



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU - VIGENCIA 2023

GERENTE GENERAL

NANCY VALBUENA RAMOS

SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

ADRIANA PATRICIA BERBEO ORTEGON

COMISIÓN DE PERSONAL

JULIO CESAR ROMERO ROJAS

PAOLA ANDREA VEGA SANCHEZ

SANDRA CONSTANZA PUENTES MILLAN

ADRIANA PIEDAD CRUZ SAENZ

EQUIPO DE GESTIÓN HUMANA

CATALINA RODRIGUEZ CARDONA

Profesional Especializado

YOHANA PAOLA SOLANO CARRILLO

Profesional Universitario (E)

SAMUEL LEONARDO VILLAMIZAR BERDUGO

Contratista Asesor

BOGOTÁ D.C. ENERO DE 2023

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

1. Marco legal

1.1 Normas Internas

2. Objetivo General

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

8.1 Ejes del Plan Nacional de Capacitación

8.2 Dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

8.3 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

8.4 Plataforma Estratégica y Planes del ICCU

8.5 Sistemas de Gestión del ICCU

8.6 Resultados de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación, Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos Aplicada a los Servidores Públicos del ICCU

9. Alcance

9.1 Beneficiarios de las actividades de Capacitación

9.2 Beneficiarios de las actividades de Bienestar Laboral

9.3 Beneficiarios de las actividades de Estímulos e Incentivos

9.4 Entidades de Apoyo para Capacitación y Bienestar Laboral

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 Laboral, estímulos e Incentivos*

12.3 *Calidad de Vida Laboral*

12.3.1 *Clima, Cultura y Competitividad*

12.3.2 *Seguridad Social Integral*

12.4 *Clima Laboral*

12.4.1 *Plan de pre-pensionados*

12.4.2 *Plan de incentivos*

12.4.3 *Código de Integridad*



12.5 Protección y Servicios Sociales

12.5.1 La Seguridad Social Integral

12.5.2 Actividades Deportivas

12.5.3 Actividades Recreativas

12.5.4 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 INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU - VIGENCIA 2023, el cual surgió como resultado de una serie de insumos o elementos de entrada y de una encuesta diagnóstico que busca identificar las necesidades de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos a partir de un instrumento aplicado a los funcionarios del ICCU. En este encontrará la relación de la normatividad colombiana aplicable, así como los parámetros, capacitaciones, actividades y programas que, mediante el trámite y promoción de la Subgerencia Administrativa y Financiera como responsable del Proceso de Gestión Humana, facilitará para su realización.

Así mismo, el desarrollo y aplicación de este plan fortalecerá la apropiación de los conocimientos requeridos según lo dispuesto en el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales, así como los diferentes niveles del empleo, y motivará el clima laboral entre los miembros de las dependencias al interior del ICCU, conllevando a que se aumente la productividad, el trabajo en equipo, y a que el espacio compartido durante la estadía en sus instalaciones, sea de armonía, cordialidad y felicidad.

Finalmente, este documento busca contribuir a la consolidación del equipo ICCU, para que se mantenga y promueva bajo 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 la Resolución 282 de 2021.

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 párrafo 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 815 del 8 de mayo de 2018, *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.”*
- 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

Decretos Ordenanzaes No. 0261 del 15 de octubre de 2008 y 0068 del 01 de abril de 2015.

Resolución 282 de 2021 “Por la cual se actualizan los criterios para la implementación, reglamentación y desarrollo del programa de bienestar e incentivos en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca-ICCU”

Resolución 656 de 2021 “Por la cual se unifica y se ajusta el código de integridad y la política de conflicto de intereses del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU.”

2. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de capacitación, para el fortalecimiento y desarrollo de competencias en los servidores públicos para la cualificación de sus capacidades laborales y el mejoramiento de los procesos institucionales en el cumplimiento de las metas y los resultados esperados, y, actividades de bienestar laboral, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de transformación organizacional, esparcimiento e integración personal y familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de los objetivos institucionales en un marco de los valores y principios establecidos.

2.1 Objetivos Específicos

- Establecer los conocimientos habilidades y aptitudes que debe poseer un servidor público del ICCU, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
- Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano objetivos de

aprendizaje resultados de aprendizaje metodologías plan de aprendizaje desarrollo de la competencia recursos etcétera.

- Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad en el resultado en función del desempeño individual y colectivo).
- Adelantar actividades de capacitación, socialización y/o sensibilización en torno a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, así:
 - Gestión del conocimiento y la innovación
 - Creación de valor público
 - Transformación digital
 - Probidad y ética de lo público
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del ICCU y sus familias generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de un equilibrio de vida incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

3. POLITICAS GENERALES

EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL Y ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU - VIGENCIA 2023 para 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 del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL Y ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU - VIGENCIA 2023, es producto de los siguientes insumos o elementos de entrada:
 - Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación
 - Gestión del Conocimiento y la Innovación
 - Creación de Valor Público
 - Transformación Digital
 - Probidad y Ética de lo Público
 - Las dimensiones establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:
 - D1: Talento Humano
 - D2: Direccionamiento y Planeación
 - D3: Gestión para Resultados
 - D4: Evaluación de Resultados
 - D5: Información y Comunicación
 - D6: Gestión del Conocimiento
 - D7: Control Interno
 - Las políticas de gestión y desempeño institucional establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:
 - Gestión Estratégica del Talento Humano
 - Integridad
 - Planeación Institucional
 - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
 - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
 - Gobierno Digital
 - Seguridad Digital
 - Defensa Jurídica
 - Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
 - Servicio al Ciudadano

- Racionalización de Trámites
 - Participación Ciudadana en la Gestión Pública
 - Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
 - Gestión Documental
 - Gestión del Conocimiento
 - Control Interno
- Las competencias laborales comunes a los servidores públicos (Decreto 815 de 2018):
 - Compromiso con la organización.
 - Trabajo en equipo
 - Adaptación al cambio
 - Aprendizaje continuo
 - Orientación a resultados
 - Orientación al usuario y al ciudadano.
 - Las competencias laborales por cada nivel del empleo (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) (Decreto 815 de 2018)
 - Plataforma Estratégica del ICCU
 - Misión
 - Visión
 - Objetivos
 - Políticas
 - Valores éticos
 - Los Sistemas de Gestión de la Entidad:
 - Sistema de Gestión de Calidad
 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Sistema de Gestión Ambiental
 - Los demás sistemas que sean creados de manera posterior a la expedición de este documento
 - Áreas de intervención en cuanto a bienestar laboral y estímulos:
 - Área de Protección y Servicios Sociales
 - Programa de Seguridad Social Integral
 - Programa de Recreación y Deportes
 - Área de Calidad de Vida Laboral
 - Medición de Clima Laboral
 - Programa de Prepensionados
 - Estrategias de Bienestar Laboral
 - Programa de Convivencia Laboral
 - Programa de Estímulos Educativos
 - Plan de Incentivos
 - Resultados de la encuesta virtual de detección de necesidades de capacitación, bienestar laboral y estímulos.
- 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.
 - Dadas sus competencia y funciones, la Subgerencia Administrativa y Financiera es la encargada de la consolidación y análisis del diagnóstico y de la elaboración de la propuesta general del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE

INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU - VIGENCIA 2023, la cual cuenta con el concepto favorable de la Comisión de Personal del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca, para su revisión y aprobación.

- Con el concepto favorable por parte de la Comisión de Personal del ICCU, se adoptará mediante resolución firmada por la Gerente General y se iniciará la ejecución del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU para la vigencia 2023.

4. MARCO CONCEPTUAL

- **Capacitación:** se entiende por capacitación al 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 complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos el desarrollo de habilidades 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 e integral esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética de servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa decreto ley 1567 de 1998 artículo cuarto.
- **Planes de Capacitación:** 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 e institucionales y las competencias laborales decreto 1083 de 2015 artículo 2291 ley 909 de 2004 artículo 36.
- **Norma de competencia laboral para el sector público:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector entidad área o proceso según la necesidad incluye actividades claves criterios de desempeño específicos y generales indicadores de procesos de normalización y evaluación y certificación acreditación y cualificación de competencias laborales propuesta de desempeño conocimientos esenciales evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017).
- **Aprendizaje organizacional:** se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria la socialización y las experiencias compartidas así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad convirtiendo el conocimiento tácito en explícito en la labor cotidiana y viceversa que al final se convierte en el conocimiento organizacional.
- **Educación informal:** según el artículo 2668 del decreto 1075 del 2015 tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar actualizar perfeccionar renovar o profundizar conocimientos habilidades técnicas y tácticas y prácticas hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a 160 horas su organización oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.
- **Educación para el trabajo y el desarrollo humano:** según el artículo 2622 del decreto 1075 del 2015 la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo quinto de la ley 115 de 1994. se ofrece con el objeto de complementar actualizar suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional comprende la formación permanente personal social y cultural que se fundamenta en una concepción integral de la persona que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.
- **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.
- **Bienestar Laboral:** 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.

5. META.

5.1 Cobertura

Alcanzar una ejecución igual o superior al 90% en la cobertura de actividades de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos dirigidas a los funcionarios activos de la planta global de empleos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU.

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.

5.3 Cumplimiento

Alcanzar un cumplimiento del 90% de la ejecución del plan capacitación, bienestar social y estímulos programados para la vigencia 2022

6. RECURSOS

6.1 PRESUPUESTO ASIGNADO PARA CAPACITACION

Rubro "Servicios para la comunidad, sociales y personales"

Acuerdo N° 052 del 29 de Diciembre de 2022 “Por medio de cual se adopta el Presupuesto del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, para la vigencia 2023 con base en el Decreto Departamental N° 491 del 16 de diciembre de 2022, y se dictan otras disposiciones”, se cuenta con una disponibilidad de **CIENTO CUATRO MILLONES CIENTO CATORCE MIL CINCUENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$104.114.052)**, 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 "Estímulos a los empleados del Estado"

Acuerdo N° 052 del 29 de Diciembre de 2022 “Por medio de cual se adopta el Presupuesto del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, para la vigencia 2023 con base en el Decreto Departamental N° 491 del 16 de diciembre de 2022, y se dictan otras disposiciones”, se cuenta con una disponibilidad de **SETENTA Y TRES MILLONES TRESCIENTOS VEINTI SEIS MIL QUINCE PESOS M/CTE (\$73.326.015)**, 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 INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU - VIGENCIA 2023, es la Subgerente Administrativa y Financiera o quien haga sus veces, quien contará con el apoyo de la Comisión de Personal, el aval de la Gerente General, los Subgerentes y jefes de cada dependencia del Instituto.

8. INSUMOS O ELEMENTOS DE ENTRADA, RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

8.1 EJES DEL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN

La Subgerencia Administrativa y Financiera, siguiendo lo dispuesto en el Plan Nacional de Capacitación, incluirá las siguientes temáticas en las capacitaciones de la vigencia 2023, así:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación de Valor Público
- Transformación Digital
- Probidad y Ética de lo Público

8.2 DIMENSIONES DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG:

La Subgerencia Administrativa y Financiera, incluirá temáticas asociadas a las dimensiones al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las capacitaciones de la vigencia 2023, así:

- D1: Talento Humano
- D2: Direccionamiento y Planeación
- D3: Gestión para Resultados
- D4: Evaluación de Resultados
- D5: Información y Comunicación
- D6: Gestión del Conocimiento
- D7: Control Interno

8.3 POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG:

La Subgerencia Administrativa y Financiera, incluirá temáticas asociadas a las políticas de gestión y desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las capacitaciones de la vigencia 2023, así:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad
- Planeación Institucional
- Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- Gobierno Digital
- Seguridad Digital
- Defensa Jurídica
- Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
- Servicio al Ciudadano
- Racionalización de Trámites
- Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- Gestión Documental
- Gestión del Conocimiento
- Control Interno

8.4 COMPETENCIAS LABORALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Comunes

- Compromiso con la organización.
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano.

Por nivel del empleo

- Directivo

- Asesor
- Profesional
- Técnico
- Asistencial

8.5 PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y PLANES DEL ICCU

La Subgerencia Administrativa y Financiera, incluirá las siguientes temáticas en las capacitaciones de la vigencia 2023, así:

- Misión
- Visión
- Objetivos
- Políticas
- Valores éticos

8.6 SISTEMAS DE GESTIÓN DEL ICCU

La Subgerencia Administrativa y Financiera, incluirá las siguientes temáticas en las capacitaciones de la vigencia 2023, así:

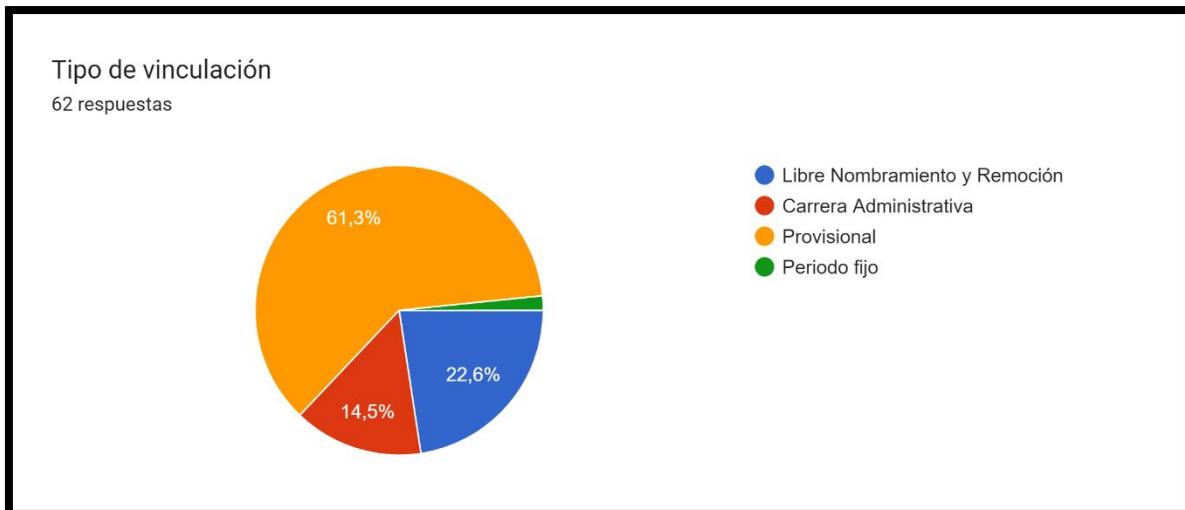
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión Ambiental
- Los demás sistemas que sean creados de manera posterior a la expedición de este documento

8.7 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS APLICADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ICCU

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 2023, realizó una encuesta de identificación de necesidades de Capacitación, Bienestar Laboral y Estímulos y de medición del clima laboral a los funcionarios de la planta, de los cuales **62** funcionarios respondieron activamente, es decir que hubo una participación activa aproximadamente del **67,39 %** (Anexo Resultados).

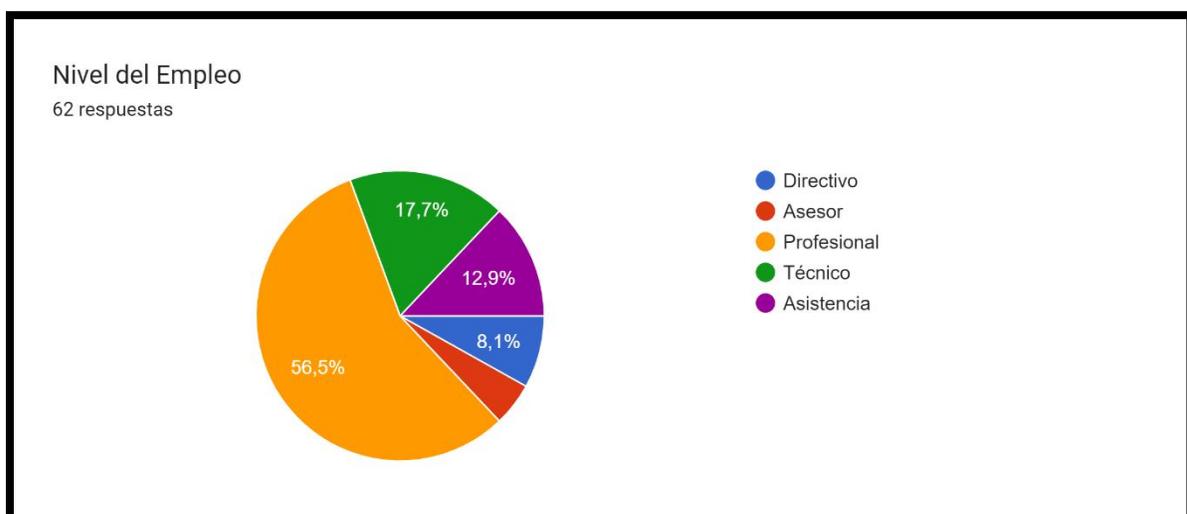


TIPO DE VINCULACIÓN FUNCIONARIOS ENCUESTADOS



Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

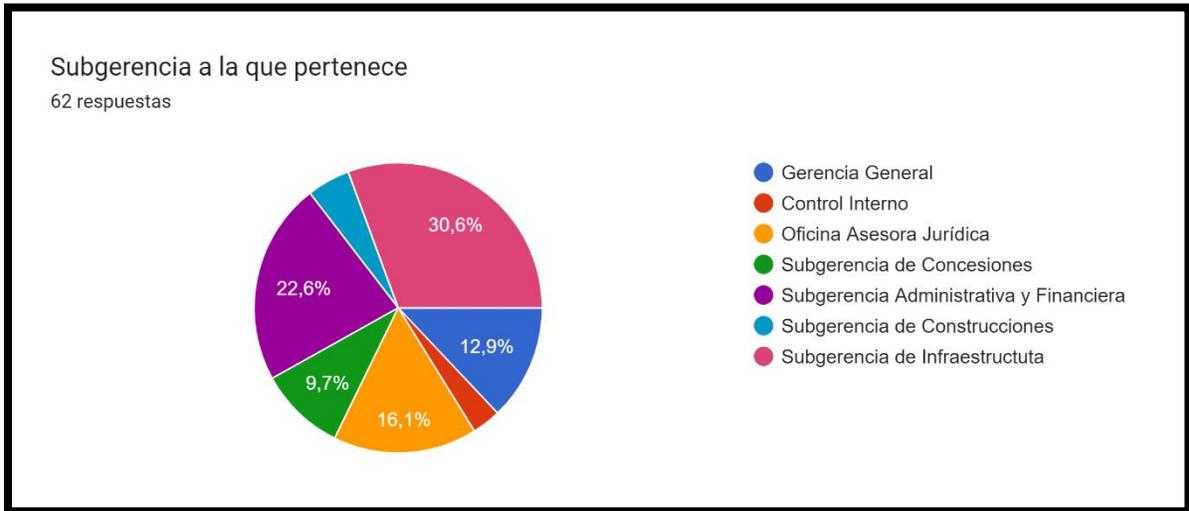
NIVEL DE EMPLEO FUNCIONARIOS ENCUESTADOS



Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

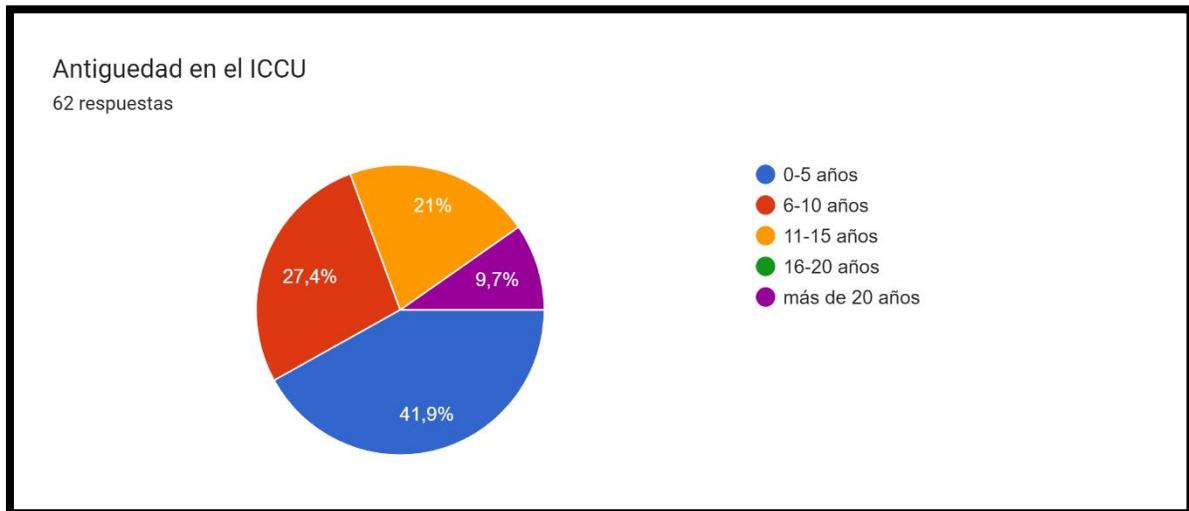
SUBGERENCIA PERTENECIENTE FUNCIONARIOS ENCUESTADOS





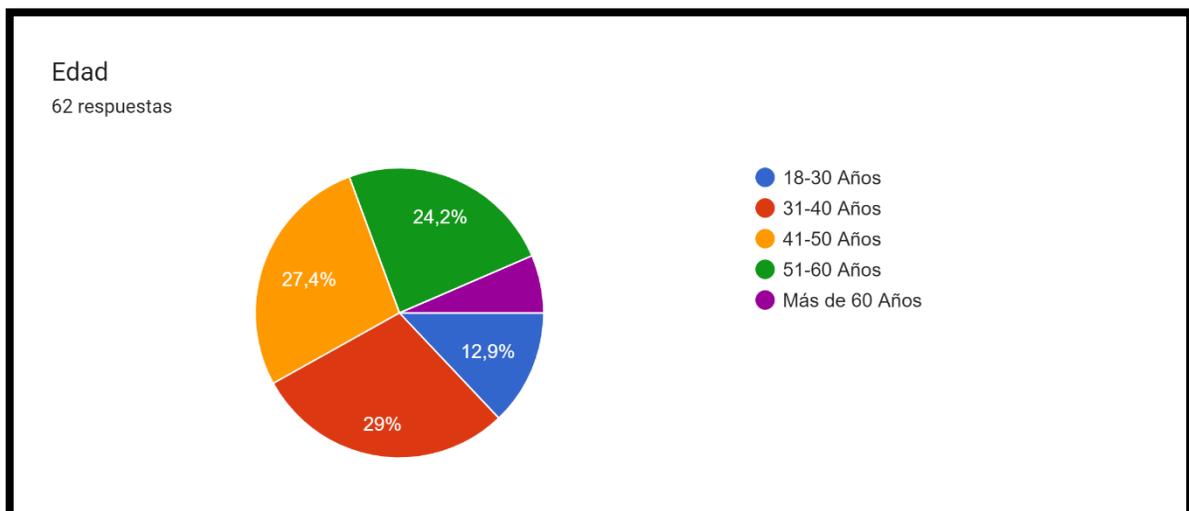
Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

NIVEL DE ANTIGUEDAD FUNCIONARIOS ENCUESTADOS



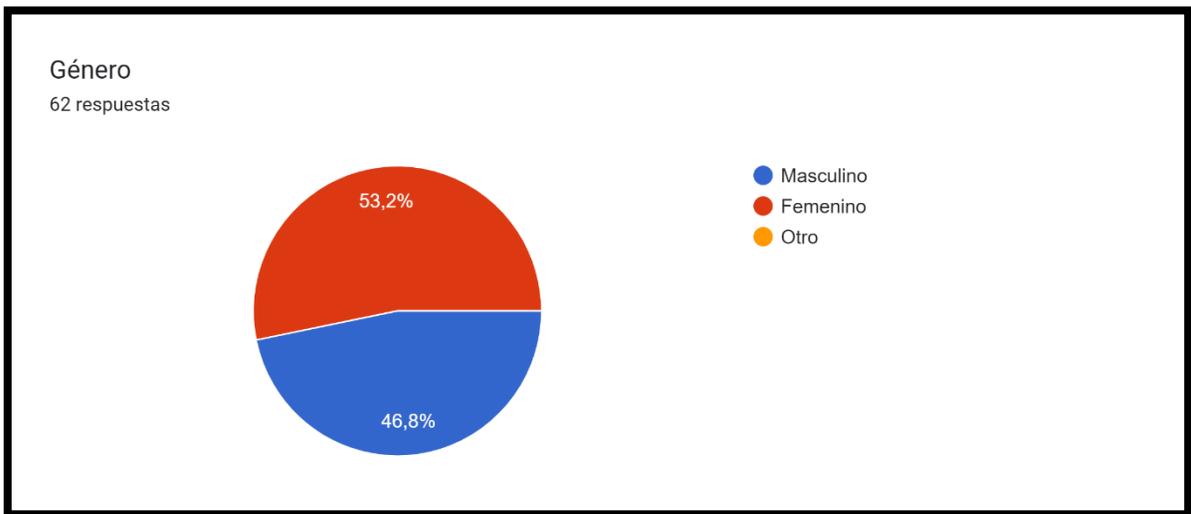
Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

RANGO DE EDAD FUNCIONARIOS ENCUESTADOS



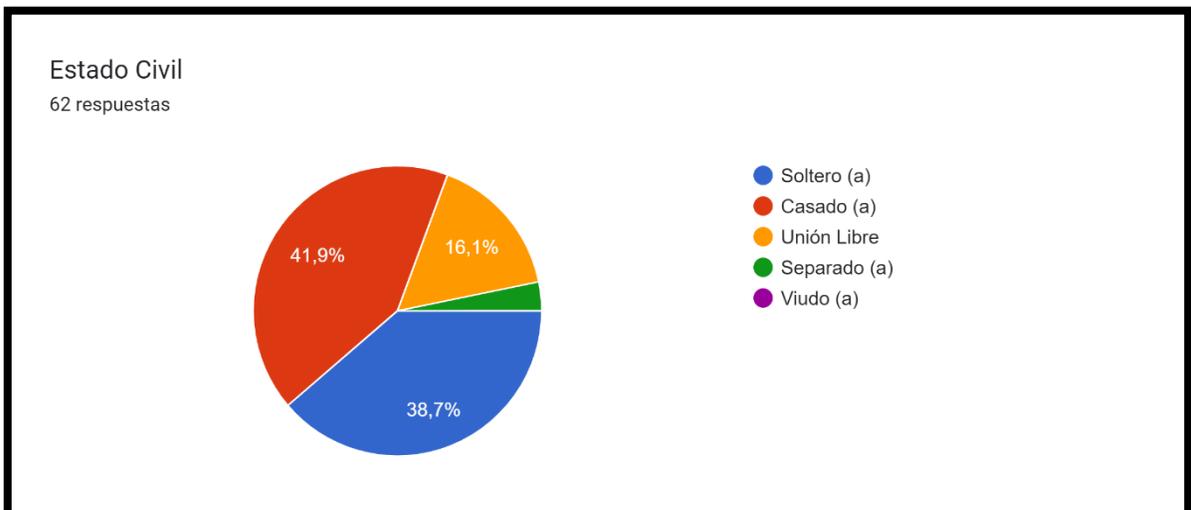
Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

GÉNERO FUNCIONARIOS ENCUESTADOS



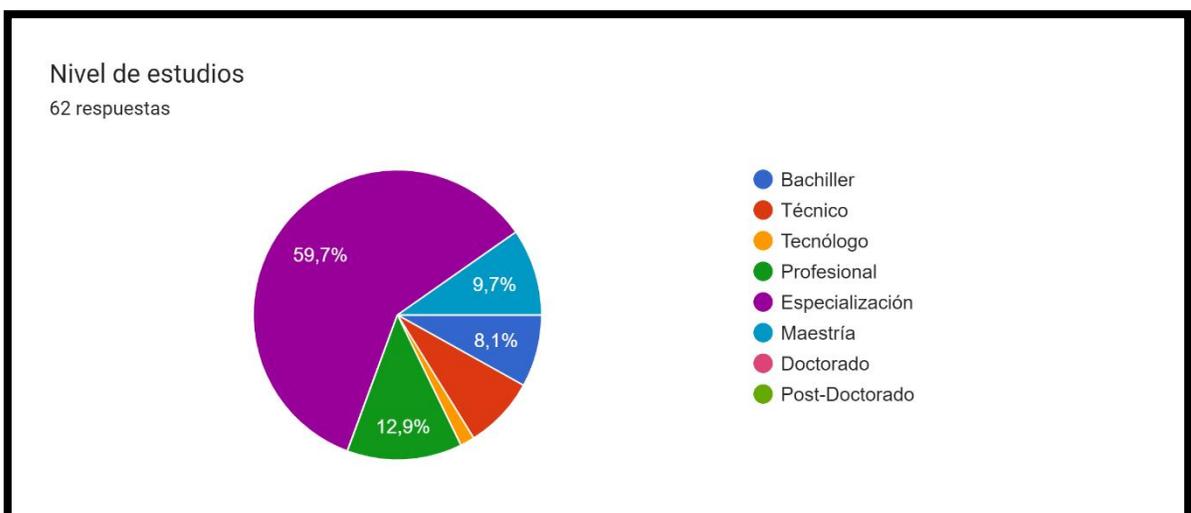
Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

ESTADO CIVIL FUNCIONARIOS ENCUESTADOS



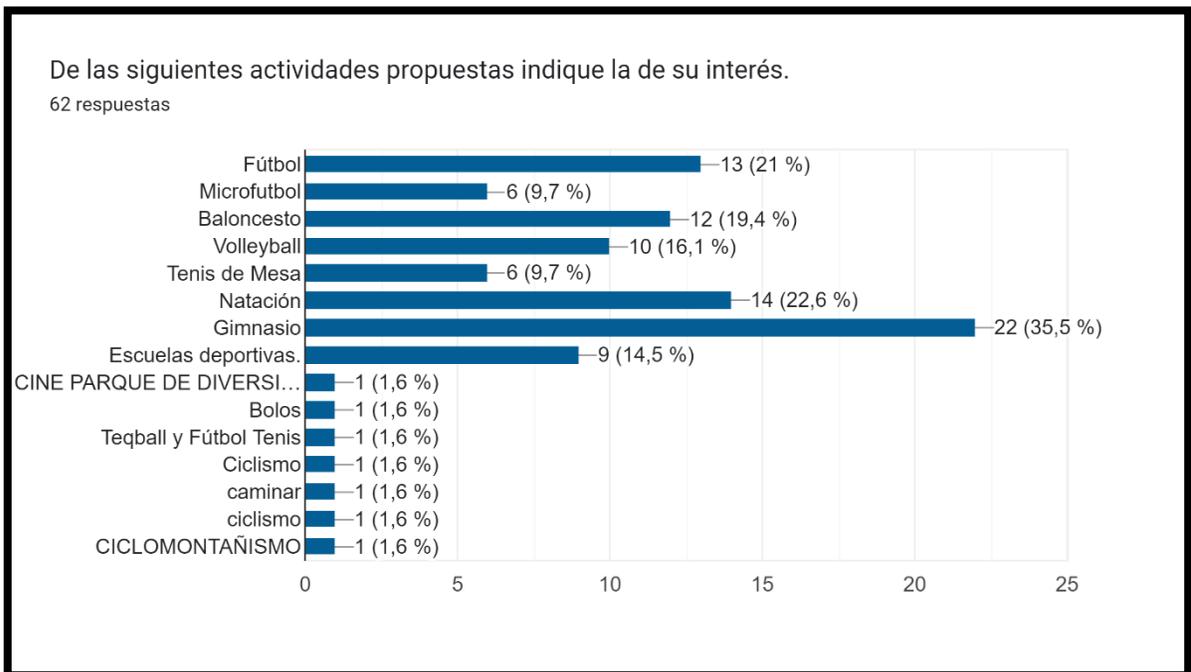
Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

NIVEL DE ESTUDIOS FUNCIONARIOS ENCUESTADOS



Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

ACTIVIDADES DEPORTIVAS SOLICITADAS

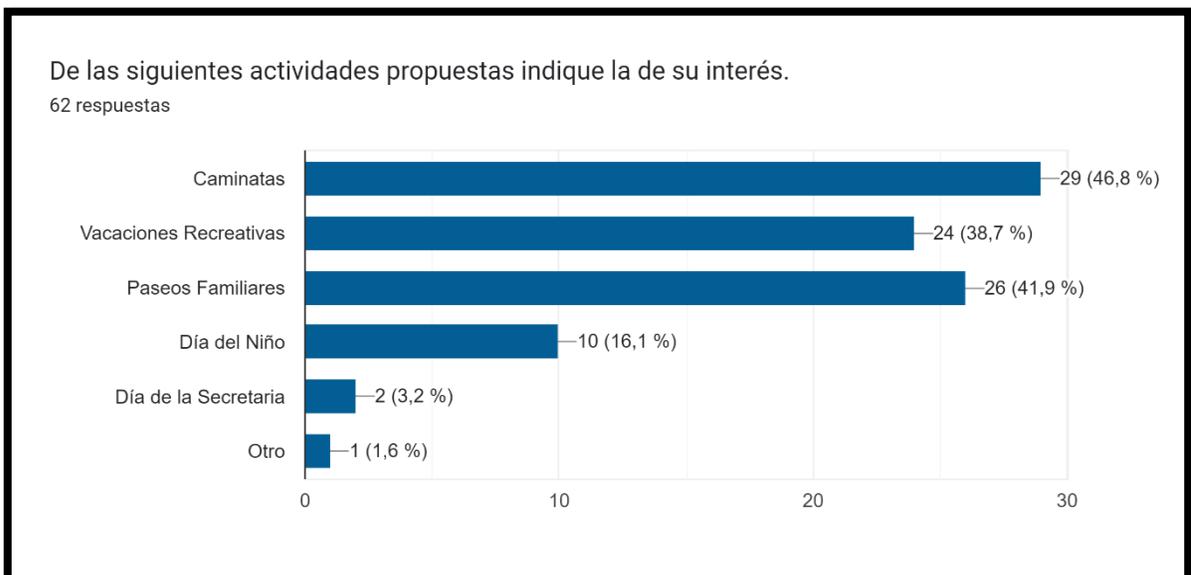


Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

Respecto a las opciones de actividades deportivas propuestas para los funcionarios de acuerdo con los conocimientos básicos de sus empleos desempeñados, se concluye lo siguiente:

- Las opciones más solicitadas corresponden a
 - Gimnasio (35,5%)
 - Natación (22,6%)
 - Fútbol (21%)
 - Baloncesto (19,4%)
 - Escuelas Deportivas (14,5%)

ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR

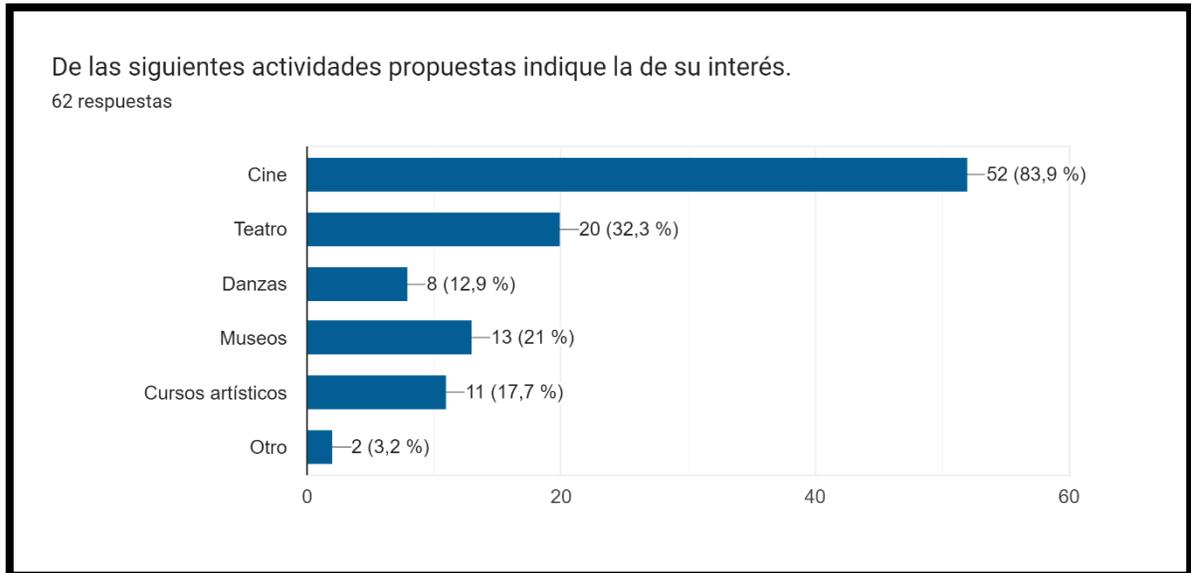


Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

Respecto a las opciones de actividades de integración familiar propuestas para los funcionarios de acuerdo con los conocimientos básicos de sus empleos desempeñados, se concluye lo siguiente:

- Las opciones más solicitadas corresponden a
 - Caminatas (46,8%)
 - Paseos Familiares (41,9%)
 - Vacaciones Recreativas (38,7%)

ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO CULTURAL



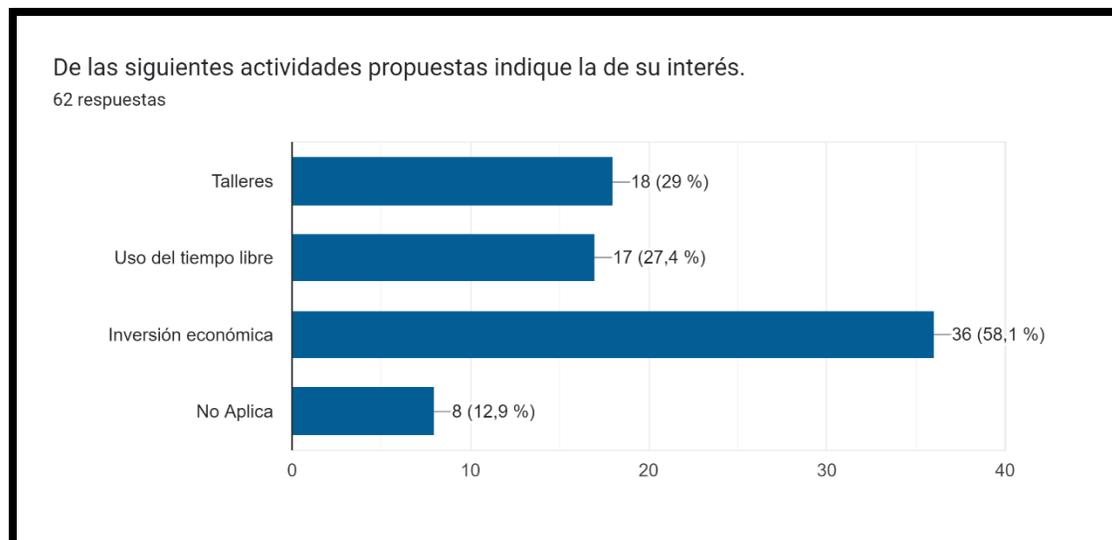
Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

Respecto a las opciones de actividades de esparcimiento cultural propuestas para los funcionarios de acuerdo con los conocimientos básicos de sus empleos desempeñados, se concluye lo siguiente:

- Las opciones más solicitadas corresponden a
 - Cine (83,9%)
 - Teatro (32,3%)
 - Museos (21%)

COMPONENTE CAPACITACIÓN

FORMACIÓN ENFOCADA AL USO DEL TIEMPO LIBRE

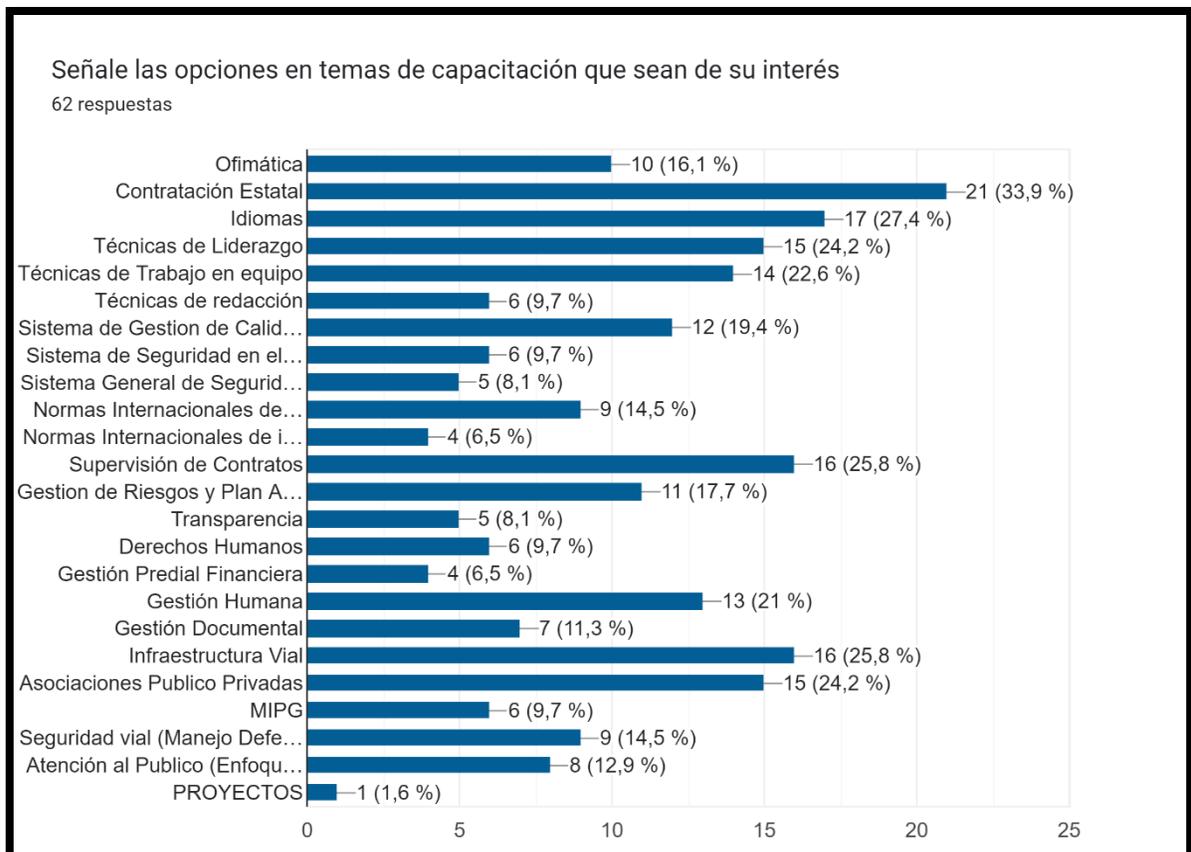


Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

Respecto a las opciones de actividades de formación enfocada al uso del tiempo libre propuestas para los funcionarios de acuerdo con los conocimientos básicos de sus empleos desempeñados, se concluye lo siguiente:

- La opción más solicitada corresponde a
 - Inversión económica (58,1%)

FORMACIÓN ENFOCADA AL NÚCLEO DE CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE LOS FUNCIONARIOS



Fuente: Elaboración Propia – Grupo de Gestión Humana Subgerencia Administrativa y Financiera ICCU

Respecto a las opciones de capacitación propuestas para los funcionarios de acuerdo a los conocimientos básicos de sus empleos desempeñados, se concluye lo siguiente:

- Las opciones más solicitadas corresponden a:
 - Contratación Estatal (33,9%)
 - Idiomas (27,4%)
 - Infraestructura Vial (25,8%)
 - Supervisión de Contratos (25,8%)
 - Técnicas de Liderazgo (24,2%)
 - Asociaciones Público-Privadas (24,2%)

El área de talento humano de la entidad se ocupará de realizar las actividades de contratación y de gestión según corresponda con el fin de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

ANALISIS FUNCIONARIOS RETIRADOS VIGENCIA 2022

MOTIVO DEL RETIRO	ASPECTO DE PREFERENCIA EN EL ICCU	BENEFICIOS EN EL ICCU	PROMEDIO PUNTUACIÓN CLIMA LABORAL	PROMEDIO PUNTUACIÓN JEFE INMEDIATO
MOTIVOS PERSONALES	CALIDAD HUMANA	CAPACITACION	4	5
MEJOR OFERTA LABORAL	CRECIMIENTO PROFESIONAL	CAPACITACION	5	5
MEJOR OFERTA LABORAL	CRECIMIENTO PROFESIONAL	CAPACITACION	5	5
MEJOR OFERTA LABORAL	CRECIMIENTO LABORAL	CAPACITACION	5	5

Fuente: Elaboración Propia – Grupo Gestión Humana ICCU

De acuerdo al análisis esbozado se identificaron cuatro (4) funcionarios que presentaron renuncia voluntaria a los cargos desempeñados en la entidad, por último se identifican las siguientes conclusiones:

- 75% de los funcionarios motivaron su renuncia basados en “mejor oferta laboral”
- El aspecto de preferencia en el ICCU denominado “CRECIMIENTO PROFESIONAL Y/O LABORAL” representa una mayoría del 75%.
- La puntuación promedio de clima laboral se establece en 4,75
- La puntuación promedio de relación con jefe inmediato se establece en 5,0.

Por último, es posible identificar un nivel SATISFACTORIO en las preguntas realizadas a los funcionarios, esto permite continuar con el monitoreo y seguimiento de las actividades enfocadas a fortalecer el clima laboral de los funcionarios activos en la entidad.

9. ALCANCE

9.1 Beneficiarios de las actividades de Capacitación

Teniendo en cuenta el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”, establece como objetivos de la capacitación:

“1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus 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.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de

capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Así mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública” en su Título 9, el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, aplica íntegramente lo dispuesto en los artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2 de la precitada norma, así:

“ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. 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.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

(...)”

Dado lo anterior, las capacitaciones de la entidad están orientadas a fortalecer los conocimientos básicos esenciales empleados públicos, así como las necesidades del servicio.

No obstante, el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca –ICCU acogió el Concepto 4224 de 2008 emitido por la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual definió que

“(...) a juicio de esta Dirección, la capacitación que es objeto del presente pronunciamiento no hace parte de la educación formal y no formal de que tratan las normas a que se hizo mención anteriormente, sino que constituye una instrucción que debe impartirse a toda persona vinculada en la entidad que corresponda, con el propósito de garantizar la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Calidad que evidentemente contribuye al logro de los objetivos institucionales”.

Igualmente el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU, acogió lo dispuesto en la Circular Externa Número 100-010 del 21 de noviembre de 2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante la cual impartió “ORIENTACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS”, en especial el apartado que indica:

“Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.”

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, en su título 10 artículo 2.2.10.8 establece “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”,

Igualmente, el sistema de capacitación de la entidad está enfocado principalmente al personal de carrera administrativa y se ha hecho extensivo a los empleados públicos con nombramiento provisional y/o de libre remoción, lo cual quedó contenido en la Resolución 282 de 2021, “POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”, la cual indica en su artículo 12:

“ACCESO A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION. - Para participar en cualquier programa de capacitación se requiere ser funcionario de la planta activa de personal del ICCU.

La Subgerencia Administrativa y Financiera publicará y divulgará anualmente el plan Institucional de capacitación, que contendrá los proyectos de aprendizaje en equipo e individual con su respectiva oferta.

PARAGRAFO PRIMERO: De conformidad con el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, los servidores públicos, independiente de su tipo de vinculación con el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, podrán participar de los programas de educación formal y no formal. Si el presupuesto es insuficiente, tendrán prioridad los empleados de carrera administrativa.

PARAGRAFO SEGUNDO: En todo caso, al implementarse el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se tendrá en cuenta lo sugerido mediante Concepto 4224 de 2008 emitido por la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, “(...) a juicio de esta Dirección, la capacitación que es objeto del presente pronunciamiento no hace parte de la educación formal y no formal de que tratan las normas a que se hizo mención anteriormente, sino que constituye una instrucción que debe impartirse a toda persona vinculada en la entidad que corresponda, con el propósito de garantizar la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Calidad que evidentemente contribuye al logro de los objetivos institucionales”

Así las cosas, el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU, podrá invitar a algunos de sus contratistas a participar en algunas capacitaciones para fortalecer la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional como: contratación estatal, gestión de proyectos, modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, temáticas de los sistemas de gestión: de calidad y de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

9.2 Beneficiarios de las actividades de Bienestar Laboral

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 Beneficiarios de las actividades de Estímulos e Incentivos

Los Servidores Públicos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción 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.

9.4 Entidades de Apoyo para Capacitación y Bienestar Laboral

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA
- Entidades públicas cabeza de sector
- Otras entidades públicas

10. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Subgerencia Administrativa y Financiera – Proceso de Gestión Humana.

10.1 OBLIGACIONES DEL ICCU

- Asignar recursos financieros para cubrir el Plan de Capacitación, Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores en el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU - VIGENCIA 2023.

- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

11. DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA ICCU, se desarrollará durante la vigencia del año 2023, 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, capacitaciones 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, infraestructura vial, normatividad de impuestos, evaluación de proyectos, auditorias 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), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Resaltando la importancia de 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.

Las temáticas de capacitación a considerar el presente Plan, son:

Del Plan Nacional de Capacitación

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación de Valor Público
- Transformación Digital
- Probidad y Ética de lo Público

Del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

Dimensiones:

- D1: Talento Humano

- D2: Direccionamiento y Planeación
- D3: Gestión para Resultados
- D4: Evaluación de Resultados
- D5: Información y Comunicación
- D6: Gestión del Conocimiento
- D7: Control Interno

Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad
- Planeación Institucional
- Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- Gobierno Digital
- Seguridad Digital
- Defensa Jurídica
- Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
- Servicio al Ciudadano
- Racionalización de Trámites
- Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- Gestión Documental
- Gestión del Conocimiento
- Control Interno

De las competencias laborales comunes a todos los servidores públicos (Decreto 815 de 2018)

- Compromiso con la organización.
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano.

Las competencias laborales por cada nivel del empleo (Decreto 815 de 2018)

- Directivo
- Asesor
- Profesional
- Técnico
- Asistencial

De la Plataforma Estratégica y Planes del ICCU

- Misión
- Visión
- Objetivos
- Políticas
- Valores éticos

De los Sistemas de Gestión del ICCU

- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión Ambiental
- Los demás sistemas que sean creados de manera posterior a la expedición de este documento

De los resultados de la encuesta de identificación de necesidades de capacitación aplicada a los servidores públicos

- Contratación Estatal

- Idiomas
- Infraestructura Vial
- Supervisión de Contratos
- Técnicas de Liderazgo
- Asociaciones Público-Privadas

12.2 BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

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

INCENTIVOS PECUNIARIOS:

La información mencionada a continuación hace parte íntegra de la Resolución 282-2021 *“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”*

ARTÍCULO 25.- EQUIPO DE TRABAJO: Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

ARTÍCULO 31- BECAS: Se constituye en una Incentivo educativo mediante el apoyo económico por parte de la entidad para pagar parcialmente los costos de matrícula que le supone cursar un programa completo de estudios de educación formal, pregrado educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

- Especializaciones (relativas a programa de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
- Maestrías.
- Doctorados.

Este incentivo está orientado a los funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial que se encuentren en el nivel sobresaliente en su evaluación del desempeño.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: La información mencionada a continuación hace parte íntegra de la Resolución 282-2021 *“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZAN LOS CRITERIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN, REGLAMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS EN EL INSTITUTO DE INFRAESRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”*

ARTÍCULO 42.- RECONOCIMIENTO AL SERVICIO. Reconocimiento público a los funcionarios que han permanecido en forma continua e ininterrumpida al servicio

del Departamento por más de 15, 20, 25, 30 y 35 años; ceremonia que se efectuará en la fecha que celebre el Día del Servidor Público. El derecho a obtener la distinción se perderá si el funcionario ha sido objeto de sanción disciplinaria en el último año anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

ARTÍCULO 43- INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A LOS MEJORES FUNCIONARIOS POR NIVEL JERARQUICO Y AL MEJOR FUNCIONARIO DE TODOS LOS NIVELES En la fecha que se celebre el día del servidor Público se proclamará en acto público a los mejores funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnica y asistencial como reconocimiento a la labor meritoria desempeñada, así como al mejor funcionario del grupo seleccionado. Estos servidores tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado con aprobación del jefe inmediato, el cual podrá escoger libremente y utilizarlo dentro del año siguiente a la expedición de la Resolución, como estímulo a la excelencia en el ejercicio de la función pública asignado.

ARTÍCULO 46.- RECONOCIMIENTO AL MEJOR AMIGO DEL ICCU: El día de amor y amistad, se entregará mención de honor al funcionario que sea elegido por votación de los todos los funcionarios del ICCU, como "EL MEJOR AMIGO ICCU", resaltando la amistad, la incondicionalidad, el compañerismo, la complicidad, la lealtad, la confianza, la tolerancia y la honestidad. El servidor elegido tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado, y adicionalmente se premiará con un bono de bienestar social. El derecho a obtener la distinción se perderá si el funcionario ha sido objeto de sanción disciplinaria en el último año anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

ARTÍCULO 47.- OTROS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS – PERMISOS ESPECIALES. Se concederá un (1) día de descanso remunerado por cada uno de los funcionarios de todos los niveles en la fecha de su cumpleaños. En el evento de que dicha fecha sea día no hábil, se concederá el día hábil siguiente.

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 semana santa y 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 COLSUBSDIO.

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 con 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 cómo 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 afectara 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 2021 se encuentran transitoriamente expuestos en la resolución 253 de 2016.

14.3. Código de Integridad y Política de Conflicto de Intereses: Como parte de la Inducción de funcionarios nuevos y la re inducción de servidores antiguos se empleara 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 enviaran mensajes vía correo electrónico y a través del boletín interno de la entidad 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 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.

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.

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 2022.
Anexo 3	Cronograma de Capacitaciones y Actividades de Bienestar Social.

