

# **SUBDIRECCION ADMINSITRATIVA Y FINANCIERA**

## **PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

### **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022**

## **COMITÉ DE DIRECCIÓN CORTOLIMA**

### **OLGA LUCIA ALFONSO LANNINI**

Directora General CORTOLIMA

### **GUILLERMO AUGUSTO VALLEJO FRANCO**

Subdirector de Desarrollo Ambiental Sostenible

### **DANILO ANDRES BRAVO**

Subdirector de Planeación Ambiental

### **ELVIA MARIA GARZÓN PACHECHO**

Subdirectora Administrativa y Financiera

### **WILLER ANDRÉS RODRÍGUEZ GARCÍA**

Subdirector de Administración de Recursos Naturales

### **JUAN CARLOS GUZMÁN CORTÉS**

Subdirector Jurídico

### **NUBIA YINERI MARTINEZ CUBILLOS**

Oficina de Control Interno a la Gestión

### **KATHERINE SILVA**

Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico TIC

### **HUMBERTO LUCERO**

Oficina Asesora de planeación Institucional y Direccionamiento estratégico

### **DANILO ANDRES BRAVO**

Oficina Asesora de Territoriales

## INTRODUCCION

Para la Corporación autónoma Regional del Tolima – Cortolima, su talento humano es fundamental para el desarrollo de los objetivos institucionales, es por ello que se da cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público. Así las cosas, El Plan de Bienestar e Incentivos de **CORTOLIMA**, es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas en el Modelo Integrado del Planeación y Gestión MIPG y en la normatividad vigente Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, el Plan Estratégico de Talento Humano 2022, donde se encuentran consignados los programas y actividades de bienestar que se desarrollarán en la actual vigencia para responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario con su entidad.

A partir de lo anterior, el proceso de Gestión del talento Humano, da a conocer el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2022, para todos los funcionarios de Cortolima, donde su objetivo es el fortalecimiento de la calidad de vida en general y donde se reconozcan destrezas y habilidades, el compromiso y el sentido de pertenencia por la Corporación, por parte de todos los funcionarios a través de la evaluación del desempeño y el seguimiento al accionar de los servidores públicos.

El programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2022, esta alineado con el plan de seguridad y salud en el trabajo con el fin de establecer unos ejes de intervención transversal y crear programas de impacto para todos los servidores públicos de CORTOLIMA en consecuencia con lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar “servidores saludables y entidades sostenibles” 2020-2022.

## NORMATIVIDAD

NORMATIVIDAD	DESCRIPCION
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 489 de 1998	artículo 26 sobre el tema de estímulos a los servidores públicos. Dice: "El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones".
Decreto Ley 1567 de 1998	En el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por el Programa de Bienestar Social y el de Incentivos.
Acto Legislativo No. 02 de 2000	Modificó el artículo 52 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece: "El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano"
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	parágrafo del Artículo 36. Establece que 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.
Decreto 1227 de 2005	En su Artículo 69 y siguientes rezan: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
El Decreto Nacional 1227 de 2005	En su artículo 77 ordena que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos Institucionales y, señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.
Decreto 4661 de 2005	Modifica el Decreto 1227 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.
Acuerdo 137 de 2010 CNSC	En el inciso 2 del artículo 25 dispuso que, para efectos de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto Nacional 1567 de 1998.
Decreto 2865 de 2013	Día del servidor público

NORMATIVIDAD	DESCRIPCION
Decreto 1083 de 2015	Titulo 10 lineamientos del sistema de estímulos, art. 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54 y artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
El Acuerdo 565 de 2016, de la CNSC	En su Artículo 40 numeral 5 señala que el uso de la Evaluación del Desempeño Laboral en el nivel Sobresaliente, deberá tenerse en cuenta para otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios como incentivos para los servidores.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código Nacional de tránsito.
Resolución Interna No. 3997 del 30 de noviembre de 2016	Por medio de la cual se reglamentan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Ley 1857 de 2017	Art. 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste, promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia. La Autoridad Nacional de Televisión destinará espacios institucionales para que las entidades responsables de la coordinación de la celebración del Día de la Familia y los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil puedan desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia. Estos espacios se asignarán durante los 15 días antes a la celebración de este día.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución Interna No. 3582 del 16 de octubre de 2019	Por medio de la cual se modifica el inciso c) del artículo primero de la resolución No. 3997 del 30 de noviembre de 2016 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1952 de 2019	Código único disciplinario
Ley 960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución interna 2896 del 31 de Dic del 2020	por medio del cual se adoptan medidas administrativas y operativas y se dictan otras disposiciones.
	Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables entidades sostenibles” 2020-2022. Diciembre 2020. DAFP.

## 2. OBJETIVOS:

### 2.1. GENERAL

Proporcionar espacios de bienestar para el fortalecimiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Tolima y sus familias; por medio de actividades recreativas, culturales, espirituales y de integración familiar.

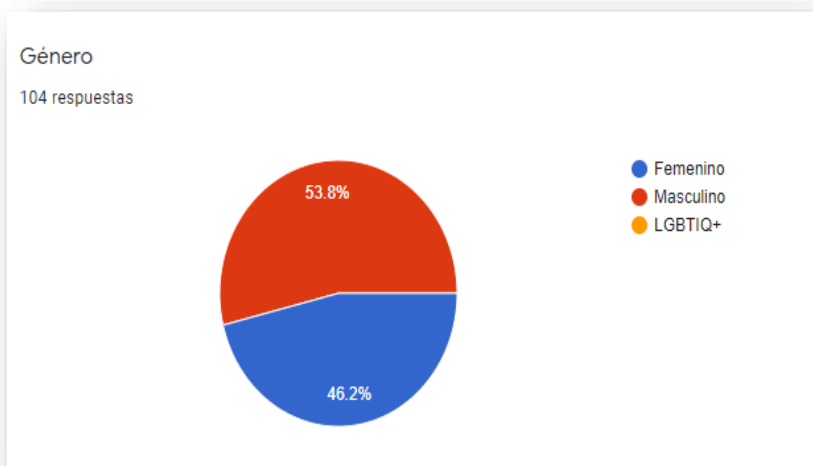
### 2.2. ESPECIFICOS

- Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral de los servidores públicos de CORTOLIMA, el mejoramiento de su nivel de vida laboral.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de CORTOLIMA, a través de la formación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto individuales como grupales (Equipos de Trabajo).
- Brindar acompañamiento y orientación para la desvinculación laboral a los servidores públicos que se encuentran en etapa pre pensional.
- Crear espacios en donde se fortalezca el vínculo del servidor público con su núcleo familiar, mediante el desarrollo de actividades que permitan establecer relaciones de confianza.
- Realizar actividades recreativas, lúdicas, deportivas, que permitan promover una vida saludable tanto física como mental.
- Promover y concientizar en los servidores públicos a mejorar hábitos relacionados con el área física, mental y emocional.

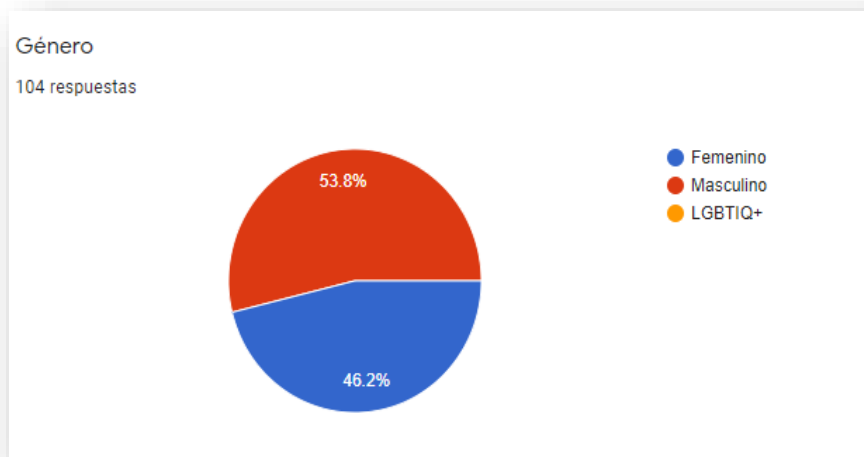
## DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS DE CORTOLIMA AÑO 2021

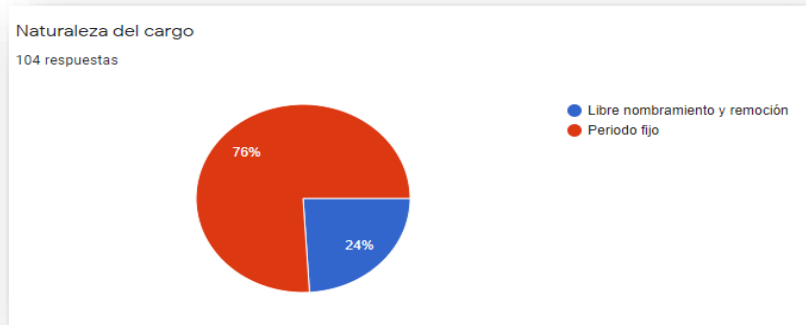
### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La corporación Autónoma Regional del Tolima cuenta con 247 funcionarios de los cuales 104 diligenciaron la encuesta con un total de 44.3% de la población. La fecha de análisis de la encuesta fue el 19 de enero 2022

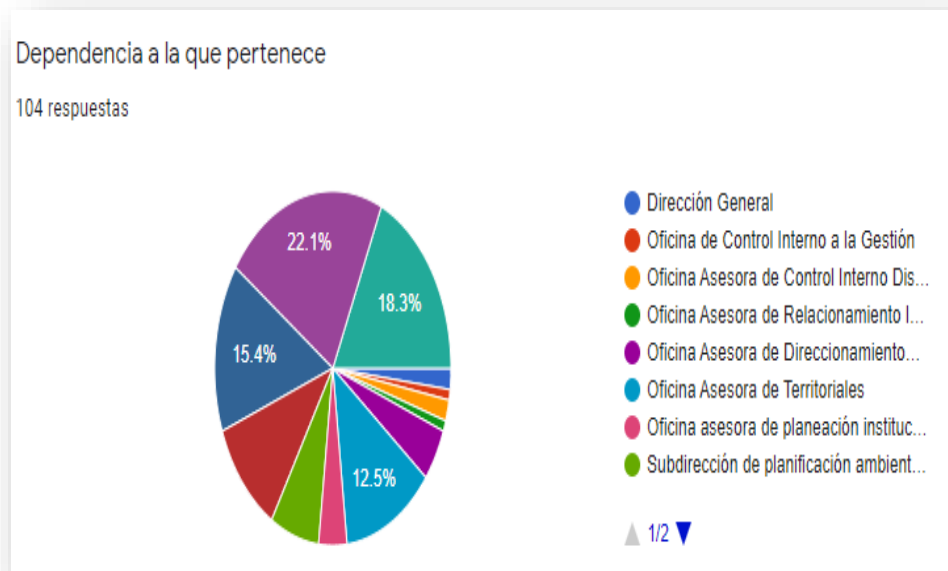


Dentro de las personas encuestadas el 53.8% son de género masculino y 46.2% de femenino, lo que indica que 56 hombres y 48 mujeres, dieron sus opiniones de las actividades realizadas en el plan de bienestar e incentivos del 2021





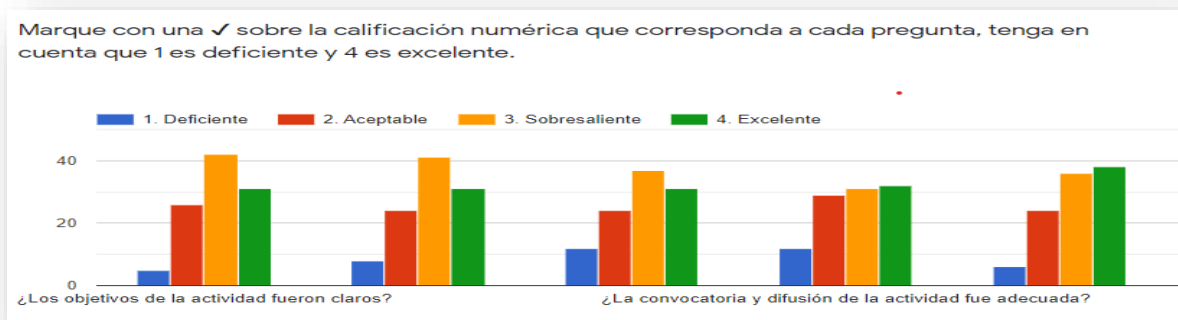
De igual manera se evidencia que el 76% de los encuestados son de naturaleza de periodo fijo con 79 personas que realizaron la encuesta y 24 tiene el cargo de libre nombramiento y remoción, con un 24%



Se evidencio que de los 104 servidores públicos que diligenciaron la encuesta 23 personas pertenecen a la dependencia de la subdirección de administración de recursos naturales con un 22.1%, así mismo 19 servidores públicos pertenecen a la subdirección administrativa y financiera con un 18.3%; y 16 personas de la subdirección de desarrollo ambiental sostenible con un porcentaje del 15.4% Y 13 personas de la oficina de asesoría de territoriales con un 12.5%, dieron su opinión de las actividades desarrollados en 2021



## LA ACTIVIDAD DE REUNION ANUAL DE AMBIENTE Y CONTROL



Dentro de la actividad de reunión anual de ambiente y control se refleja que los objetivos de la actividad y las expectativas fueron evaluados de la siguiente manera 42 personas manifestaron que fueron sobresalientes y 31 mencionaron que fueron excelentes.

Dentro de la convocatoria y divulgación se reflejó que fueron excelente con 32 personas que la calificaron y con 31 se registra como sobresaliente, así mismo se evidencio que el horario de la actividad y la duración fueron evaluadas con 42 servidores públicos que refieren que fueron sobresalientes y 39 manifiestan que fueron excelentes.

Por otra parte, en cuanto la logística y organización de la actividad 32 personas mencionaron que fueron sobresaliente y 35 la calificaron como excelente.

La participación y disposición durante la actividad 42 servidores públicos mencionaron que fue sobresaliente y 39 excelente.

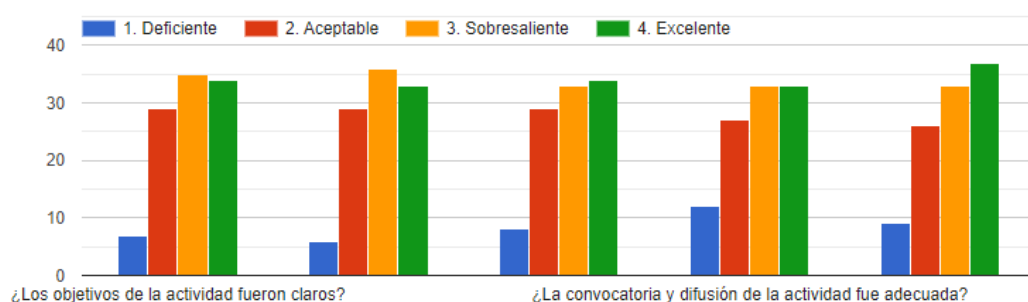
A la pregunta la actividad fue de su agrado 35 personas mencionaron que fue sobresaliente y 37 indicaron que fue excelente.

Finalmente, a la pregunta le gustaría que se volviera a realizar la actividad 51 servidores públicos refieren que sería excelente, 38 personas indica que es sobresaliente y tan solo 14 mencionan que es aceptable.

## ACTIVIDAD DEL DIA DEL NIÑO:

En cuanto a la actividad del día del niño, a la pregunta si los objetivos de la actividad fueron claros, 35 servidores públicos indicaron que fue sobresalientes, 34 refieren que fue excelente y 29 aceptable y en cuanto a la expectativa 36 personas mencionaron que fue sobresaliente, 33 excelente y 29 aceptable.

Marque con una ✓ sobre la calificación numérica que corresponda a cada pregunta, tenga en cuenta que 1 es deficiente y 4 es excelente.



Dentro de la convocatoria se reflejó que fueron excelente con 37 personas que la calificaron, así mismo se evidencio que el horario de la actividad y la duración fueron evaluadas con 34 servidores públicos que refieren que fueron sobresalientes.

En la logística y organización de la actividad 36 personas mencionaron que fueron sobresaliente y 33 la calificaron como excelente.

La participación y disposición durante la actividad 35 servidores públicos mencionaron que fue sobresaliente y 34 excelente.

A la pregunta la actividad fue de su agrado 35 personas mencionaron que fue sobresaliente y 37 indicaron que fue excelente.

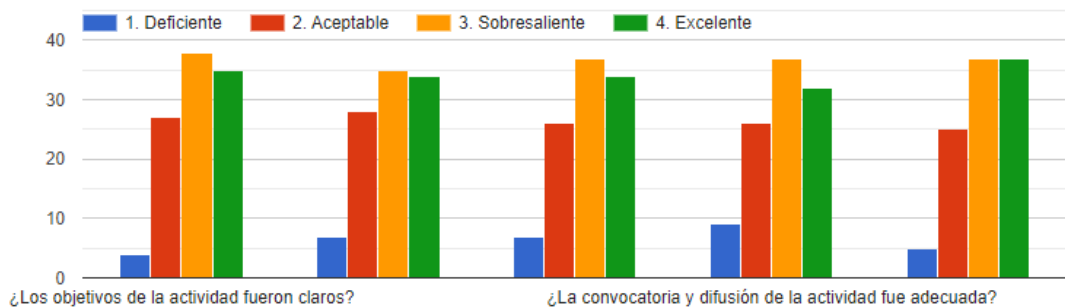
Finalmente, a la pregunta le gustaría que se volviera a realizar la actividad 41 refieren que sería excelente, 36 personas indica que es sobresaliente y tan solo 22 mencionan que es aceptable.

## DIA DE RESCATE Y COSTUMBRES

La actividad del día de rescate y costumbres 38 servidores públicos indicaron que los objetivos fueron sobresalientes y 35 excelente, así mismo las expectativas de la actividad 35 personas mencionaron que fue sobresaliente y 34 excelente.

Dentro de la convocatoria 32 personas la calificaron como sobresaliente y con 31 servidores públicos como excelente, así mismo se evidencio que el horario de la actividad y la duración fueron evaluadas con 37 personas que indicaron que fueron sobresalientes y 36 indicaron que fue excelentes.

Marque con una ✓ sobre la calificación numérica que corresponda a cada pregunta, tenga en cuenta que 1 es deficiente y 4 es excelente.



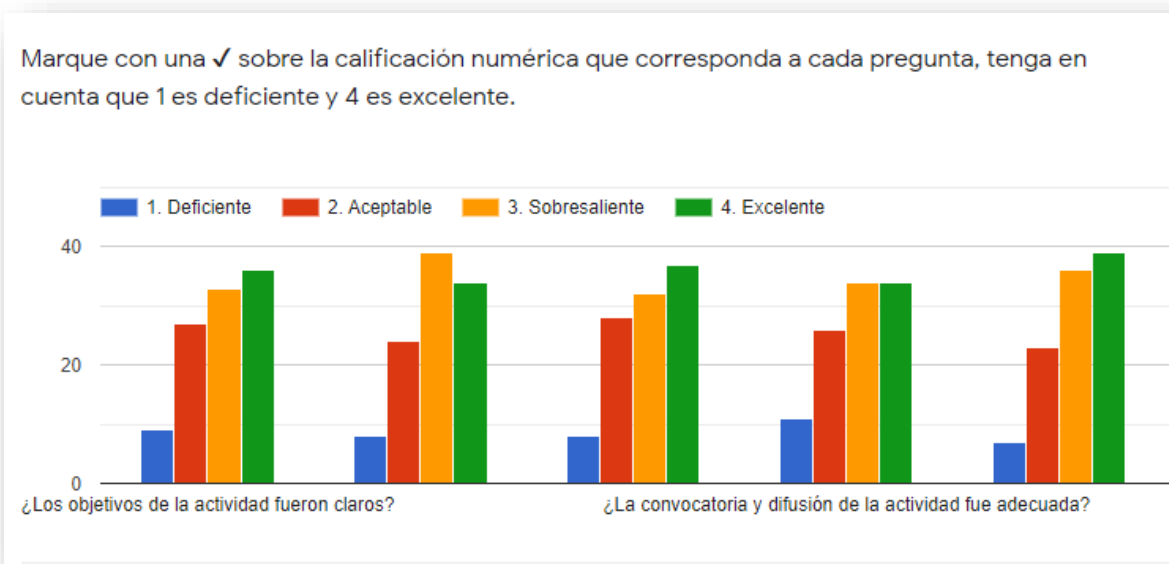
Por otra parte, en cuanto la logística y organización de la actividad 36 personas mencionaron que fueron sobresaliente y 34 la calificaron como excelente, En cuanto a la participación y disposición durante la actividad 41 servidores públicos mencionaron que fue sobresaliente y 37 excelente.

A la pregunta la actividad fue de su agrado 38 servidores públicos mencionaron que fue sobresaliente y 35 indicaron que fue excelente.

Finalmente, a la pregunta le gustaría que se volviera a realizar la actividad 40 refieren que sería excelente, 41 personas indica que es sobresaliente y tan solo 20 mencionan que es aceptable.

## DIA DE LA FAMILIA

En la actividad del día de la familia a la pregunta si los objetivos de la actividad fueron claros 36 servidores públicos indicaron que fue excelente y 27 aceptable en cuanto a la expectativa 39 personas mencionaron que fue sobresaliente, 34 excelente y 24 aceptable.



En la logística y organización de la actividad 40 personas mencionaron que fueron excelente y 31 la calificaron como excelente, así mismo los servidores públicos que la participación y disposición durante la actividad 39 indicaron que fue sobresaliente y 40 excelente.

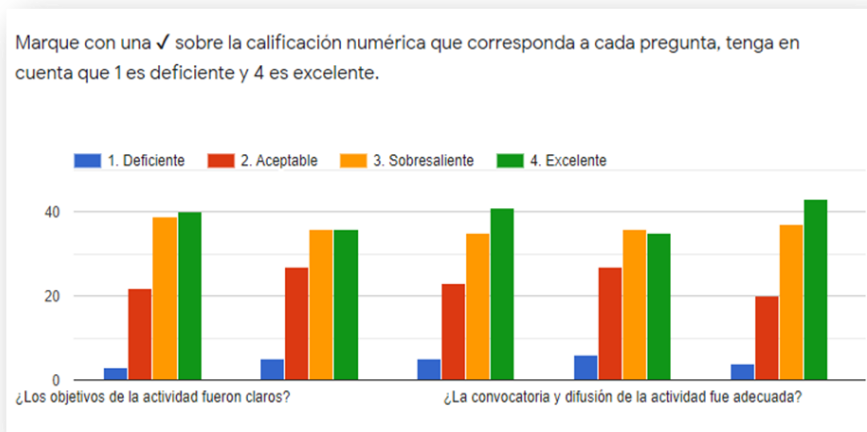
A la pregunta la actividad fue de su agrado 39 servidores públicos mencionaron que fue excelente, y al consultar le gustaría que se volviera a realizar la actividad como la realizada 45 refieren que sería excelente, 37 personas indica que es sobresaliente y tan solo 19 mencionan que es aceptable.

## DIA DEL DEPORTE

En la actividad del día de deporte se refleja que los objetivos de la actividad fueron evaluados de la siguiente manera 39 personas manifestaron que fueron sobresalientes, 40 mencionaron que fueron excelentes y 22 aceptable, y las expectativas indicaron 36 que fue excelente.

Dentro de la convocatoria se reflejó que fueron excelente con 36 personas que la calificaron y con 27 como aceptable, así mismo se evidencio que el horario de la

actividad y la duración fueron evaluadas con 41 servidores públicos que refieren que fueron excelente y 19 manifiestan que fueron aceptable, así mismo los servidores públicos indicaron que en cuanto la logística y organización de la actividad 39 personas indicaron que fueron excelente y 35 la calificaron como sobresaliente.



De igual manera al indagar acerca de la participación y disposición durante la actividad 42 servidores públicos mencionaron que fue excelente y 41 sobresaliente y la pregunta la actividad fue de su agrado 43 personas mencionaron que fue excelente y 37 indicaron que fue sobresaliente.

Finalmente, a la pregunta le gustaría que se volviera a realizar la actividad que se realizó en el 2021 50 refieren que sería excelente, 36 personas indica que es sobresaliente y tan solo 15 mencionan que es aceptable.

### Sugerencias y Comentarios:

Los servidores públicos señalan que las actividades fueron adecuadas, sin embargo, manifestaron que se debe programar con varios días de anticipación, de igual manera que se debe incluir en las actividades los contratistas pues ellos hacen parte de la corporación.

de igual manera las personas que diligenciaron la encuesta señalaron que la actividad del día del niño se percibió falta de planificación, teniendo en cuenta que la convocatoria no se realizó con el tiempo suficiente para programar la participación de todos los servidores de la Corporación.

en cuanto al día del deporte los servidores públicos manifestaron que faltaron jueces y la premiación al igual que no se tuvo acompañamiento por parte de instructores,

falta organización de los diferentes deportes para la inscripción, así mismo manifestaron que se debería indagar más acerca de los hobbies y/o deportes que practiquen los servidores públicos con el fin de que exista más participación.

En cuanto a la actividad de rescates y costumbres los servidores públicos refieren que “es necesario en este tipo de actividades vincular a los servidores públicos en la participación activa mediante preparación de presentaciones, concursos, disfraces, rescate de los talentos, etc. lo cual implica preparación y participación durante el año. puesto que en la actividad realizada se trajeron grupos de culturas que no corresponden al Tolima, es importante fortalecer la cultura tolimense e incluso lograr que los servidores tengan participación a través de estas actividades en otros escenarios regionales o nacionales. reiteraron la importancia de que se haga un censo de lo que tenemos y se parta de eso para presentarlo o compartirlo y exaltar los talentos de los funcionarios y la labor que ellos hacen para el rescate de la cultura, también involucrar a los hijos de los servidores públicos con la presentación de danzas, coros y otras expresiones artísticas, toldos a manera de feria gastronómica etc.

Por otra parte, algunos servidores públicos mencionaron que no asistieron a las actividades debido a la carga laboral que tienen, lo que no les permitió participar en actividades durante horario laboral.

En cuanto a la actividad de la familia los servidores públicos refirieron” Revolver el día de la familia con el día de las expresiones culturales no fue una buena estrategia”. La participación de la familia limitada a un familiar no es razonable porque familia son al menos 4. Al igual que la idea es que la familia participe y se involucre y se sienta muy a gusto, porque es solo un día en el año que este compartir acerca a los seres queridos para establecer y fomentar lazos de familiaridad y amistad, Se le puede sacar más provecho y buscar la participación quizás en otro escenario que motive las actividades libres para todos pero que no se sientan condicionados a estar en una mesa todo el día”

Finalmente, las personas que participaron en la encuesta indicaron que en cada evento se evidencio esfuerzo y dedicación para que existiera participación y se tuviera unos días agradables, sin embargo, se sugiere que se convoque con anterioridad a los funcionarios en las actividades y se tenga una mayor asistencia.

## DESARROLLO DEL PLAN

### ALCANCE:

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos todos los funcionarios de planta de la Corporación Autónoma Regional del Tolima y su grupo familiar. Entendiendo por grupo familiar según lo establece el Decreto 1083 del 2015 en el art. 2.2.10.2 párrafo 2 “cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los veinticinco (25) años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.

### DEFINICIONES:

**Plan De Bienestar:** El Plan de Bienestar Social e incentivos de la Corporación debe ser integral desde las dimensiones del ser, del saber y el hacer, de esta manera se generan procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus servidores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

**Bienestar:** Conjunto de factores que promueven una calidad de vida satisfactoria.

**Bienestar Laboral:** Factor influyente en la productividad, compromiso, satisfacción y motivación de los servidores de una Entidad, tras la ejecución y planeación por parte de la Entidad de estrategias y actividades que mejoren la calidad de vida de sus servidores y familias.

**Programas de Bienestar Social:** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los funcionarios de la - **CORTOLIMA**, con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la Corporación.

**Clima Laboral:** Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de la corporación, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

**Comportamiento Organizacional:** Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización. Eficacia: Grado

con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.

**Eficiencia:** Relación entre resultados y uso de recursos disponibles. En otras palabras, es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.

**Equipo de Trabajo:** Conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sientan solidariamente responsables.

**Estímulos:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona o grupo de personas y dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral.

**Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**Desarrollo del Sistema de Estímulos:** Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus funcionarios con la Corporación y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**Fundamentos del Sistema de Estímulos:** Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa

**Programas de Incentivos:** Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

**Programa de Desvinculación Asistida:** Es un proceso de asesoría, apoyo, orientación y capacitación, dirigido a servidores públicos próximos a pensionarse



## EJES DE INTERVENCIÓN:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 está dirigido a todos los servidores públicos de la Corporación y se elaboró a partir de las respuestas obtenidas de la encuesta de satisfacción del plan de bienestar del año 2021 y de la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos 2022 y evaluación del plan de bienestar del año 2021

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se enmarca en los siguientes ejes de intervención:

EJE	NOMBRE	FACTORES
1	<b>Equilibrio Psicosocial</b>	Eventos deportivos y recreacionales. Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales. Capacitaciones en artes y/o artesanías. Flexibilidad laboral Los servidores públicos tienen talento. Bienestar espiritual Actividades para acercar los servidores públicos a sus familias. Día nacional del servidor público. Reconocimiento por el buen desempeño Desvinculación asistida Acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida y promoción y prácticas de hábitos saludables.
2	<b>Salud Mental</b>	Actividades para mantener la salud mental Actividades orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud Actividades de acompañamiento para mantener la salud física y mental
3	<b>Convivencia Social</b>	Acciones para fomentar la inclusión, diversidad y equidad. Actividades para crear y asegurar espacios laborales saludables asociadas a acoso laboral y sexual.
4	<b>Alianzas interinstitucionales</b>	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar Gestores de la felicidad GEFES con el fin de promover actividades exitosas en materia de bienestar.
5	<b>Transformación digital</b>	Creación de cultura digital para el bienestar Campañas de actualización de información contenida en base de datos

### EJE NO. 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este primer eje está conformado por factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

- A. **Factores Psicosociales:** este factor está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral, y a su vez, aumento de productividad.

CORTOLIMA en cumplimiento a la normatividad vigente y lineamientos de la Función Pública en su programa Nacional de Bienestar “servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022, y dentro de los factores Psicosociales para el plan de bienestar de la Corporación año 2022 creó el programa de Recreación y Deporte para servidores públicos y sus familias del cual hacen parte las siguientes actividades:

- ✚ Apoyo en campeonatos de fútbol, microfútbol y baloncesto (Logística, juzgamiento, uniformes y elementos deportivos para la participación en dichos campeonatos).
- ✚ Vacaciones recreativas en el mes de junio y diciembre
- ✚ Celebración del día deportivo
- ✚ Patrocinio de eventos deportivos de las diferentes disciplinas deportivas: Fútbol, microfútbol, baloncesto, voleibol, ciclismo, tenis de campo, tenis de mesa, tejo.
- ✚ Programas de educación no formal para todos los funcionarios.
- ✚ Para el desarrollo de las actividades anteriores, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra la caja de compensación familiar y otras instituciones con las cuales establezcamos convenios para la ejecución del plan de bienestar de los funcionarios.

- B. **Equilibrio Entre la Vida Laboral y Familiar:** Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades en el plan de bienestar de la Corporación:

### Commemoración de Fechas Especiales:

- Día de la Madre
- Rescate de las tradiciones y costumbres
- Día de la familia
- Día del padre
- Día del niño
- Reunión de evaluación anual-ambiente y control
- Celebración de amor y amistad
- Novena de aguinaldos

**C. Calidad de Vida Laboral:** La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

- Conmemoración del día del servidor público.
- Reconocimiento a los servidores públicos según su profesión (día del periodista, administrador, abogado, Psicólogo, Ingeniero, Economista entre otros).
- Día del trabajo.
- Programa de pre-pensionados
- Programa de incentivos – reconocimiento por el buen desempeño
- Celebración mensual de cumpleaños
- Día compensatorio por el cumpleaños
- Día de la mujer
- Día del hombre
- Día de la secretaria
- Programa de buenas prácticas – uso de la bicicleta
- Programa entorno laboral saludable

**EJE 2 SALUD MENTAL:** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

### **Programa de Seguridad Integral**

**EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

### **Programa de calidad de vida laboral**

- Medición de clima laboral
- Intervención de clima laboral: liderazgo
- Intervención de clima laboral: comunicación y trabajo en equipo
- Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder

**EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES:** El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Celebración de convenios interinstitucionales con universidades y otras entidades para el cumplimiento de actividades de bienestar.

**Fomento de buenas prácticas:** Identificar dentro de los grupos de trabajo gestores de felicidad **GEFES**, y realizar reconocimiento a los mejores a través de su desempeño y liderazgo una vez al año

### **TRANSFORMACION DIGITAL:**

La cuarta revolución industrial, trae a las entidades un nuevo reto y es la aplicación de tecnología que trasciendan barreras físicas y que conecten con el mundo, por

esta razón es relevante la búsqueda de bienestar en los servidores públicos con la aplicación de tecnologías como un instrumento para avanzar en lo público, teniendo en cuenta que estas herramientas informáticas permiten tener mayor cantidad de conocimiento e información que ayudan a simplificar la gestión.

Teniendo en cuenta que el COVID 19 ha generado una nueva realidad para las entidades, es importante adquirir nuevos comportamientos y actitudes, ya que ha cambiado la forma de relacionarnos con otros servidores, otras entidades y con el mundo, es por esto que se requieren servidores que se adapten a la nueva realidad que estamos viviendo.

## Creación de la Cultura Digital para el Bienestar

Es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

### Posibles Iniciativas:

- Automatización de los procesos y procedimientos de la Corporación.
- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.
- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información.
- Actualización de redes y sistemas de información

## **PLAN DE INCENTIVOS:**

### **OBJETIVO:**

Conceder reconocimiento por el buen desempeño de los funcionarios de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción; a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, orientado hacia una cultura de trabajo de calidad, efectividad y productividad.

### **DEFINICION:**

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Los criterios para el proceso de los incentivos son los contemplados en la resolución No.585 del 30 de marzo de 2015, la Corporación adopta el plan de incentivos institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y remoción y según resolución No.2572 del 24 de agosto de 2016, por medio del cual se modifica algunos artículos de la resolución No. 585 de 2015.

### **SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:**

Se entregarán estímulos al funcionario y a su familia representada en:

- Se le reconocerá el 60% de un SMLMV por cada hijo de funcionario público que nazca vivo (debe presentar registro de nacido vivo o registro civil del hijo del funcionario (a).
- Se entregará un bono de apoyo complementario de un 20% de un SMLMV al hijo de funcionario que haya obtenido el primer puesto en el año escolar inmediatamente anterior en institución educativa pública o privada autorizada (educación Formal). Para reclamar el bono debe adjuntar certificación de la institución educativa en donde estudia el hijo del funcionario que ocupe el primer puesto.
- Uso de la bicicleta en Cortolima: Suministro de una dotación para bicicleta consistente en un (1) casco, (1) un par de guantes, (1) un chaleco reflectivo

y un (1) traje impermeable para el funcionario que acumule (100) llegadas, por una sola vez, renovable cada 2 años en las mismas condiciones establecidas para el suministro de la primera dotación. Dando cumplimiento a la ley 1811 del 21 de octubre de 2016 y resolución No. 3997 del 30 de noviembre de 2016.

- Uso de la bicicleta en Cortolima: Suministro por una sola vez una (1) bicicleta de hasta 2 SMMLV, para el funcionario que acumule (400) llegadas a la jornada laboral.
- Plan de Incentivos no Pecuniarios mejor equipo de trabajo, Segundo puesto.

Reconocimiento a través del Plan de Incentivos no pecuniarios de acuerdo a la reglamentación establecida por la Corporación. Los criterios para el proceso de los incentivos son los contemplados en la resolución No.585 del 30 de marzo de 2015, la Corporación adopta el plan de incentivos institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y remoción y según resolución No.2572 del 24 de agosto de 2016, por medio del cual se modifica algunos artículos de la resolución No. 585 de 2015).

- Se entregará un complemento de \$30.000, por solicitud de gafas (debe presentar la fórmula del optómetra y cotización de las gafas)

De igual manera, se establecieron con SINTRACORTOLIMA, se continúa brindando algunos beneficios para sus afiliados en este 2022; es de anotar que en este año se iniciaran en el mes de marzo, los nuevos acuerdos sindicales con la corporación

- Se gestionarán convenios con universidades públicas y privadas para posgrados a fines a la misionalidad, para estos casos la Corporación hará un aporte del 30%. Este beneficio estará sujeto a algunas condiciones particulares para su otorgamiento.
- Se entregará un complemento de \$100.000, por solicitud de gafas para cada uno de los funcionarios de planta afiliados a SINTRACORTOLIMA (debe presentar la fórmula del optómetra y cotización de las gafas)
- Se entregará un reconocimiento sin afectación al presupuesto, para el hijo de funcionario que haya obtenido el primer puesto en el año escolar inmediatamente anterior en institución educativa pública o privada autorizada (educación Formal). Para reclamar el bono debe adjuntar certificación de la institución educativa en donde estudia el hijo del funcionario que ocupe el primer puesto.

- Se le reconocerá el 75% de un SMLMV por cada hijo de funcionario público afiliado a SINTRACORTOLIMA que nazca vivo (debe presentar registro de nacido vivo o registro civil del hijo del funcionario (a).

### Requisitos Para Acceder a los Incentivos de la Corporación

Para la elección de los mejores empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo a los niveles jerárquicos (profesional, técnico o asistencial); de la Corporación Autónoma Regional, se tiene en cuenta:

#### Funcionarios de Carrera:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Los funcionarios de carrera adicionalmente deben acreditar una calificación sobresaliente en la escala de calificación de servicios de acuerdo con la evaluación del desempeño laboral del período correspondiente.

Se encuentran contemplados en el artículo quinto de la resolución No.585 del 30 de marzo de 2015, la Corporación adopta el plan de incentivos institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y remoción y según resolución No.2572 del 24 de agosto de 2016, por medio del cual se modifica algunos artículos de la resolución No.,585 de 2015. (se anexa lo mencionado en 8 folios).

#### Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción:

- Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año.
- Haber sido evaluados en niveles de excelencia (Sobresaliente), con los instrumentos de calificación que se aplican para los funcionarios de Carrera Administrativa, correspondiente al año inmediatamente anterior al cual se otorguen los incentivos.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección

**Nota:** *En el evento que un servidor público seleccionado en nivel de excelencia, sea sancionado disciplinariamente, cualquiera que sea el estado del proceso de selección la sanción será causal de exclusión del mismo.*



Se encuentran contemplados en el artículo quinto numeral 2 la resolución No.585 del 30 de marzo de 2015, la Corporación adopta el plan de incentivos institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y remoción y según resolución No.2572 del 24 de agosto de 2016, por medio del cual se modifica algunos artículos de la resolución No. 585 de 2015.

Para el reconocimiento de incentivo a los equipos de trabajo, se tiene en cuenta:

- Los equipos deben estar conformados por un mínimo de tres (3) funcionarios y máximo de cinco (5) de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción. Pueden ser de la misma o diferente dependencia de Cortolima.
- El proyecto debe ser presentado en el formato del Banco de Proyectos de Cortolima, a más tardar el día 15 de febrero de cada año. (Resolución No. 585 del 30 de marzo de 2015 y resolución No. 2572 del 24 de agosto de 2016).
- Al presentar el proyecto debe incluirse toda la información requerida. En caso de no estar completa la descripción del proyecto, el mismo no podrá ser inscrito.
- El proyecto que se inscriba para ser evaluado, deberá estar concluido y haber sido ejecutado en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.
- El proceso de inscripción se podrá realizar de forma presencial (En CD, formato PDF) o virtual a través del correo electrónico de la oficina de personal.

Los proyectos que se postulan para la elección de los mejores equipos de trabajo deberán tener el siguiente énfasis<sup>1</sup>:

- Alineación con el plan de Acción institucional. El proyecto debe estar relacionado con alguno de los objetivos estratégicos definidos en el Plan de Acción que se encuentre vigente.
- Mejora continua. El proyecto debe permitir la mejora de los procesos y el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la misión y la visión de la Entidad. De acuerdo a la norma ISO 9000.
- Sostenibilidad en el tiempo. El proyecto debe garantizar que se seguirá desarrollando a través del tiempo.

---

<sup>1</sup> Información tomada del artículo décimo cuarto de la Resolución 6721 de 2013 expedida por Ministerio de Relaciones Exteriores.

- Innovación. El proyecto deberá ser novedoso y crear valor agregado al desarrollo de la misión de la Entidad, y se deberán caracterizar por ser creativos y eficientes, generando beneficios a los usuarios y a los servidores públicos.
- Posibilidad de réplica. El proyecto debe ser posible de implementar en otras áreas de la Entidad.
- No debe incluir proyectos del normal desempeño de las actividades propias de las dependencias.

Para la elección del mejor equipo de trabajo se procederá de la siguiente manera:

- Una vez termine el plazo para la inscripción de los proyectos, cada uno de los miembros del comité de selección, procederá al estudio de los mismos, de acuerdo a los criterios y el formato de evaluación definidos.
- Se programarán audiencias públicas virtuales o presenciales para que los integrantes de los equipos en un plazo no superior a 30 minutos sustenten el proyecto ejecutado, sus logros, desempeño y se absuelvan las preguntas del Comité y de los asistentes.
- Cortolima no cubrirá los gastos de traslado a los que pueda incurrir un miembro del equipo, con el fin de sustentar el proyecto.
- A las audiencias públicas solo podrán asistir funcionarios, contratistas o practicantes de la Entidad. En caso de requerirse, el Comité podrá invitar a personas, Entidades o grupos que considere deben participar en la audiencia.
- La evaluación del proyecto será el resultado del promedio de las evaluaciones realizadas por cada uno de los miembros del Comité.
- Luego de realizada la evaluación del Comité y en caso de presentarse una misma calificación entre dos o más equipos en los primeros tres puestos, el incentivo pecuniario correspondiente al puesto se distribuirá entre cada uno de los equipos que quedaron empatados en esta posición, en forma equitativa de acuerdo al número de equipos.
- Este resultado será consignado en acta que deberá ser firmada por todos los integrantes del comité
- Mediante acto administrativo, se asignará a los mejores equipos de trabajo.
- Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo seleccionado.

### Criterios de Evaluación:

Para efectos de la calificación presentados por los equipos de trabajo, el Comité de Selección tendrán en cuenta los siguientes criterios:

CRITERIO	CALIFICACIÓN
¿El proyecto se entregó oportunamente?	2
¿El proyecto se encuentra alineado con los objetivos estratégicos?	10
¿El proyecto mejora alguna actividad o proceso?	10
¿El proyecto tiene definidas claramente las metas?	5
¿El objetivo del proyecto es claro y medible?	5
¿Está claramente identificada la población objetivo del proyecto?	3
¿El proyecto puede seguir desarrollándose?	10
¿Se cumplieron las metas del proyecto?	15
¿Se generaron beneficios para la Entidad y/o sus usuarios?	10
¿El proyecto se puede implementar en otras áreas?	5
¿Los resultados del proyecto son concretos y verificables?	10
¿El proyecto genera valor agregado?	15

Para la sustentación del proyecto ante el Comité de incentivos es obligatorio la asistencia todos los integrantes del equipo. El orden de presentación de los proyectos será de acuerdo con el orden radicación en el proceso de Gestión del Talento Humano. Tanto los miembros del Comité como los asistentes podrán formular preguntas a cualquier integrante del mismo.

**Nota:** En el evento que un integrante del grupo de trabajo también obtenga el incentivo individual para cualquiera de los niveles (profesional, técnico y asistencial), tendrá derecho a obtener los dos reconocimientos simultáneamente.

Es de anotar que mediante resolución No.585 del 30 de marzo de 2015, la Corporación adopta el plan de incentivos institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y remoción y según resolución No.2572 del 24 de agosto de 2016, por medio del cual se modifica algunos artículos de la resolución No.,585 de 2015. Se encuentran contemplados en el párrafo 1 del artículo décimo sexto de la resolución No.585 del 30 de marzo de 2015, la Corporación adopta el plan de incentivos institucionales para los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y remoción y según resolución No.2572 del 24 de agosto de 2016, por medio del cual se modifica algunos artículos de la resolución No. 585 de 2015.

### Procedimiento en Caso de Empate:

De presentarse empates en el puntaje obtenido en la elección del primer, segundo o tercer lugar entre varios equipos de trabajo, el Comité Evaluador, tendrá en cuenta lo siguiente:

- El mayor promedio del resultado de la evaluación del desempeño laboral de cada uno de los integrantes del equipo de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción correspondiente al año inmediatamente anterior.
- En caso de continuar con el empate se optará por el sorteo.

### Premiación:

La Dirección General de la Corporación, entregará mediante acto administrativo los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los ganadores en cada una de las modalidades y el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de dichos incentivos será la última semana del mes de noviembre de la respectiva vigencia

### CONFORMACIÓN COMITÉ DE INCENTIVOS

El Comité de incentivos de la Corporación Autónoma Regional, está integrado por

- Dos (2) representantes de Dirección General.
- El profesional especializado del Proceso de Gestión del Talento Humano

- Dos (2) representantes de los funcionarios ante la Comisión de Personal de Carrera Administrativa.

#### Funciones del Comité de Incentivos:

- a) Seleccionar al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la Carrera Administrativa, y entre ellos a los mejores funcionarios de cada una de ellas; y el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de Cortolima con base en los parámetros establecidos en la Ley y el presente plan.
- b) Evaluar los informes de los proyectos que postulen los equipos de trabajo, participar en las audiencias públicas de sustentación y evaluar a los equipos de trabajo con base en el presente plan.
- c) Seleccionar los mejores equipos de trabajo de la Entidad, con base en los parámetros establecidos
- d) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores funcionarios y equipos de trabajo, con base en los parámetros establecidos.
- e) Dictar su propio reglamento
- f) Las demás que correspondan a la naturaleza de sus funciones.

#### PROGRAMAS TRANSVERSALES:

##### Estado Joven:

El proceso de Gestión del Talento Humano viene desarrollando las estrategias del ministerio del trabajo al interior de la corporación; para lo cual viene consolidando una base de datos con los estudiantes que han ingresado a Cortolima a través de dicho programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento.

##### Programa Servimos:

Divulgar al interior de la Corporación el programa “Servimos” promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que busca enaltecer la labor del Servidor Público por medio de la generación de alianzas públicas, mixtas y privadas.

## INDICADORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS:

La evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, permiten medir a través del seguimiento, la ejecución y continuidad del plan, permitiendo esto garantizar el cumplimiento de objetivos planteados y ser la base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de estos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia. Los indicadores para hacer la evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cobertura de las Actividades de Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.	Nro. de Personas que asistieron actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos / Nro. total de servidores públicos.
Eficacia	Nro. de actividades ejecutadas / Nro. de actividades programadas.
Impacto	Encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación

## ENCUESTA DE SATIFACCIÓN:

Evaluación y seguimiento a los eventos ejecutados: se aplicará al finalizar cada evento en un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad (art. 25 del Decreto 1567 de 1998).

## RESPONSABLE EJECUCIÓN Y EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

La Subdirección Administrativa y Financiera, a través del proceso de Gestión Del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar las actividades y acciones planteadas en el plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022; de acuerdo con los formatos previstos en el sistema de calidad para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.

[Cronograma de actividades](#) - Se adjunta en Archivo de Excel y forma parte integral del presente plan.