través de la caja de compensación.
3. Bonos redimibles en servicios de la caja de compensación.

Con el propósito de exaltar el desempeño y la labor realizada por los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, son objeto de reconocimiento mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional. Así mismo, son merecedores de la mención especial con copia a la historia laboral.

## MONTO DE LOS INCENTIVOS PARA EXALTAR LOS NIVELES DE EXCELENCIA

El monto de los incentivos para motivar a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento, del ICC se determina así:

**Incentivo no pecuniario**, el monto de cada incentivo no pecuniario adoptado en la asignación de incentivos anteriormente mencionado, es hasta el equivalente a medio (0.5) smmlv para el año 2021, para los empleados seleccionados como el mejor de cada nivel jerárquico y el equivalente a un (1) smmlv, para el año 2021 para el mejor empleado de la entidad, de conformidad con los términos y condiciones señalados en el artículo 2.2.10.10 del decreto 1083 de 2015.

## SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS

## El Comité Institucional de Gestión y Desempeño es el encargado de escoger al mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico, de libre nombramiento y remoción, así como de la entidad, de conformidad con el siguiente procedimiento:

* El Grupo de Talento Humano inicia el proceso con la presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el informe de los servidores de carrera administrativa que por cada nivel hayan accedido a nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral, al periodo 2019-2020, así como los servidores de libre nombramiento y remoción que hayan obtenido la más alta calificación en la evaluación de sus acuerdos de gestión.
* El Comité selecciona como mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico a quien además de cumplir con los requisitos para participar de los incentivos señalados, anteriormente haya obtenido la más alta calificación de su nivel.
* El Comité selecciona como mejor empleado de libre nombramiento y remoción, a quien además de cumplir con los requisitos para participar de los incentivos señalados, haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño o en los acuerdos de gestión.

Si dentro del proceso de selección de los mejores empleados de carrera administrativa por cada nivel jerárquico se presenta empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño, el Comité toma como elementos decisorios aquellos que permitan verificar el aporte o valor agregado de los aspirantes.

De continuar el empate se opta por el sorteo mediante balota, de acuerdo con la metodología descrita en el empate de resultados, de igual manera se procede en caso de empate con los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Corresponde al Grupo de Talento Humano realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, de lo cual se presenta un informe semestral a la Comisión de personal para su correspondiente evaluación, para lo cual se basa en:

Los informes que se presenten por parte de la decanatura, sobre el rendimiento académico de los servidores públicos e integrantes del grupo familiar beneficiados y el valor que representa tenerlos como exoneraciones.

## EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS, PLAN DE BIENESTAR PROGRAMA DE INCENTIVOS

La evaluación se realiza teniendo en cuenta criterios como la participación de los servidores públicos y sus familias en las distintas actividades culturales, recreativas y deportivas, que redunden en la salud física y mental de los mismos. Los resultados de la evaluación de satisfacción realizada por el Grupo de Talento Humano a los beneficiarios del Plan, la cual mide el grado de mejoramiento de la calidad de vida que tienen los empleados y sus familias en relación directa con el aprovechamiento del Plan.

# FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL

La Comisión de personal se configura como un instrumento que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados de carrera en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

La Comisión debe proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo. En el numeral 2, Literal h, indica que, además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplen con “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”. De acuerdo con la Ley 909, Artículo 16, “*En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley debe existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados”.*

# APROBACIÓN FINAL E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

* Elaboración y aprobación del Sistema de Estímulos, Plan de Bienestar Programa de incentivos, por parte del Coordinador de Talento Humano.
* Revisión de la Subdirección Administrativa y Financiera.
* Resolución que adopta el Sistema de Estímulos, Plan de Bienestar Programa de incentivos.

**PRESUPUESTO**

El presupuesto inicial para la vigencia 2021 en términos de bienestar, es de $16.000.000

# INDICADORES.

Nº de actividades realizadas / Nº de actividades programadas.

Nº de funcionarios asistentes a las actividades / Nº de funcionarios programados a las actividades.

# 

# ANEXOS

Anexo 2 Formato de encuesta.

Anexo 3 Tabulación encuesta.

# DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

**INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR**

El grupo de talento humano con base a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para la formulación del plan de bienestar e incentivos de cada vigencia estructuró a través de Forms una encuesta conformada por 32 preguntas (18 principales y 14 secundarias) la cual fue enviada al correo electrónico de los funcionarios de planta de personal del Instituto Caro y Cuervo. Dicha encuesta estuvo disponible para su diligenciamiento hasta el 30 de noviembre a las 4:30 pm. Una vez trascurrido el plazo, se realiza el presente informe con los resultados:

De los 98 cargos provistos de la planta de personal la encuesta de necesidades de bienestar fue respondida por 83 funcionarios con una participación porcentual del 84% del total de los funcionarios del ICC.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Concepto** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| Funcionarios que respondieron la encuesta | 83 | 84% |
| Funcionarios que No respondieron la encuesta | 16 | 16% |
| **Total** | **98** | **100%** |

A continuación, se relaciona el detalle del diagnóstico realizado, y lo respondido por parte de los funcionarios del Instituto Caro y Cuervo.

**EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2020**

1. **¿Ha participado en actividades del programa de bienestar durante la vigencia 2020?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| Sí | 79 | 95% |
| No | 4 | 5% |
| **Total** | **83** | **100%** |

**A la pregunta ¿Por qué no asistió a las actividades del programa de bienestar durante la vigencia 2020? Las respuestas fueron las siguientes:**

* *“Por consecuencia de la pandemia COVID-19”*
* *“Tiempo y falta de información”*
* *“Porque no me gusta los ejercicios”*
* *“Porque no considero que sean actividades relevantes”*

1. **¿A cuáles de las siguientes actividades de bienestar usted asistió durante la vigencia 2020?** A continuación, se exponen los resultados de las actividades que mas tuvieron respuestas:

| **N.** | **Opciones de respuestas** | **Número de funcionarios que eligieron esta opción** | **%** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Celebración del cumpleaños del Instituto Caro y Cuervo | 63 | 76% |
| 2 | Actividades de seguridad y salud en el trabajo de los viernes. | 63 | 76% |
| 3 | Caja de herramientas - Liderazgo | 55 | 66% |
| 4 | Celebración del día del Servidor Público | 45 | 54% |
| 5 | Semana de la salud | 44 | 53% |
| 6 | Fortalece tus músculos | 21 | 25% |
| 7 | Bingo | 18 | 22% |
| 8 | ¿Sabes cuándo estas oyendo y cuándo estas escuchando? | 10 | 12% |
| 9 | Otras | 10 | 12% |
| 10 | Disminuye medidas y aumenta la intensidad en el Interval Trainning | 3 | 4% |
| 11 | Síguele el paso a tus hijos con Rumba Kids | 2 | 2% |
| 12 | El día del niño en familia | 2 | 2% |
| 13 | Ilumina tu rosto con este Spa | 2 | 2% |
| 14 | Juegos virtuales - Ministerio del Deporte | 1 | 1% |
| 15 | Endulza tu día con churros españoles | 0 | 0% |

**En la opción otros, algunos funcionarios respondieron lo siguiente:**

* *Capacitación de seguridad vial;*
* *Rumbo terapia, yoga, talleres;*
* *Asistencia a la charla virtual: Compensar: Finanzas personal en momentos de crisis; Compensar: Comunicación asertiva con el equipo; Compensar: Doctor Santiago Rojas "Es tiempo de bienestar" Panorama de las bibliotecas frente a la contaminación por SARS-CoV-2 (COVID-19) por ASCOLBI Videoconferencia: Herramientas de Felicidad y Bienestar para Tiempos de Crisis por ASCUN Lectura del módulo de Cultura de la legalidad, Transparencia, Integridad Medidas de bioseguridad para el retorno de las labores por ICC Realización de la actividad Seguridad de la información por ICC charla Normalización de registros en Koha, dictada por Ronald Ruiz Realización de la Ruta 1, 2, 3, 4 y 5 Anticorrupción Realización del curso Creación de grupos de trabajo con Microsoft Teams; Forms; Curso de Microsoft Correo; Capacitación Manejo de estrés Curso Sena - Aprendiz digital Curso Biblioteca Nacional - Prácticas de catalogación básica Capacitación: Guía para la gestión de procesos por Función Pública Encuentro g;*
* *Actividades de seguridad y salud en el trabajo de los viernes.; Caja de herramientas - Liderazgo ;MiPlanilla Asistencia a la charla virtual - Compensar: Finanzas personal en momentos de crisis - MiPlanilla Asistencia a la charla virtual-Compensar: Comunicación asertiva con el equipo - Asistencia virtual a la charla virtual - Compensar: Doctor Santiago Rojas "Es tiempo de bienestar"- Trabajo colaborativo Nivel 1 - prime virtual- Curso de integridad y transparencia y lucha anticorrupción- Sena- organización documental en el entorno laboral- AGN\_Fundamentos básicos de la GD- Introducción a la seguridad de la información- curso Coronavirus Covid-19 Tranquilos y preparados -ARL COLMENA- Medidas de bioseguridad para el retorno de las labores. – socialización- Capacitación Manejo de estrés - Microsoft Teams - Microsoft Innovativer educator- Microsoft Excel - Capacitación: Guía para la gestión de procesos por Función Pública- Capacitación Manejo de COVID en casa-Cuidado visual, auditivo-Prevención alcohol, tabaco y drogas- Capacitación de emergencias en el hogar- Biblioteca Nacional Prac;*
* *Curso de dibujo;*
* *Entrega de la Orden de la Reina Isabel;*

Las 3 actividades que obtuvieron mayor participación del plan de bienestar fueron

* Celebración del cumpleaños del Instituto Caro y Cuervo con una participación del 77%
* Actividades de seguridad y salud en el trabajo de los viernes con una participación del 76%
* Caja de herramientas – Liderazgo con una participación del 67%

1. **¿Conoce el objetivo del Plan de bienestar de la vigencia 2020?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| Sí | 62 | 75% |
| No | 21 | 25% |
| **Total** | **84** | **100%** |

**¿Por qué no conoce el objetivo del plan de bienestar 2020?**

Algunas razones por las cuales los funcionarios del ICC no conocen el objetivo del plan de bienestar 2020 son:

* No lo recuerdan o no lo conocen
* Falta de divulgación y socialización de dicho objetivo.
* Falta de interés por el objetivo.
* Poca certeza que sucedan actividades de interés de algunos funcionarios.

1. **De los siguientes beneficios del plan de bienestar 2020, ¿A cuáles de ellos usted accedió en la vigencia?**

| **N.** | **Opciones de respuestas** | **Número de funcionarios que eligieron esta opción** | **%** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Campañas de salud | 44 | 53% |
| 2 | Actividades de bienestar y capacitación de la Caja de Compensación Familiar, Compensar | 34 | 41% |
| 3 | Ninguna de las anteriores | 22 | 27% |
| 4 | Recreación - Caja de Compensación Familiar, Compensar | 15 | 18% |
| 5 | Créditos - A través de la Caja de Compensación Familiar, Compensar o Cooperativas | 9 | 11% |
| 6 | Compra de vivienda - A través de la Caja de Compensación Familiar, Compensar | 7 | 8% |
| 7 | Compra de vivienda - A través del Fondo Nacional del Ahorro FNA | 4 | 5% |
| 8 | Otras | 2 | 2% |

Para la opción Otras estas fueron las respuestas dadas:

* Beneficios en plan complementario;
* Participé en varias de las actividades citadas mediante el correo electrónico del ICC.;

Las 3 actividades que obtuvieron mayor participación del plan de bienestar fueron

* Campañas de salud con una participación del 54%
* Actividades de bienestar y capacitación de la Caja de Compensación Familiar, Compensar con una participación del 41%
* Ninguna de las anteriores con una participación del 27%

1. **¿Considera suficientes los medios utilizados por el Instituto Caro y Cuervo para informar sobre las actividades de bienestar?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| Sí | 74 | 78% |
| No | 9 | 22% |
| **Total** | **84** | **100%** |

**¿Por qué no son suficientes los medios empleados?**

Algunas razones por las cuales los funcionarios del ICC consideran insuficientes los medios para informar las actividades de bienestar son:

* Falencias en la información entregada por el personal responsable de la actividad.
* La información no llega a todos los funcionarios
* Cantidad significativa de correos electrónicos.
* Se requieren mayores canales diferentes a correo electrónico.

1. **Teniendo en cuenta los criterios de equidad, eficiencia, calidad, oportunidad, cobertura y funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en las actividades de bienestar realizadas en la vigencia 2020,** obtuvo las siguientes calificaciones**:**

| **Calificación** | **Número de funcionarios que votaron por esta calificación** |
| --- | --- |
| 1 (Mala) | 0 |
| 2 | 1 |
| 3 | 9 |
| 4 | 47 |
| 5 (Excelente) | 22 |
| No participó en las actividades de bienestar | 4 |
| **Total** | **83** |

En promedio la calificación otorgada al plan fue de 4,14 sobre 5: :

La grafica anterior demuestra que en promedio los funcionarios del instituto Caro y Cuervo califican como buena la gestión realizada para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en las actividades de bienestar realizadas en la vigencia 2020, sin embargo, aún puede mejorarse.

A continuación, se relacionan algunas de las razones dadas por los funcionarios, por las cuales dieron cada calificación:

| **Comentarios de acuerdo con la calificación aportada** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **EXCELENTE (5)** | **MUY BUENA (4)** | **BUENA/PODRÍA MEJORAR (3)** | **REGULAR (2)** |
| * *A pesar de la pandemia y el aislamiento preventivo hemos estado en permanente actividad y en permanente comunicación.* * *El SG-SST, han realizado muchas actividades, normas, conformación de comité de la salud, para la seguridad de toda la comunidad del Instituto.* * *Porque me fueron utiles para mi diario vivir* * *Porque se ha visto las cosas que han hecho, con esmero y responsabilidad* * *Porque estábamos invitados todos los funcionarios del Instituto, quienes dieron las charlas y dirigieron las actividades eran profesionales en sus áreas y permitieron distensionarnos.* * *A pesar de que las actividades fueron fueron de virtual, revistieron gran importancia por el acompañamiento de profesionales para cada una de ellas y sirvieron ayuda, toda vez que el hecho de estar en casa no quiere decir que deje de realizar y adaptarme a aquellas actividades, que descubrí puedo hacer de manera virtual.* * *Porque el conferencista explicó muy bien las cosas,* * *Se realizaron muchas actividades de bienestar* * *fueron muy oportunas e interesantes* * *Se han aprendido muchas cosas* * *Oportunas y apropiadas para la situación por la que atraviesan los funcionarios de la institución.* * *Los aspectos de salud y de ejercicios durante la jornada fueron muy interesantes y los aplico.* * *Me parece que los esfuerzos que ha hecho el grupo de talento humano en la programación de actividades durante la pandemia han sido excelentes* * *Excelentes fortalecen al grupo laboral* * *Me parece excelente que realicen este tipo de actividades ya que esto nos ayuda a olvidarnos un poco de tantas obligaciones.* * *Para estar más pendientes de nuestra salud física y mental* * *Porque son capacitaciones que sirven para ponerlas en práctica.* * *Las considero bien organizadas y personalmente me falta actitud para participar.* | * *Han sido acompañamientos valiosos en virtud del confinamiento y la necesidad de estar activos y ejercitados* * *Fueron desarrolladas con la participación de profesionales expertos y con información relevante* * *Las actividades en las que he participado fueron buenas, porque se aprenden cosas prácticas para la vida cotidiana* * *Programaron demasiadas actividades y si uno no puede asistir porque está trabajando interrumpen para hacer la invitación o comentarios de la actividad que están realizando.* * *El personal de las capacitaciones es claro en el tema* * *Muy pertinentes las capacitaciones, pero es preciso enfocar más a las labores específicas de los cargos y funciones.* * *Se generaron muchas actividades, y no se tuvo en cuenta los tiempos de trabajo de muchas dependencias se incrementó, a su vez, tantas actividades sobre carga a muchas personas, por lo que se denota que por lo general solo pueden asistir los mismo, mas no los que tienen más trabajo y necesitan estas actividades.* * *Porque a pesar de las circunstancias especiales del 2020 hubo compromiso para gestionar actividades para los funcionarios y el entorno familiar.* * *Se aprende algo y se reflexiona más.* * *Por lo interesantes de las actividades* * *Han permitido que todos tengamos la oportunidad de mejorar y sentirnos bien tanto en lo laboral como en lo personal.* * *He tenido que señalar la mala ortografía de las diapositivas en alguna de ellas* * *Aportan datos para bienestar* * *Fueron: Oportunas. Constantes. Interesantes, en general bien desarrolladas* * *Hecho con compromiso* * *Las actividades van acordes a lo que busca el instituto* * *Porque fueron bien programadas y organizadas.* * *Buena organización* * *Porque cubre temas de actualidad de importante aplicación* * *Las temáticas están acordes con las necesidades que tenemos actualmente* * *Considero que ciertos temas deben anticiparse como acciones preventivas, para evitar acciones correctivas. .* * *Son actividades importantes para el desarrollo laboral, las cuales cumplen con su objetivo a través de medios electrónicos* * *Apropiadas* * *A veces por problemas técnicos no se escuchaba* * *Oportunas teniendo en cuenta la emergencia de Covid 19* * *Se procura realizar diferentes actividades que den cumplimiento al plan, y que buscan vincular a todo el personal.* * *Gran parte de las actividades fueron buenas, pero fueron muchas. Ni poco que falte ni mucho que aplaste.* * *Son buenas actividades para el día a día en nuestro trabajo, ya sea en casa o presencial* * *Se debe mejorar la conexión* * *Me pareció bueno* * *Por qué ayudarán para el bienestar para el trabajo en casa y el aislamiento.* * *Las actividades fueron diversas y apropiadas para el entorno virtual.* * *Debe considerarse que no a todos les gusta lo mismo* * *Algunas de las actividades en las que participé no fueron del todo satisfactorias, la persona expositora se dedicó a leer las diapositivas* * *Las actividades fueron buenas se tiene en cuenta todos los protocolos de seguridad en salud para desarrollar nuestras labores* * *Todas estuvieron orientadas a brindar bienestar y salud física y laboral* * *Algunas reuniones no hubo conectividad y quedaban canceladas las actividades* * *Sería bueno programar actividades cortas de sólo media hora.* * *Se ha trabajado mucho con los valores y el código de ética esrte año es muy bueno que nos recuerden a todos, aunque parezca básico.* * *fallas de conectividad* * *Existe mucha información y retroalimentación al respecto* * *Muy repetitivas y a veces aburridas* | * *Creo que están bien, pero me gustaría que estuvieran más organizadas, planeadas con mayor antelación, y enviadas a los distintos públicos del instituto. No todas las actividades son para todas las personas. Si uno recibe actividades más interesantes para uno, y con más tiempo, tal vez podría asistir a más eventos.* * *Las capacitaciones como caja de herramientas no me gustaron la persona externa, no usó lenguaje propio y expresiones un poco ordinarias. Por otro lado, la obligación de hacer participar a los compañeros es exagerado y poco pedagógico.* * *Inconvenientes con la conexión.* * *Falta de pertinencia de las actividades ofrecidas* | * *La teoría buena, pero en la práctica nos quedamos cortos* |

Igualmente, algunos de los funcionarios, relacionaron no tener razón alguna por la cual se califica de este modo el plan al igual que opciones como “No aplica” o trascribir la calificación dentro de la razón.

En general los usuarios, se sienten conformes con el plan de bienestar con relación al Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, sin embargo, las personas que presentaron alguna inconformidad fue debido a que son muchas actividades y que debieran ser con mayor antelación su programación.

1. **Califique el Plan de Bienestar de 2020**

Para esta pregunta se obtuvieron las siguientes calificaciones:

|  |  |
| --- | --- |
| **Calificación** | **Número de funcionarios que votaron por esta calificación** |
| 1 (Mala) | 0 |
| 2 | 1 |
| 3 | 14 |
| 4 | 45 |
| 5 (Excelente) | 19 |
| No participó en las actividades de bienestar | 4 |
| **Total** | **83** |

En promedio la calificación otorgada al plan fue de 4,04 sobre 5: :

La grafica anterior demuestra que en promedio los funcionarios del instituto Caro y Cuervo califican como bien el plan de bienestar realizadas en la vigencia 2020, sin embargo, aún puede mejorarse.

A continuación, se relacionan algunas de las razones dadas por los funcionarios, por las cuales dieron cada calificación:

| **Comentarios de acuerdo con la calificación aportada** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **EXCELENTE (5)** | **MUY BUENA (4)** | **BUENA/PODRÍA MEJORAR (3)** | **REGULAR (2)** |
| * *Ha sido muy diverso y continuo* * *A pesar del confinamiento me he sentido apoyada por la Entidad en toda esta clase de actividades de bienestar.* * *Porque lo disfrute* * *El personal de las capacitaciones es claro en el tema* * *Se han programado actividades que cubren temas variados y estamos invitados todos.* * *Hubo acompañamiento de la Oficina encargada del tema a pesar de las circunstancias que vivimos por el tema de la pandemia,* * *Fueron muchas actividades de bienestar muy buenas* * *Todas las actividades muy importantes y animantes* * *Porque mantiene activos y aprendiendo nuevas actividades a los funcionarios, aparte de las funciones laborales que se desempeñan en casa.* * *Es un plan versátil.* * *Hay una gran apuesta por el bienestar de los trabajadores. Lamentablemente, no asistí a varias actividades por coincidencia con mis tareas laborales.* * *Buenas actividades* * *Fortalece al grupo* * *Estar haciendo diferentes actividades durante la pandemia* * *Pues me gusta que se preocupen por nosotros.* * *El objetivo de bienestar al Funcionario del Instituto es primordial y quienes las organizan, están con una actitud positiva y un objetivo claro.* | * *Cubrió varios aspectos y necesidades en donde muchas personas participaron.* * *Fueron desarrolladas con la participación de profesionales expertos y con información relevante* * *El plan de bienestar ha sido bueno, porque han realizados diferentes actividades que nos sirven para la vida.* * *No estoy muy empapada de Bienestar* * *Incluir mayores beneficios para profesionales especializados.* * *Está acorde a las necesidades actuales de encierro* * *Podría ser más amplio cualitativamente en su oferta de actividades.* * *Se pudo participar en varias actividades.* * *Por las actividades realizadas* * *Se ha tenido en cuenta, de manera integral y efectiva, el bienestar de todos los funcionarios.* * *Desearía ver lenguaje claro jurídico, gramática y ortografía* * *Es buena, aunque no excelente* * *Como su nombre lo indica planificado los programas de bienestar* * *Hecho con compromiso* * *Vamos bienn y ha sido una guía para estos tiempos de pandemia* * *Porque no todas las actividades fueron programadas con responsabilidad y compromiso* * *Esmero por hacer bien las cosas.* * *Los cursos están enfocados a las temáticas planteadas* * *Siento que este año han sido más visible las actividades* * *Al ingresar en octubre a la entidad, no puedo calificar en su totalidad el desarrollo del mismo.* * *Pertinentes, asiduas.* * *A veces falta de comunicación* * *Se realizaron muchas actividades dentro de la vigencia* * *Se ha hecho lo que se puede según la situación que estamos viviendo* * *Se planearon actividades que nos brindaron bienestar.* * *Me parece bueno* * *Por que aprendí y me distraje* * *Los temas de bienestar fueron los acordes para el aislamiento* * *Las actividades fueron acordes con el contexto actual.* * *No doy un cinco por que debido a la pandemia no se pudieron realizar muchas actividades, obviamente esto fue algo que no se tenía contemplado.* * *Planificar las actividades para su realización lo largo del año y compartir la agenda.* * *Se fortaleció bastante en actividades adecuados y oportunas para la época que estamos viviendo* * *No conocí el plan a detalle, pero entiendo que se han desarrollado actividades en pro del mismo.* * *Sería bueno programar actividades para los hijos de los empleados, teniendo en cuenta que este año era más difícil separar la vida familiar de la laboral debido al confinamiento.* * *Es variado* * *Ha estado muy activo aunque yo no he podido asistir a muchos por falta de internet* * *Se que se trabaja en este tema a favor de los funcionarios, pero no lo conozco muy a fondo* * *Muy activo aprovechando la virtualidad* | * *Considero que se deberían programar menos actividades que no permiten trabajar plenamente. Tantas invitaciones semanales se vuelven agobiantes.* * *Lo sentí muy sobrecargado, demasiadas actividades, considero generarlas cada 15 días o algo así para que se vea más diversidad en el público. Pensando en los tiempos que tienen libres las personas de acuerdo con las agendas a las que todos tienen acceso.* * *Muchas actividades programadas a las que no se podían asistir por cuestiones laborales.* * *Se debe tener en cuenta más capacitación para los funcionarios.* * *Considero que hace falta en algunos casos sectorizar programas según el área en la que nos encontremos.* * *La pandemia cambió todo el panorama para este año, y en la virtualidad los temas de bienestar considero que han sido muy limitados.* * *Falta de pertinencia de las actividades ofrecidas* * *No se realizó normal por causa de la pandemia* * *Básicamente solo se enfocaron en el tema ergonómico y salud en el trabajo, supongo que por la contingencia de la emergencia sanitaria* | * *El plan de bienestar es dependiendo de actividad e interés para los funcionarios* |

Igualmente, algunos de los funcionarios, relacionaron no tener razón alguna por la cual se califica de este modo el plan al igual que opciones como “No aplica” o trascribir la calificación dentro de la razón.

En general los usuarios, se sienten conformes con el plan de bienestar, sin embargo, las personas que presentaron alguna inconformidad fue debido a que son muchas actividades y que debieran ser con mayor antelación su programación.

**DIAGNOSTICO DE TEMAS PREFERENCIALES PARA PROYECCIÓN DEL PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

1. **¿Cuáles actividades deportivas de bienestar desea que se lleven a cabo en el 2021?**

Para este caso se dio la posibilidad de elegir hasta dos opciones. A continuación, se exponen los resultados:

| **N.** | **Opciones de respuestas** | **Número de funcionarios que eligieron esta opción** | **%** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Bolos | 31 | 37% |
| 2 | Gimnasio | 25 | 30% |
| 3 | Baile | 21 | 25% |
| 4 | Tenis de mesa | 14 | 17% |
| 5 | Otras | 14 | 17% |
| 6 | Natación | 13 | 16% |
| 7 | Ciclismo | 13 | 16% |
| 8 | Fútbol y microfútbol | 12 | 14% |
| 9 | Baloncesto | 12 | 14% |
| 10 | Voleibol | 9 | 11% |
| 11 | Juegos virtuales | 9 | 11% |
| 12 | Rana | 6 | 7% |

Para la opción “otras” estas fueron las respuestas dadas:

* *Manualidades en diferentes técnicas como puntillismo, pintura en madera, decoración y pintura en de botellas ;*
* *Ninguna para mí; no me gustan las actividades deportivas en grupo;*
* *Caminatas ecológicas (cuando calme la pandemia);*
* *Juegos que potencien la inteligencia de las personas, de retos mentales, considero que es muy importante para adquirir más habilidades.*
* *Yoga*
* *Arte: pintura, fotografía o dibujo;*

Las 3 actividades deportivas que obtuvieron mayor votación para la proyección del plan de bienestar 2021 fueron:

* Bolos con una participación del 37%
* Gimnasio con una participación del 30%
* Baile con una participación del 25%

1. **¿Cuáles actividades recreativas y vacacionales de bienestar desean que se lleven a cabo en el 2021?**

Para este caso se dio la posibilidad de elegir hasta dos opciones. A continuación, se exponen los resultados:

| **N.** | **Opciones de respuestas** | **Número de funcionarios que eligieron esta opción** | **%** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Día de la familia | 39 | 47% |
| 2 | Conmemoración del día de la mujer | 36 | 43% |
| 3 | Celebración de cumpleaños de los funcionarios | 31 | 37% |
| 4 | Celebración del día de la madre y del día del padre | 30 | 36% |
| 5 | Vacaciones recreativas para hijos | 17 | 20% |
| 6 | Celebración del día de la secretaria | 11 | 13% |
| 7 | Otras | 11 | 13% |
| 8 | Celebración del día del conductor | 10 | 12% |

Para la opción “otras” estas fueron las respuestas dadas:

* *Cuando volvamos a la presencialidad, caminatas;*
* *No acostumbro a celebrar días como estos que aparecen acá;*
* *Reuniones sociales con los compañeros. Como no puede ser grupos numerosos, se puede hacer por áreas ;*
* *No me interesa;*
* *Celebración del día del profesor;*
* *Mini tejo, si algún día vuelvo a Yerbabuena;*
* *Conmemoración del día de la lengua;*

Las 3 actividades recreativas y vacacionales que obtuvieron mayor votación para la proyección del plan de bienestar 2021 fueron

* Día de la familia con una participación porcentual del 47%
* Conmemoración del día de la mujer con una participación porcentual del 43%
* Celebración de cumpleaños de los funcionarios con una participación porcentual del 37%

1. **¿Le gustaría que se incluya en los beneficios del programa de bienestar 2021, la adquisición de monturas o lentes?**

| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| --- | --- | --- |
| Sí | 70 | 84% |
| No | 13 | 16% |
| **Total** | **83** | **100%** |

**A la pregunta ¿Por qué no Le gustaría que se incluya en los beneficios del programa de bienestar 2021, la adquisición de monturas o lentes? Las respuestas fueron las siguientes:**

* *Es potestad de las EPS*
* *Ya tengo*
* *Salen muy costosos.*
* *Porque tal vez se limitaría la variedad que uno puede encontrar en una óptica.*
* *No tengo lentes*
* *No me interesa*
* *Deseo otros beneficios*
* *Porque no hay como ir al consultorio.*
* *Es una adquisición individual dependiendo del gusto y presupuesto*

1. **¿Le gustaría que en las actividades de Bienestar se incluyan a su cónyuge o sus hijos?**

| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| --- | --- | --- |
| Sí | 64 | 77% |
| No | 19 | 23% |
| **Total** | **83** | **100%** |

**A la pregunta ¿Por qué no le gustaría que en las actividades de Bienestar se incluyan a su cónyuge o sus hijos? Las respuestas fueron las siguientes:**

* *Porque no se sienten cómodos en este tipo de actividades.*
* *No veo necesario estas actividades.*
* *Porque a veces ellos no cuentan con el tiempo durante el cual se llevan a cabo estas actividades.*
* *No tengo cónyuge ni hijos.*
* *es solo para los integrantes del instituto, ¿no?*
* *Se debe centralizar en los funcionarios para mejor satisfacción de los mismos.*
* *Porque a ella no la motivan*
* *Porque generalmente a los hijos, que ya son adultos, no les gusta asistir con los padres a este tipo de eventos.*
* *Distrae e intimida al funcionario*
* *La verdad soy soltera*
* *Por las obligaciones que tienen cada uno trabajo estudio*
* *Porque casi nunca coincidimos en los horarios libres y se disminuye la posibilidad de compartir o compartir con los compañeros, especialmente los nuevos.*
* *Creo que ellos no participarían, ya que mis hijos tienen su independencia, responsabilidades propias y mi esposo vive fuera de Bogotá, por trabajo.*
* *Las actividades deben ser para funcionarios*
* *¡Este espacio es laboral!, en lo personal considero que la familia ya tiene un lugar en cada uno de nuestros corazones, y de manera especial nos brindamos tiempo de amor en actividades diferentes. En el plan de bienestar es mejor que se construyan solo espacios entre los compañeros de trabajo, para que se afiance la amistad fraterna.*

1. **¿Le gustaría obtener descuentos o becas para usted, su cónyuge o sus hijos, en los programas de educación formal o para el trabajo y desarrollo humano (Programas de extensión) ofertados por el Instituto Caro y Cuervo?**

| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| --- | --- | --- |
| Sí | 77 | 93% |
| No | 6 | 7% |
| **Total** | **83** | **100%** |

**A la pregunta ¿Por qué no le gustaría obtener descuentos o becas para usted, su cónyuge o sus hijos, en los programas de educación formal o para el trabajo y desarrollo humano (Programas de extensión) ofertados por el Instituto Caro y Cuervo? Las respuestas fueron las siguientes:**

* *Porque no se sienten cómodos en este tipo de actividades.*
* *No veo necesario estas actividades.*
* *Porque a veces ellos no cuentan con el tiempo durante el cual se llevan a cabo estas actividades.*
* *No tengo cónyuge ni hijos.*
* *Es solo para los integrantes del instituto, ¿no?*
* *Se debe centralizar en los funcionarios para mejor satisfacción de los mismos.*
* *Porque a ella no la motivan*
* *Porque generalmente a los hijos, que ya son adultos, no les gusta asistir con los padres a este tipo de eventos.*
* *Distrae e intimida al funcionario*
* *Por las obligaciones que tienen cada uno trabajo estudio*
* *Porque casi nunca coincidimos en los horarios libres y se disminuye la posibilidad de compartir o compartir con los compañeros, especialmente los nuevos.*
* *Creo que ellos no participarían, ya que mis hijos tienen su independencia, responsabilidades propias y mi esposo vive fuera de Bogotá, por trabajo.*
* *Las actividades deben ser para funcionarios*
* *¡Este espacio es laboral!, en lo personal considero que la familia ya tiene un lugar en cada uno de nuestros corazones, y de manera especial nos brindamos tiempo de amor en actividades diferentes. En el plan de bienestar es mejor que se construyan solo espacios entre los compañeros de trabajo, para que se afiance la amistad fraterna.*

1. **Si se restablece la normalidad por la emergencia sanitaria por covid-19, ¿en qué actividad le gustaría participar para el día de la familia, 2021?**

A continuación, se exponen los resultados:

| **N.** | **Opciones de respuestas** | **Número de funcionarios que eligieron esta opción** | **%** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Caminata ecológica | 53 | 64% |
| 2 | Asistencia a eventos culturales | 32 | 39% |
| 3 | Visita a museos | 20 | 24% |
| 4 | Actividad familia de vuelo de cometas | 17 | 20% |
| 5 | Caminata de observación | 16 | 19% |
| 6 | Otras | 3 | 4% |

Para la opción “otras” estas fueron las respuestas dadas:

* *Viajes;*
* *Presentación en el Teatro Colón, bonos para lago mar, lago sol;*
* *Incluyendo esposa en caminata;*

Las 3 actividades para el día de la familia que obtuvieron mayor votación para la proyección del plan de bienestar 2021 fueron

* Caminata ecológica con una participación porcentual del 64%
* Asistencia a eventos culturales con una participación porcentual del 39%
* Visita a museos con una participación porcentual del 24%

1. **Si se restablece la normalidad por la emergencia sanitaria por covid-19, ¿qué actividad le gustaría para el cierre de vigencia 2021?**

A continuación, se exponen los resultados:

| **N.** | **Opciones de respuestas** | **Número de funcionarios que eligieron esta opción** | **%** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Salida de integración en lugares externos a las sedes institucionales | 41 | 49% |
| 2 | Almuerzo de cierre de vigencia | 30 | 36% |
| 3 | Onces de cierre de vigencia | 10 | 12% |
| 4 | Recorrido de luces navideñas | 28 | 34% |
| 5 | Otros | 1 | 1% |

Para la opción “otras” a pesar de ser seleccionada no se evidencio una opción por parte del funcionario que lo diligenció de esta forma.

Las 3 actividades para el día de la familia que obtuvieron mayor votación para la proyección del plan de bienestar 2021 fueron

* Salida de integración en lugares externos a las sedes institucionales con una participación porcentual del 49%
* Almuerzo de cierre de vigencia con una participación porcentual del 36%
* Onces de cierre de vigencia con una participación porcentual del 12%

1. **¿Cada cuánto ve adecuado que se organicen actividades de Bienestar Social?**

A continuación, se exponen los resultados:

| **N.** | **Opciones de respuestas** | **Número de funcionarios que eligieron esta opción** | **%** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Mensualmente | 38 | 46% |
| 2 | Trimestralmente | 22 | 27% |
| 3 | Dos veces al mes | 11 | 13% |
| 4 | Semestralmente | 7 | 8% |
| 5 | Anualmente | 5 | 6% |

De acuerdo con las respuestas dadas, los funcionarios desean que la periodicidad de las actividades se realice mensualmente (46%), trimestralmente (27%) o inclusive dos veces al mes (13%)

1. **¿Estaría de acuerdo en recibir comunicaciones con relación a las actividades de bienestar o capacitación directamente en su WhatsApp?**

| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| --- | --- | --- |
| Sí | 44 | 53% |
| No | 39 | 47% |
| **Total** | **83** | **100%** |

**A la pregunta ¿Por qué no estaría de acuerdo en recibir comunicaciones con relación a las actividades de bienestar o capacitación directamente en su WhatsApp? Las respuestas fueron las siguientes:**

* *Porque el WhatsApp es un medio de comunicación personal, no es Institucional*
* *Recibo demasiada información en múltiples canales. Prefiero recibir toda la información del instituto por Teams o por el correo electrónico.*
* *Porque la información llega al correo institucional y es suficiente.*
* *No todos los servidores tienen acceso a conectividad por medios virtuales.*
* *Porque reviso todos los días el correo institucional*
* *No me gusta el uso del WhatsApp para este tema.*
* *Me gusta recibir esta información por los medios institucionales*
* *Es molesto e invasivo*

**NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR**

1. **Actualmente, ¿usted se encuentra satisfecho con los servicios prestados por la Caja de Compensación Familiar, Compensar?**

| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| --- | --- | --- |
| Sí | 57 | 70% |
| No | 25 | 30% |
| **Total** | **83** | **100%** |

**A las preguntas ¿Por qué sí o no se encuentra satisfecho con los servicios prestados por la Caja de Compensación Familiar, Compensar? Las respuestas fueron las siguientes:**

| **Razones por las que está satisfecho** | **Razones por las que no está satisfecho** |
| --- | --- |
| * *Son suficientes para mis demandas* * *Siempre satisfacen los servicios que me prestan* * *Porque el servicio es bueno.* * *Han cumplido con lo que necesito* * *Porque puede ir a pasear con la familia.* * *Buen servicio* * *Porque obtengo beneficios* * *No tengo ninguna queja* * *Por su amplio portafolio y sus servicios* * *Es una buena caja de compensación* * *Están bien* * *Por la variedad de servicios y satisfacción personal y familiar.* * *Prestan el servicio que se requiere* * *No se ha presentado inconveniente con la caja compensar* * *Brindan los servicios necesarios y también la información oportuna* * *Ha cumplido con mis expectativas de apoyo* * *Las sedes son modernas y agradables y una queda cerca a mi casa* * *Es una entidad sólida, maneja excelente infraestructura, el personal es muy presto y gentil* * *No soy asidua usuaria, pero he oído buenos comentarios* | * *Tengo la percepción de que es mejor el servicio que presta Colsubsidio a sus afiliados* * *Caro* * *No he participado en las actividades* * *No tiene convenios para descuentos para los beneficiarios* * *Porque nunca me entero o falta de información* * *Para categoría C no hay mayores facilidades. El trato es como si fuera un particular, ajeno a Compensar.* * *No los uso* * *Falta que adecuen una oficina o cubículo en la sede de Compensar Chía donde reciban toda clase de documentación de la caja de compensación Compensar con respecto del Plan POS sin necesidad de desplazarse a Bogotá por costos de transporte y tiempo* * *Compensar perdió su horizonte, cobra hasta por respirar, se perdió muchos beneficios y los servíos que ofrecen son muy costosos* * *No envían casi información, es costoso los planes vacacionales* * *faltan más beneficios. como, por ejemplo. descuentos en supermercados. y en el comercio.* * *Compensar tiene excelentes instalaciones y muchos otros beneficios, pero sus tarifas con muy altas.* * *No es fácil tener información y orientación en los canales de la supuesta atención que cuenta la caja.* * *No encuentro alternativas satisfactorias, interesantes virtuales que suplan las ventajas que tenía en presencialidad.* * *Casi no se ven beneficios reales por parte de la caja.* * *No me dio opción, de no opinar, ya que no he utilizado los servicios de Compensar y por tal motivo no tengo autoridad para afirmar si estoy satisfecha o no.* * *No es muy atractivo en su portafolio* |

1. **Si pudiera cambiar, ¿Qué caja de compensación familiar escogería?**

| **Respuesta** | **Número de funcionarios** | **Convenciones** |
| --- | --- | --- |
| Colsubsidio | 28 | 34% |
| Cafam | 17 | 31% |
| Otras | 29 | 35% |
| **Total** | **83** | **100%** |

En la mayoría de las opciones “otras” se anotó ninguna de las anteriores o en el caso de un solo funcionario prefería la caja de compensación familia Comfacundi. Por otro lado, las razones por las que los funcionarios se cambiarían de caja serian las siguientes:

* *Al momento no conozco a fondo las garantías que prestan*
* *Colsubsidio tiene bastantes convenios para descuentos en ropa, víveres, lentes y recreación*
* *Compensar es una excelente entidad y se que puede mejorar para atender las peticiones de sus usuarios.*
* *es más económico y presenta más cobertura*
* *Estoy en Compensar desde antes de mi ingreso al Instituto. Creo que es una buena caja de compensación.*
* *Hay un centro de servicios cerca a mi casa*
* *He tenido buenas recomendaciones para recreación y bienestar familiar*
* *La conozco y prestar buena atención.*
* *Los centros vacacionales que tiene son buenos.*
* *Mas conocida*
* *Mayor oferta de servicios*
* *Me gusta ir al Club Cafam Norte y con Compensar no me hacen ningún descuento. Pago como particular*
* *Me párese buena*
* *No conozco mucho de esta Caja, pero he escuchado buenos comentarios*
* *No puedo opinar, ya que no tengo argumentos para decir si una determinada Caja de Compensación tiene servicios excelentes.*
* *No tengo un criterio, solo que no conozco alguna otra.*
* *no utilizo servicios de ninguna caja de compensación*
* *Ofrece mejores servicios, tiene mejores sedes y apoya las necesidades a sus afiliados*
* *Ofrece sedes para vacaciones*
* *Ofrecen descuentos para compra de medicamentos en diferentes farmacias.*
* *Otros familiares la tienen y es buena*
* *porque en los negocios de esta caja hay buenos beneficios para los afiliados*
* *Porque estoy bien con compensar.*
* *Porque me queda cerca a mi casa uno de los centros con piscina*
* *Porque tiene otras ofertas como supermercados.*
* *Presta servicios de calidad a buen precio*
* *Trabajé allí*
* *Ya he tenido esta caja de compensación antes y me parece buena*
* *Ya la tuve y también me parece buena.*

No obstante, las mediciones y análisis realizados anteriormente, teniendo en cuenta el Acuerdo 346 del 28 de noviembre de 2020, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por instrucción de la Dirección de la Entidad, se prioriza recursos para la formación en competencias básicas, funcionales y comportamentales de los funcionarios del ICC.

**RESULTADOS FINALES DE LOS TEMAS ESCOGIDOS POR MAYORÍA - CON Y SIN PANDEMIA SERA VIRTUAL.**

| **ÁREAS** | **TEMAS PRIORIZADOS DE ACUERDO CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO** | **ENE** | **FEB** | **MAR** | **ABR** | **MAY** | **JUN** | **JUL** | **AGO** | **SEP** | **OCT** | **NOV** | **DIC** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS | Día de la familia – con apoyo de la caja de compensación familiar. |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |
| Día del servidor público – con apoyo de la caja de compensación familiar.  Entrega de incentivos |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |
| Gestionar la adquisición de monturas o lentes - con apoyo de la caja de compensación familiar. |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Realizar la reglamentación para los descuentos o becas para funcionarios, cónyuges o hijos, en los programas de educación formal o para el trabajo y desarrollo humano (Programas de extensión) ofertados por el Instituto Caro y Cuervo |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |
| ÁREA DE PREPARACIÓN Y ADAPTACIÓN PARA EL RETIRO | Actividad pre pensionados. |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL | Gimnasio (baile y pausas activas) virtual |  |  | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |