

**PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS PARA LOS
EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA
ICCU - VIGENCIA 2020**

GERENTE GENERAL

NANCY VALBUENA RAMOS

SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

ADRIANA PATRICIA BERBEO ORTEGON

COMISIÓN DE PERSONAL

SANDRA CONSTANZA PUENTES MILLAN

ADRIANA PIEDAD CRUZ SAENZ

JAVIER FERNANDO PIZANO BARACALDO

PAOLA ANDREA VEGA SANCHEZ

GESTIÓN HUMANA

YOHANA PAOLA SOLANO CARRILLO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO (E)

DAVID ALEJANDRO SUESCÚN HERNANDEZ

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

BOGOTÁ D.C. FEBRERO DE 2020

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

1. Marco legal

1.1 Normas Internas

2. Objetivos Generales

2.1 Objetivos Específicos

3. Políticas Generales

4. Marco conceptual

5. Meta

5.1 Cobertura

5.2 Satisfacción

6. Recursos

6.1. Presupuesto Asignado para Capacitación

6.2 Presupuesto Asignado para Bienestar

7. Responsables

8. Resultados del Diagnostico

9. Alcance

9.1 Beneficiarios de las actividades de Estímulos e incentivos

9.2 Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social

9.3 Entidades de apoyo

10. Obligaciones de los Servidores Públicos

10.1 Oblaciones del ICCU

11. Duración y Vigencia

12. Áreas de Intervención

12.1 Capacitación

12.2 Bienestar Social

13 Área de Calidad de Vida Laboral

13.1 Clima, Cultura y Competitividad

13.2 Seguridad Social Integral

14. Clima Laboral

14.1 Plan de pre-pensionados

14.2 Plan de incentivos

14.3 Código de Integridad

15.Áreas de Protección y Servicios Sociales

15.1 La Seguridad Social Integral

14.2 Actividades Deportivas

14.3 Actividades Recreativas

14.4 Actividades Culturales

Anexos

INTRODUCCIÓN

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU, se encuentra comprometido en lograr que sus funcionarios obtengan resultados laborales y personales positivos que promuevan y fortalezcan los fines y metas de la Entidad en el desarrollo de su misión y visión.

Por lo anterior este documento se constituye como el Plan de Bienestar Social y Capacitación 2020, el cual surgió como resultado de una encuesta diagnóstico que buscaba evidenciar las necesidades, prioridades, y perspectivas de los funcionarios del ICCU frente al papel del servicio prestado por su empleador. En este encontrará la respectiva estructura legal colombiana en relación a los temas que le atañen, así como los parámetros, capacitaciones, actividades y programas que mediante el trámite y promoción de la Subgerencia Administrativa y Financiera como encargada del Talento Humano facilitara para su realización.

Así mismo, el desarrollo y aplicación de este Plan fortalecerá y motivará el clima laboral entre los miembros de las dependencias al interior del ICCU, conllevando a que el trabajo en equipo, las jornadas laborales, y el espacio compartido durante la estadía en sus instalaciones, sea de armonía, cordialidad y felicidad.

Finalmente este documento busca cumplir con la consolidación del equipo ICCU, que se mantenga y promueva estándares de profesionalismo y calidad conforme al legado que la Gerente General Nancy Valbuena Ramos desea aportar a la Entidad; todo esto enmarcado y de cara al cumplimiento de los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de Bienestar e incentivos, enunciados en el Acto Administrativo número 253 de 2016.

1. MARCO LEGAL

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Decreto 648 de 2017. Artículo 2.2.25.3.4. Estímulos e incentivos. *"Las experiencias con mayor puntaje de calificación, se harán merecedoras al Premio Nacional de Alta Gerencia y a la Inscripción en el Banco de Éxitos. Los servidores públicos que hayan participado en las experiencias que resulten ganadoras, se harán merecedores de los incentivos que determine la ley"*
- De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, define los siguientes programas de calidad de vida laboral:

"1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo y adelantar programa de incentivos."

- De acuerdo a lo establecido en el artículo 37 de la Ley 1952 de 2019: el cual dispone que es un derecho de los servidores públicos participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- El Plan de Capacitación de esta vigencia se realiza para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto

1567 de 1998, los cuales expresan en su título V Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos – Capítulo I, artículo 65 *"Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales"*.

- Ley 1712 de 2014 *"por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública Nacional y se dictan otras disponibilidades."*
- El parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, *"Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública", dispone que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo a las normas vigentes y las que desarrolle la mencionada ley, 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."*
- Decreto - Ley 1567 de 1998, reglamentario de la Ley 443 de 1998 (Ley de Carrera Administrativa) *"Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*.
- El Artículo 66 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, prescribe: *"La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios."*
- Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, *"...establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, funciones inherentes a un empleo."*
- Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007, *"...adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores Públicos, desarrollo de competencias."*
- Ley 1064 de 2006, *"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación"*.
- Guía Temática para el Desarrollo de Programas de Formación y Capacitación, publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.
- El Artículo 70 del Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, señala que *"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. (...)" .

Cartilla Bienestar Social, DAFP, agosto de 2002, pág. 27 a la 37

- Resolución 415 de 2003, emanada del Departamento de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. "Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

1.1 Normas Internas

Código de Integridad del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU.

Resolución 253 de 2016 *"Por la cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de bienestar e incentivos en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU"*

Decreto Ordenanzal No. 00260 y 261 del 15 de octubre de 2008.

2. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio y la felicidad en la vida personal y laboral de los servidores, mediante el desarrollo de programas y actividades de acuerdo a los resultados del diagnóstico, y que contribuyan en la calidad de vida de los mismos, con el fin de mantener un buen clima laboral, donde los funcionarios se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el que hacer de sus funciones, trayendo como resultado incremento en los niveles de satisfacción, eficiencia y efectividad.

2.1 Objetivos Específicos

- Realizar actividades que conlleven a la sana convivencia y participación en equipo.
- Generar espacios académicos que promuevan e incrementen el conocimiento de los funcionarios de la Entidad.
- Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el conocimiento de la estructura y funcionamiento de la Entidad.
- Fortalecer mediante las actividades a desarrollar el Clima Laboral de los funcionarios del ICCU.

3. POLITICAS GENERALES

El Plan de Bienestar Social y Estímulos de los colaboradores que prestan sus servicios en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, estará orientado por las siguientes políticas generales:

El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes y programas, se realizará mediante encuesta virtual en las cuales se tiene en cuenta actividades de bienestar social, capacitación, actividades del área del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y Clima Laboral.

Se tendrán en cuenta el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el cronograma de capacitación que refleje los resultados de las actividades realizadas el año inmediatamente anterior, para verificar la aceptación e implementación de los programas, enmarcados en la normatividad vigente.

El plan de bienestar se establecerá bajo las normas establecidas para promover el mejoramiento del desempeño de los funcionarios del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca.

El Plan de Bienestar Social también debe estar fundado en valores éticos y de pertenencia, que permitan identificar las necesidades de los funcionarios respecto a los planes definidos por la entidad, y dar énfasis a las proyecciones del ICCU, a través de su código de ética y buen gobierno y demás políticas que se encuentren alineadas al Plan de Bienestar Social, como es el caso del plan de retiro o retiro asistido por pensión.

La Subgerencia Administrativa y Financiera será la encargada de analizar y consolidar el diagnóstico y elaborar la propuesta general del Plan de Bienestar Social y Estímulos, la cual será presentada a la Comisión de Personal del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, para su revisión y aprobación.

Aprobada la propuesta por la Comisión de Personal del ICCU, se adoptará mediante resolución firmada por la Gerente General y se iniciará la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020.

4. MARCO CONCEPTUAL

- **Bienestar Social:** Es un proceso permanente basado en mejorar las condiciones tanto laborales como personales que contribuyan con el desarrollo integral de los funcionarios, con actividades y temas que inciden en la calidad de vida del servidor público tanto laboral como un empleo digno como personal con temas de salud, recreaciones entre otros.
- **Talento Humano:** Es un pilar fundamental en el desarrollo de una entidad, ya que son el activo fijo que hace que la Entidad crezca y sea reconocida, también se basa en la variedad de gustos e intereses de cada uno que hacen la suma para una organización con grandes competencias.
- **Clima Laboral:** Hace énfasis en el ambiente de trabajo que se desarrolla diariamente dentro de la Entidad, influye en la productividad y el desarrollo de cada funcionario frente a los objetivos generales establecidos.
- **Cultura Organizacional:** Son los comportamientos que se establecen a través de los valores, hábitos y las normas que la entidad crea para que sean adoptados por todos los funcionarios, a fin de que interactúen a nivel interno unos con otros.
- **Incentivos:** Son estímulos dentro de la Agencia con el fin de reconocer el desempeño de los funcionarios por resultados con excelencia de manera individual o por equipos de trabajo.
- **Capacitación:** EL artículo 4° del Decreto 1567 de 1998, define la capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

El Artículo 9 Decreto 00075 de 2006 La capacitación y Formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales

- **Capacitación no Formal.** Corresponde a todo lo relacionado con cursos o

acciones encaminadas específicamente a la actualización del funcionario para mejoramiento de sus funciones en el puesto de trabajo.

- **Programas de Inducción y re inducción.** De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998: Artículo 7º.- Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de re inducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

- **Inducción:** La inducción, es el procedimiento por el cual se presenta a los nuevos funcionarios el funcionamiento, visión, misión y políticas del ICCU, con el propósito de integrar al funcionario con la entidad. Con este plan se informa al funcionario que ingresa, acerca de quiénes somos como Entidad, qué hacemos, cómo lo hacemos y para qué lo hacemos. Todo esto dentro de la estructura formal de la Entidad. Además de estos aspectos, en el programa de inducción se le explica al trabajador, las normas, políticas y reglamentos existentes en la entidad.
- **Re-inducción:** Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios que se presentan en la organización y en el cargo que han desempeñado.

5. META.

5.1 Cobertura

Alcanzar una cobertura del 90% de la ejecución del plan capacitación, bienestar social y estímulos programados para la vigencia 2020.

5.2 Satisfacción.

Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar, el cual se vea reflejado en la mejora del clima laboral.

6. RECURSOS

6.1 PRESUPUESTO ASIGNADO PARA CAPACITACION

Rubro "Capacitación" GR: 1:2 03 02 1.2.2.1 999999 1-0100

Que según Decreto 389 del 04 de diciembre de 2019, "Por el cual se liquida el presupuesto General del Departamento para la vigencia fiscal 2020, se detallan las apropiaciones, se clasifican y se definen los gastos", se cuenta con una disponibilidad de **SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$60.000.000)**, para el rubro de capacitación, el cual se debe destinar para capacitación misional o técnica y capacitación para las áreas de gestión, se podrá realizar contratación de capacitaciones externas para funcionarios de las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad, de acuerdo a las necesidades identificadas.

6.2 PRESUPUESTO ASIGNADO PARA BIENESTAR Y ESTIMULOS

Rubro "Gastos de Bienestar Social" GR: 1:2 03-01- 999999 1-0100

Que según Decreto 389 del 04 de diciembre de 2019, "Por el cual se liquida el presupuesto General del Departamento para la vigencia fiscal 2020, se detallan las apropiaciones, se clasifican y se definen los gastos", se cuenta con una disponibilidad de **CUARENTA MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE (\$40.555.545)**, para gastos de bienestar el cual se debe destinar para realizar actividades relacionadas con: Programas deportivos, recreativos y vacacionales, culturales, turísticos, valores organizacionales, capacitación informal en artes o recreativa, cambio organizacional e incentivos.

7. RESPONSABLE

El responsable de la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de Bienestar Social y capacitación 2020 es la Subgerente Administrativa y Financiera o quien haga sus veces, quien contará con el apoyo de la Comisión de Personal, el respaldo de Gerente General, los Subgerentes y jefes de cada dependencia del Instituto.

8. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

La Subgerencia Administrativa y Financiera, para diagnosticar las necesidades y expectativas de los funcionarios y orientar las principales actividades que se deban realizar para el 2020, realizó una encuesta de necesidades de Bienestar, Capacitación, incentivos y clima laboral a los funcionarios de la planta, de los cuales aproximadamente 65 funcionarios respondieron activamente, es decir que hubo una participación activa aproximadamente del 80% (Anexo Resultados).

9. ALCANCE

9.1 Beneficiarios de las actividades de Estímulos e Incentivos

Los Servidores Públicos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca que ostenten derechos de carrera administrativa, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que presenten las correspondientes solicitudes soportadas a la Subgerencia Administrativa y Financiera con el fin de darle el trámite correspondiente.

9.2 Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social

Los servidores públicos del Instituto Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca y su núcleo familiar.

Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso y que no generen costo económico para la Entidad, se harán extensivas a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.

9.3 Entidades de apoyo: • Cajas de Compensación Familiar • Entidades Promotoras de Salud • Fondos de Pensiones y Cesantías • Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

10. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por el Grupo de Gestión del Talento Humano.

10.1 OBLIGACIONES DEL ICCU

- Asignar recursos financieros para cubrir el Plan de Capacitación, Bienestar social e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

11. DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente plan anual de capacitación y bienestar laboral e incentivos se desarrollará durante la vigencia del año 2020, y la duración de cada capacitación dependerá de la modalidad que se contrate o adquiera ya sean seminarios, talleres, conferencias o diplomados.

12. AREAS DE INTERVENCION

12.1 CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta la encuesta de Bienestar y Capacitación realizada, se inició el estudio de viabilidad presupuestal para las actividades evidenciadas como prioritarios por los funcionarios del ICCU, tales como Diplomados enfocados a las áreas en que se desempeñan los funcionarios, Congresos que fortalezcan y amplíen las áreas del conocimiento y proyecciones de la Entidad, Actualizaciones en los diferentes temas de aplicación y responsabilidades de los mismos, y por ende la profundización en temas técnicos como pavimentos, mezclas asfálticas, normatividad de impuestos, auditorías de control interno, entre otras.

Por lo anterior se priorizaran las capacitaciones que obtuvieron mayor porcentaje y para su realización se tendrá en cuenta el apoyo de otras Entidades Públicas, que como parte de su principal actividad misional realizan importantes capacitaciones sobre los temas relacionados con la Administración Pública; estos temas los desarrollan generalmente instituciones como el Departamento Administrativo de Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior Administración Pública (ESAP), la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Creemos que es de gran importancia aprovechar las capacitaciones que brindan estas entidades que están orientadas al mejoramiento continuo del Estado Colombiano; además son capacitaciones gratuitas y/o de bajo costo para la administración y en la medida que estén relacionadas con este plan de Capacitación se tendrán en cuenta para el desarrollo del mismo

12.2 BIENESTAR SOCIAL

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Clima, Cultura y Competitividad.	Seguridad Social Integral
Convivencia Institucional	Recreación
Incentivos	Cultura
Preparación a los Pre pensionados	Deporte

13. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por los servidores públicos como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Actividades como:

- Medición del Clima Laboral
- Actividades de trabajo en equipo
- Turnos de compensación fin de año
- Día libre por cumplir años
- Visita de caja de compensación familiar Compensar y del Fondo Nacional del Ahorro
- Entre otras.

13.1 Clima, cultura y competitividad

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.

La medición de Clima Laboral es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo.

13.2 Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los colaboradores del Instituto. El programa también cubre temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través del Plan que desarrolla el Instituto con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

14. CLIMA LABORAL

14.1. Plan de preparación para retiro del servicio y de pre pensionados: El artículo 2, literal c de la ley 100 de 1993 establece que *"El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación."*

El artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral, del Decreto 1083 de 2015, señala que las entidades deben entre otros tener programas para preparar a los pre pensionados del retiro del servicio.

Que de acuerdo a la encuesta realizada dentro de la entidad hay funcionarios que están en el rango de edad de los 51 a los 60 años, por lo cual, uno de los objetivos de este plan es

identificar la población objetivo es decir aquellos funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

Se pretende junto con los Fondos de Pensiones Privados y Públicos y la Caja de compensación Familiar Colsubsidio desarrollar charlas para sensibilizar y capacitar a los funcionarios, quienes por haber cumplido la edad y los requisitos del sistema de pensiones, se ven obligados a retirarse de su actividad laboral y tienen diversas dudas al momento de la jubilación, sobre el comienzo de una nueva etapa, nuevos retos tales como qué hacer con el tiempo libre, cómo manejar los ingresos, el entorno familiar, entre otros.

En este sentido es fundamental entender que no todas las personas afrontan de la misma

manera el retiro laboral. Para algunos es motivo de frustración, porque existe la creencia de que éste afectará todos los aspectos de su vida, para otros es motivo de profundas depresiones que ocasionan fuertes alteraciones del comportamiento y finalmente también se encuentran personas que asumen de forma positiva esta nueva etapa de la vida y aprovechan en familia y en diversas agrupaciones los nuevos espacios temporales que afrontan por el cese de actividades laborales.

A través de la caja de compensación se hará un asesoramiento, con el objetivo de manejar el tránsito de empleado a jubilado, en el que muestren los diferentes planes para el cambio de vida y la adaptación a este, en proyectos de vida que abarcan aspectos fundamentales

como el hogar, actividades de trabajo independiente, capacitación de nuevos oficios o artes, y el planteamiento de los objetivos que en adelante se quieren alcanzar.

Preparación laboral asistida: Este procedimiento busca sensibilizar al personal desvinculado sea por declaración de insubsistencia, renuncia aceptada u otra situación laboral que pueda generarse, a través de una gestión adecuada que permita tratar la pérdida del trabajo, brindándole herramientas para su periodo de desempleo junto con la Caja de Compensación para cursos libres y generarle estrategias en busca de un nuevo cargo u ocupación, como la información referente a la protección al cesante de acuerdo con la Ley 1636 de 2011.

14.2. Plan de Incentivos: Busca crear condiciones favorables de trabajo y reconocer el desempeño de los servidores en el nivel de excelencia individual en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad. Se estimula a los mejores empleados de carrera entre sus niveles de acuerdo al presupuesto asignado, así como los mejores equipos de trabajo que desarrollen proyectos que beneficien a la entidad, dándole valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente en el ejercicio propio de las funciones que le corresponden.

Los criterios para la implementación y el correcto desarrollo del programa de bienestar e incentivos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca para el año 2020 se encuentran transitoriamente expuestos en la resolución 253 de 2016.

14.3. Código de Integridad: Como parte de la Inducción de funcionarios nuevos y la re inducción de servidores antiguos se empleará una manera didáctica de dar a conocer los valores que nos identifican como Entidad y la manera en que estos apoyan y fortalecen la cultura organizacional, esto ligado a la transferencia de conocimiento y entrenamiento en el puesto de trabajo de los nuevos integrantes de la Entidad o aquellos que cambien de cargo por parte de quien posea el conocimiento (sea por desvinculación o retiro por pensión), aunado a esto se enviarán mensajes vía correo electrónico con mensajes alusivos a los valores, desde la Gerencia General y la Subgerencia Administrativa y Financiera.

15. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales 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. Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a éstos 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.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, *"En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"*.

El área de Protección y Servicios Sociales se desarrolla de dos formas:

15.1 La seguridad social integral

Es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales, Fondo de Vivienda y Caja de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los colaboradores del Instituto. El programa también cubre temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través del Plan que desarrolla el Instituto contando con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar – Colsubsidio.

15.2 Actividades Deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, la conveniente utilización del tiempo libre y formación integral del funcionario. De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

15.3 Actividades Recreativas:

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales y el logro de la felicidad.

15.4 Actividades Culturales:

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio, sensibilización, felicidad, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

Atentamente,



ADRIANA PATRICIA BERBEO ORTEGON
Subgerente Administrativa y financiera

Revisó: Maria C. Rivera Burbano.- Abogada Contratista
Revisó: Yohana Paola Solano Carrillo-Profesional Universitario (E)
Proyectó: David Alejandro Suescun Hernandez-Auxiliar Administrativo

ANEXOS

Hace parte integral de este plan:

- Anexo 1 Resultado Encuestas de capacitación, bienestar y Clima Laboral.
- Anexo 2 Proyecto de Cronograma de Bienestar Social y Capacitación 2020.



