

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

COMPONENTE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

TUNJA – BOYACÁ

INDICE

1. INTRODUCCION

2. MARCO NORMATIVO

3. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE CORPOBOYACA 2019

3.1 Objetivo General

3.2 Objetivos Específicos

4. DESCRIPCION

4.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

4.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

4.2.1. Área de Promoción y Prevención de la Salud

4.2.2. Área Artística y Cultural

4.2.3. Área Deportiva

4.2.4. Área Recreativa

4.3. Resultados Encuesta de Bienestar Social 2019

5. ESTRATEGIAS.

6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2019

7. EDUCACION FORMAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION.

7.1 Apoyo para empleados públicos de pregrado y posgrado

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS

8.1. Alcance del programa de Incentivos

8.2. Incentivos 2019 CORPOBOYACA

8.3. Cronograma de Actividades

9. LOCALIZACION

10. BENEFICIARIOS

11. APROBACION PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2019

11.1 Presupuesto

11.2 Ejecutor

11.3 Evaluación del Plan de Bienestar Social.

1. INTRODUCCIÓN

El bienestar social en la administración pública comprende el sistema de estímulos, que se establece en el parágrafo del artículo 37 de la Ley 909 de 2004, y que aborda los planes de incentivos y los programas de bienestar.

A partir de lo que establece el gobierno nacional, se deben definir e implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la planificación del talento humano, el rendimiento, el desarrollo, la compensación y las relaciones humanas y sociales de los servidores públicos, con el fin de contar con una gestión del talento humano estratégica en las entidades públicas orientadas a una administración más cerca del servicio al ciudadano.

En este sentido, el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como “procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”.

Así mismo, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, ordenan que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual se implementarán programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacional; artístico y cultural; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades; promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

A su vez de conformidad con lo dispuesto en el 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*”, CORPOBOYACA deberá formular e implementar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de recursos Humanos, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación.

En desarrollo de lo anterior, las finalidades del sistema de estímulos son: buscar el “Bienestar” Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos será ejecutado durante la vigencia 2019, con fundamento en las necesidades e intereses que han presentado los funcionarios de Corpoboyacá por medio de las herramientas establecidas para tal fin, y para lo cual se cuenta con un presupuesto asignado en dicho rubro.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991.

- Decreto 1567 1998 "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, definiendo en su artículo 20, lo relativo a estos programas así: *"Bienestar social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."*

- Artículo 26: *"Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

- *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*
- *Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*
- *Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos".*

- Artículo 29. *Planes de Incentivos.* Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

- Artículo 30. *Tipos de Planes.* Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

- Artículo 31. *Planes de Incentivos Pecuniarios.* Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

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

- Artículo 32. *Planes de Incentivos no Pecuniarios.* Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

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

- Por su parte el Decreto 1227 de 2005 “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”, establece lo siguiente:

“Artículo 69, obligatoriedad de organizar 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.

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

- *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
- *Artísticos y culturales.*
- *Promoción y prevención de la salud.*
- *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 71: Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Artículo 72: No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.”

Artículo 73: La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera” e igualmente define las condiciones para acceder a dichos programas.

Artículo 74: Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75: De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

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

- *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.*
- *Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.*
- *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- *Fortalecer el trabajo en equipo.*
- *Adelantar programas de incentivos.*

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación."

Artículo 76: 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."

- Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, y dispone, que la familia de los empleados puede beneficiarse de los programas de educación.

- Ley 909 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", dispone en su artículo 14, entre otras las funciones, que le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública: fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público dentro del marco de la Constitución y la ley, en lo referente a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales".

- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

- Decreto 051 de 2018, que modifica el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

- 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 1599 del 08 de mayo de 2018 por la cual se adopta y establecen lineamientos para el sistema general de estímulos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá y/o la que la modifique o derogue.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida de los servidores de CORPOBOYACA y de sus familias propendiendo por un clima organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- ❖ Procurar el mejoramiento del Ambiente Laboral que permita satisfacción y propicie bienestar y desarrollo Personal.
- ❖ Constituir un plan flexible de incentivos para exaltar y recompensar el desempeño excelente de los empleados y de los grupos de trabajo de la entidad.
- ❖ Reconocer o premiar los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, como también de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

4. DESCRIPCIÓN

4.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan de Bienestar 2019 de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá se realiza en las siguientes etapas:

1. Aplicación de instrumento para recolección de información sobre necesidades (encuesta electrónica diligenciada por 159 de 236 funcionarios).
2. Estudio de necesidades y diagnóstico.
3. Elaboración de programas que respondan a las necesidades identificadas.
4. Ejecución de los programas.
5. Evaluación y seguimiento de los programas.

4.2 PROGRAMA DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar que se va a implementar en CORPOBOYACA en la vigencia de 2019, se circunscribe a cuatro (4) áreas fundamentales, a saber: Área de Promoción y Prevención de la salud, Área Deportiva, Área Recreativa y Salario Emocional, a través de las cuales, se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten en los funcionarios la capacidad de relación y de comunicación, incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con CORPOBOYACA.

4.2.1 Área de Promoción y Prevención de la Salud

El área de promoción y prevención de la salud procura proveer a los servidores públicos de una serie de conocimientos o prácticas esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave tales como agentes potenciales externos e internos en el lugar de trabajo o fuera de él, que ponga en peligro su vida.

4.2.2 Área Deportiva

Busca motivar la práctica del deporte, fomentar el espíritu de juego limpio y trabajo en equipo, organizando torneos de diferentes disciplinas deportivas; lo anterior, con el fin de fortalecer el estado físico y mental de los servidores públicos.

4.2.3 Área Recreativa

Busca orientar el esparcimiento y la integración de los servidores públicos y sus familias a través de la realización de diferentes eventos, cuyo objeto es estimular la sana utilización del tiempo libre con el núcleo familiar.

4.2.4 Salario Emocional (Incentivos no pecuniarios especiales)

Busca incentivar y reconocer a los funcionarios de la Corporación por su esfuerzo y dedicación en el desempeño de sus funciones, por medio de beneficios emocionales representados en permisos remunerados con motivo de fechas especiales (día del Hombre, día de la mujer, día de la secretaria).

4.3 RESULTADOS ENCUESTA INTEGRAL DE GESTIÓN HUMANA 2019

Se realizó encuesta electrónica enviada por Gestión Humana a los correos corporativos de todos los funcionarios de la Corporación, con un total de ciento cincuenta y nueve (159) encuestas diligenciadas de 236.

✓ **Pregunta No. 1:**

El Programa de Bienestar e incentivos Corpoboyacá 2019, deberá contener:
(Pregunta con múltiple opción de respuesta).

ACTIVIDAD	No. De Respuestas
Actividades Deportivas	115
Actividades Familiares	103
Celebración fechas especiales	102
Actividades de Promoción y Prevención de Salud	102
Actividades Recreativas	97
Actividades Culturales	94
Otras	15

*Se muestra el resultado en orden descendente del número de respuestas por actividad.

✓ **Pregunta No. 2:**

Califique de 1 a 5 (donde 1 es lo más bajo y 5 excelente), las actividades realizadas en el marco del plan de bienestar Corpoboyacá 2018.

ACTIVIDAD	Calificación (1 = Bajo; 5 = Excelente)				
	1	2	3	4	5
Actividad cierre de Gestión 2018	2	4	25	64	64
Día del Niño	4	14	43	59	39
Juegos Internos.	8	21	42	57	31
(2) Días de la familia	6	9	40	56	48
Novenas Navideñas	2	7	21	55	74
Bonos Regalo - Hijos Funcionarios Corpoboyacá	2	3	24	54	76
Reconocimientos Mejores Funcionarios	1	13	30	51	64

*Se muestra el resultado en orden descendente con base en la calificación con puntaje 4 (Buena) del número de respuestas por actividad.

✓ **Pregunta No. 3:**

¿Cuáles actividades nuevas deberían incluirse?

ACTIVIDAD
Caminatas Ecológicas.
Vacaciones Recreativas para niños.
Actividades de Salud.
Actividades Culturales.
Clima Laboral.

**Se muestra el resultado en orden de mayor cantidad de respuestas con base en la encuesta electrónica.*

5. ESTRATEGIAS

Para la elaboración del plan de Bienestar Social e Incentivos se tendrán como insumos:

- ✓ Necesidades específicas manifiestas por los jefes respectivos y por los funcionarios.
- ✓ Normas vigentes.
- ✓ Resultados de la evaluación clima organizacional.
- ✓ Presupuesto destinado por la entidad para bienestar social e incentivos
- ✓ Las políticas definidas por la entidad para bienestar social e incentivos.
- ✓ La evaluación realizada a los programas adelantados de bienestar social.

6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019

- JORNADAS DE INTEGRACIÓN DEPORTIVA

IV Juegos Internos Corpoboyacá 2019:

Jornadas deportivas de Integración con los funcionarios de CORPOBOYACA, con equipos conformados por dependencias, a realizarse en la ciudad de Tunja con capacidad para practicar deportes como Tenis de Mesa, Baloncesto, Voleibol, Fútbol Mixto (5 y/o 7), ciclismo entre otros –según disponibilidad de presupuesto y escenarios.

- INSCRIPCIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD EN ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, CULTURALES, JUEGOS DEPORTIVOS Y TORNEOS LOCALES, DEPARTAMENTALES Y NACIONALES.

La Corporación dispuso un presupuesto para subsidiar las inscripciones de los diferentes eventos a los que sea invitada, para que los funcionarios que deseen representar a la entidad puedan participar, y se apoyará a los representantes con viáticos y transporte en los casos que haya lugar.

- DÍA DE LA FAMILIA

Dos (2) actividades recreativas y de integración para los funcionarios de la Corporación y su núcleo familiar principal; estas actividades estarán sujetas a disponibilidad de escenarios, fechas y presupuesto para su realización.

- **DIA DEL NIÑO CORPOBOYACÁ**

Según lo normado en la Ley 724 de 2001, el día del niño se celebra el último sábado del mes de abril de cada año, sin embargo, por cultura organizacional al interior de la Entidad, se realizará una (1) actividad recreativa y de integración para los hijos de funcionarios hasta los doce (12) años de edad, en el mes de Octubre o noviembre de 2019, en las instalaciones de la sede central de la Corporación.

- **SEMINARIO TALLER PARA PREPENSIONADOS**

Una (1) actividad orientada conceptualmente al proceso de desvinculación asistida, educación financiera y nuevo proyecto de vida, con el grupo de funcionarios en el rango de pre-pensionados de CORPOBOYACA (tres años anteriores al cumplimiento del requisito de edad), esta actividad estará sujeta a disponibilidad de escenarios, fechas y presupuesto para su realización.

- **MEDICION Y JORNADA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Realizar la Medición del clima Organizacional de la entidad y establecer intervención con una jornada, dirigida a la totalidad de funcionarios de la Corporación, cuyas actividades deben estar orientadas al trabajo en equipo y la comunicación organizacional, esta actividad estará sujeta a disponibilidad de escenarios, fechas y presupuesto para su realización.

- **SEMINARIO TALLER PARA FUNCIONARIOS ASISTENCIALES.**

Una (1) actividad orientada conceptualmente a los temas de atención al usuario interno y externo, derechos de los ciudadanos y buenas prácticas empresariales, con el grupo de funcionarios del nivel asistencial de CORPOBOYACA (Auxiliares Administrativos y Secretarios), esta actividad estará sujeta a disponibilidad de escenarios, fechas y presupuesto para su realización.

- **SALARIO EMOCIONAL.**

En las fechas especiales establecidas legalmente en Colombia, se procederá a incentivar a los funcionarios que sean objeto de estas celebraciones con salario emocional consistente en un permiso remunerado efectivo en la jornada de la tarde, autorizado mediante circular expedida por el Director General, las fechas a saber son:

- ✓ Día de la Mujer. (8 de marzo de 2019).
- ✓ Día del Hombre. (19 de marzo, se celebrara el 22 de marzo de 2019).
- ✓ Cumpleaños: En este caso específico se otorgará permiso remunerado consistente en un día de descanso por el día de cumpleaños del funcionario y será autorizado por el jefe inmediato. Este incentivo debe ser disfrutado el mismo día o dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños.

- **ACTIVIDAD DE CIERRE DE GESTION 2019.**

Una (1) actividad con motivo de cierre del año calendario 2019, donde serán exaltados los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción del año 2018; Se procederá con la entrega de los bonos de navidad para los hijos hasta los (12) años de los funcionarios de la Entidad por un valor de Doscientos mil pesos M/Cte. (\$200.000) c/u.

- **NOVENAS NAVIDEÑAS 2019.**

Una (1) actividad con motivo de las novenas navideñas 2019, distribuidas en cinco días (16, 17, 18, 19 y 20 de diciembre de 2019), donde por parte de la Corporación se destinara un presupuesto para la realización de las mismas, con la participación de los funcionarios de Corpoboyacá.

7. EDUCACION FORMAL PARA EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

7.1 Apoyo para empleados públicos en programas de pregrado y posgrado:

La Subdirección Administrativa y Financiera por intermedio del proceso de gestión humana como parte del Programa de Bienestar Social, recibirá solicitudes o adelantará una **convocatoria anual** para que los empleados públicos de CORPOBOYACA de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se postulen para que la Entidad les apoye en un porcentaje del valor de la matrícula del respectivo semestre, en un programa de pregrado (Apoyo 30%) o posgrado (Apoyo 40% del valor) impartido por una Institución de Educación Superior, de conformidad con lo establecido en el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos de que trata el Decreto No. 1567 de 1998 y el comité de bienestar e incentivos evaluará las solicitudes y aprobará o reprobará según corresponda.

En este tema se dará cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 1599 del 08 de mayo de 2018 por la cual se adopta y establecen lineamientos para el sistema general de estímulos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá y/o la que la modifique o derogue.

8. PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, se orientan a:

- a) **Crear** condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- b) **Reconocer** o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño, se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

8.1 Alcance del programa de incentivos

El plan señala los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, y los equipos de trabajo. Así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los cuales serán beneficiarios los servidores públicos de la Corporación, según normatividad vigente.

En este tema se dará cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 1599 del 08 de mayo de 2018 por la cual se adopta y establecen lineamientos para el sistema general de estímulos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá y/o la que la modifique o derogue.



República de Colombia
Corporación Autónoma Regional de Boyacá
 Subdirección Administrativa y Financiera

8.2 Incentivos 2019 CORPOBOYACÁ

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo según Decreto 1227 de 2005	INCENTIVO CORPOBOYACA Resolución 1599 del 08 de mayo de 2018 y/o la que la modifique o derogue.
Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios)	Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, esto para el Caso de los equipos de trabajo. Se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán Pagarse en su totalidad.	Incentivo pecuniario: 10 salarios mínimos mensuales vigentes para el Mejor Equipo de Trabajo.
		Incentivos No pecuniarios: 9 salarios mínimos mensuales vigentes para el segundo puesto de equipos de Trabajo. 8 salarios mínimos mensuales vigentes para el tercer lugar de Equipos de Trabajo
No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la Entidad. (No pecuniarios)	Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a Los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.	8 Salarios Mínimos mensuales Vigentes al mejor funcionario de la Entidad. 5 Salarios mínimos mensuales vigentes a los mejores funcionarios por cada nivel jerárquico. TIPOS DE INCENTIVOS En este tema se dará cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 1599 del 08 de mayo de 2018 por la cual se adopta y establecen lineamientos para el sistema general de estímulos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá y/o la que la modifique o derogue.
		Salario Emocional: En las fechas especiales establecidas legalmente en Colombia, se procederá a incentivar a los funcionarios que sean objeto de estas celebraciones con salario emocional consistente en un permiso remunerado, autorizado mediante circular expedida por el Director General, en el caso de los cumpleaños será autorizado por el jefe inmediato.
Reconocimientos	Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o Resultado determinado. Los jefes inmediatos deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, Artículo 36.	Se brindará cuando se realicen reuniones generales cada subdirector indicará a que funcionario se le debe exaltar, por qué tema y cuál fue el resultado y como incentivo se le ofrecerá un día de descanso remunerado.

Antigua vía a Paipa No. 53-70 PBX 7457188 - 7457192 - 7457167 - Fax 7407518 Tunja - Boyacá
 Línea Natural - atención al usuario No. 018000-918027
 e- mail: corpoboyaca@corpoboyaca.gov.co
www.corpoboyaca.gov.co



República de Colombia
Corporación Autónoma Regional de Boyacá
 Subdirección Administrativa y Financiera

8.3 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		
NO.	ACTIVIDAD	FECHAS LIMITE
1	Reconocimientos Verbales y Escritos a los funcionarios que se destaquen por su desempeño en alguna área.	Vigencia 2019
2	Recompensas a los funcionarios que por su desempeño se destaque sobre los demás (Incentivos no pecuniarios)	Vigencia 2019
3	Reconocimientos informales	Vigencia 2019
4	Salario Emocional: Otorgamiento de un día de descanso por el día de cumpleaños del funcionario (debe ser disfrutado el mismo día o dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños).	Vigencia 2019
5	Incentivos pecuniarios: Equipos de Trabajo	Vigencia 2019
6	Incentivos no pecuniarios: elección al mejor empleado de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de cada nivel Jerárquico y el mejor empleado de la Entidad	Vigencia 2019
7	En las fechas especiales establecidas legalmente en Colombia, se procederá a incentivar a los funcionarios que sean objeto de estas celebraciones con salario emocional consistente en un permiso remunerado efectivo en la jornada de la tarde de un día, autorizado mediante circular expedida por el Director General.	Vigencia 2019
8	Otorgar a aquellos que son auditores Internos, un día de permiso remunerado por cada auditoría realizada, según lo establecido por el comité de Control Interno.	Vigencia 2019
9	Inscripción y representación de la entidad en actividades artísticas, culturales, juegos deportivos y torneos locales, departamentales y nacionales.	Vigencia 2019
10	Cumplimiento de la Ley 1811 de 2016- Artículos 5 y 6 Incentivos para el uso de la Bicicleta, reglamentada internamente mediante resolución No. 4547 del 15 de noviembre de 2017	Vigencia 2019



República de Colombia
Corporación Autónoma Regional de Boyacá
Subdirección Administrativa y Financiera

9. LOCALIZACION

La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos será, en lo posible, en las instalaciones de CORPOBOYACÁ.

Sin embargo las actividades que requieran de una infraestructura o condiciones específicas y con las cuales no cuente la Corporación, se desarrollarán fuera de las instalaciones de la Entidad.

10. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos son todos los funcionarios de Planta, Supernumerarios y Aprendices Sena de CORPOBOYACÁ y sus núcleos familiares principales, cuando haya lugar.

11. APROBACION PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

11.1 PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta CORPOBOYACÁ para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos es de **DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS VEINTE MIL PESOS M/CTE. (\$295.320.000)** distribuidos así: **DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS VEINTE MIL PESOS M/CTE (\$265.320.000)** para Bienestar Social y **TREINTA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$30.000.000)** para Incentivos.

11.2 EJECUTOR

El ejecutor del presente Plan es la Corporación Autónoma y Regional de Boyacá por medio del proceso de Gestión Humana de la Subdirección Administrativa y Financiera.

11.3 EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2019.

La evaluación de los programas de Bienestar Social se efectuará mediante encuesta electrónica para la “Evaluación del impacto del evento”.

*Proyectó: Diana Juanita Torres Sáenz / Camilo Andrés Buitrago Rodríguez / Lady Johana Silva Silva.
Revisó Sandra Yaqueline Corredor Esteban.
Aprobó: Jose Ricardo López Dulcey.
Archivo: 170-4602*