Corpoboyacá

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021

COMPONENTE PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

INDICE

1. INTRODUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. OBJETIVOS
3.1 Objetivo General
3.2 Objetivos Específicos
4. DESCRIPCION
4.1. RESULTADOS ENCUESTA- INSUMOS CONSTRUCCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2021
4.2 ESTUDIO Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
4.3 PROGRAMA DE BIENESTAR 2021
4.4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021
4.4.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021
4.4.2 PLAN DE INCENTIVOS 2021
4.4.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
4.5 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021
5. LOCALIZACION y BENEFICIARIOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021
6. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021
7. EJECUTOR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021
8. APROBACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

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.

En este sentido, se entiende que para lograr entidades inteligentes, se necesitan servidores públicos 4.0, como lo afirma Peter Senge (Senge P. M., 2003), las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal,

modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos. Desde este punto de vista, las organizaciones deben desarrollar dentro de la gestión estratégica del talento humano competencias como la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación, de modo que garanticen el cuidado de su activo más importante: sus colaboradores y sus servidores públicos.[1]

Por lo anterior, se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir con las exigencias de un mundo en constante cambio, ampliamente dominado por la información, por la tecnología y recientemente afectado por la pandemia ocasionada por el COVID-19, la más grande pandemia en los últimos años. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la hacen adaptarse con las nuevas prácticas y tendencias de un mundo globalizado, competitivo e hiperconectado; lo que implica que como administración pública y como sociedad se debe actuar de manera inteligente y responsable.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos será ejecutado durante la vigencia 2021, con fundamento en las necesidades e intereses que han presentado los funcionarios de Corpoboyacá por medio de las herramientas establecidas para tal fin, así como los lineamientos que imparta Función Pública a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial, como el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 como un instrumento que permita desarrollar estrategias de bienestar y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

[1] Programa Nacional de Bienestar: " S E R V I D O R E S S A L U D A B L E S , ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022 Dirección de Empleo Público D I C I E M B R E D E 2020.

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 No. 1365 del 19 de agosto de 2020, *por la cual se adopta y establecen lineamientos para el sistema general de estímulos e incentivos de la Corporación Autónoma Regional De Boyacá- CORPOBOYACA- y se toman otras determinaciones.*

- Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022 Dirección de Empleo Público Diciembre de 2020.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida de los servidores de CORPOBOYACA y de sus familias que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- 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.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

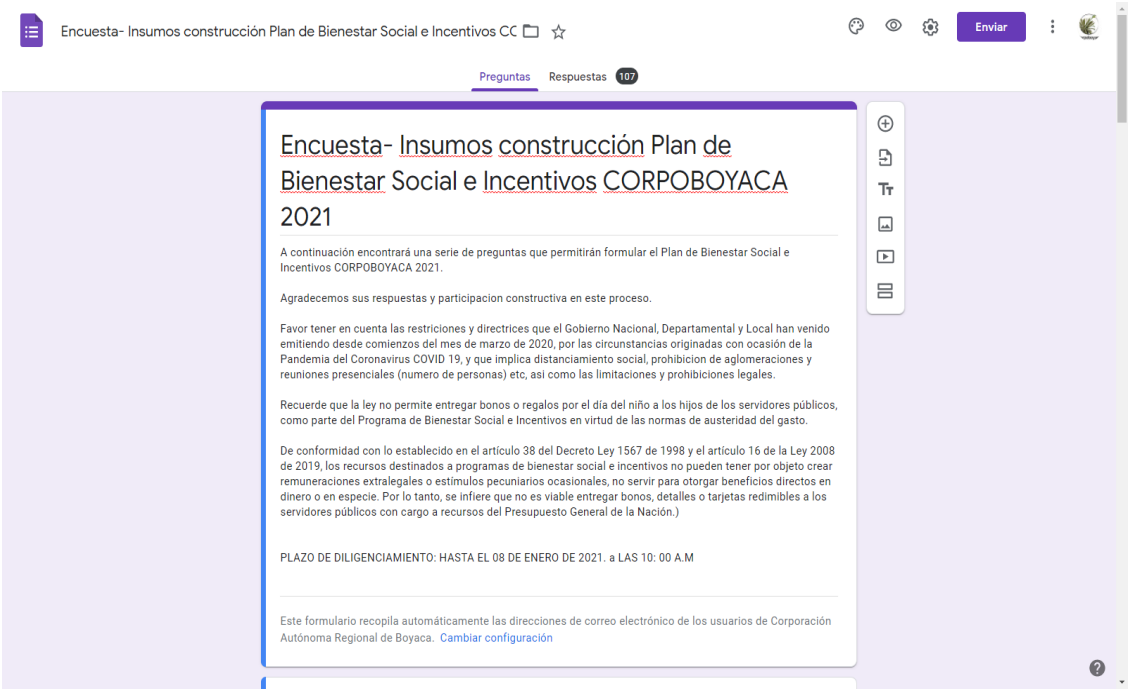
4. DESCRIPCIÓN

El Plan de Bienestar e incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá para la vigencia 2021, se realizó en las siguientes etapas:

1. Aplicación de instrumento para recolección de información sobre necesidades (encuesta electrónica diligenciada por 107 funcionarios). Del 22 de diciembre de 2020 al 08 de enero de 2021.
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.

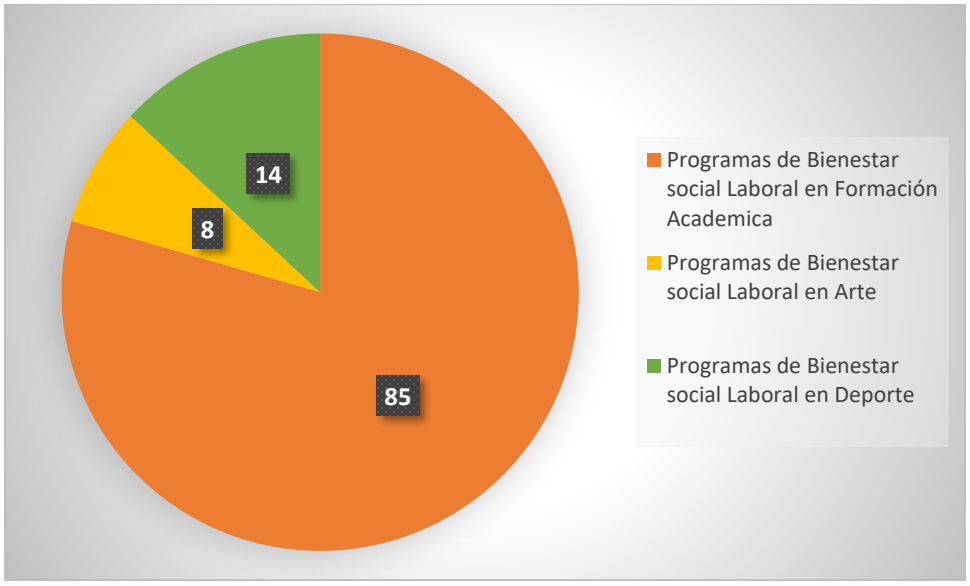
4.1. RESULTADOS ENCUESTA- INSUMOS CONSTRUCCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2021

Del 22 de diciembre de 2020 al 08 de enero de 2021, por parte del proceso Gestión Humana se envió encuesta electrónica a los correos corporativos de todos los funcionarios de planta de la Corporación, en la que se enunciaba una serie de preguntas con miras a formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos CORPOBOYACA 2021, obteniendo un total de ciento siete (107) encuestas diligenciadas, en los siguientes términos:



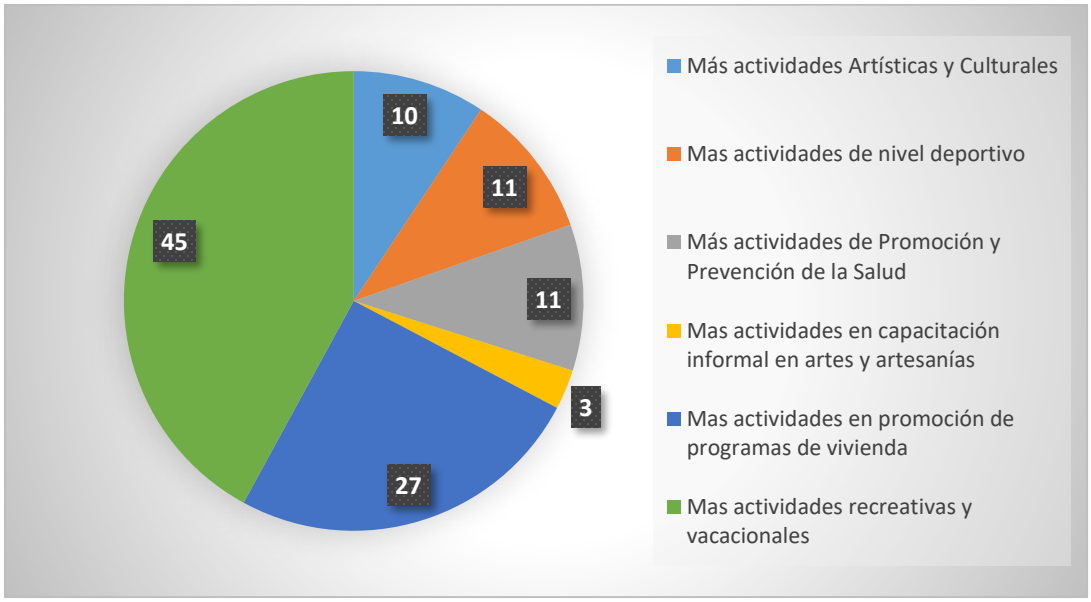
Se elabora una encuesta en google forms con seis (6) preguntas tipo liker y dos (2) preguntas de respuesta abierta.

1. Cree usted que es importante que CORPOBOYACA destine mayores recursos a:



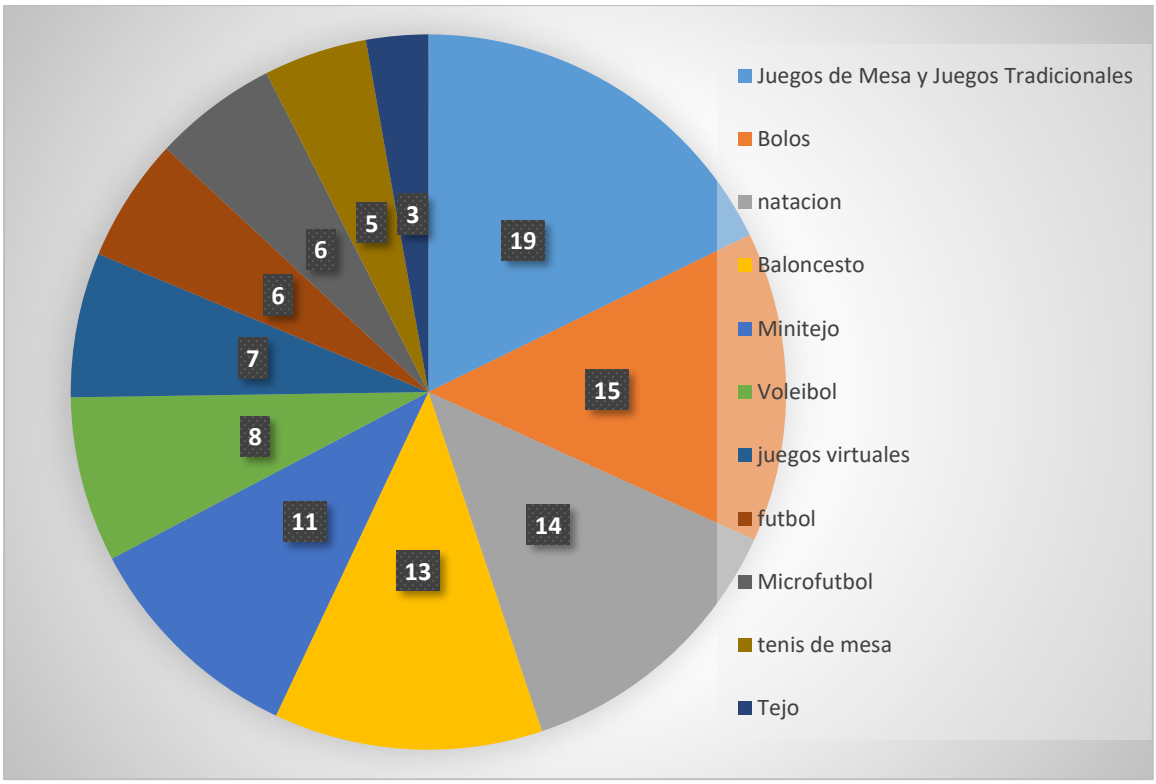
ANALISIS: De los 107 funcionarios que respondieron la encuesta, 85 de ellos prefieren que la entidad destine los recursos para la realización de programas de bienestar social laboral en formación académica, 14 prefieren programas de bienestar laboral en deporte y 8 prefieren formación laboral en Arte.

2. El programa de Bienestar Social de CORPOBOYACA debe contener 3.



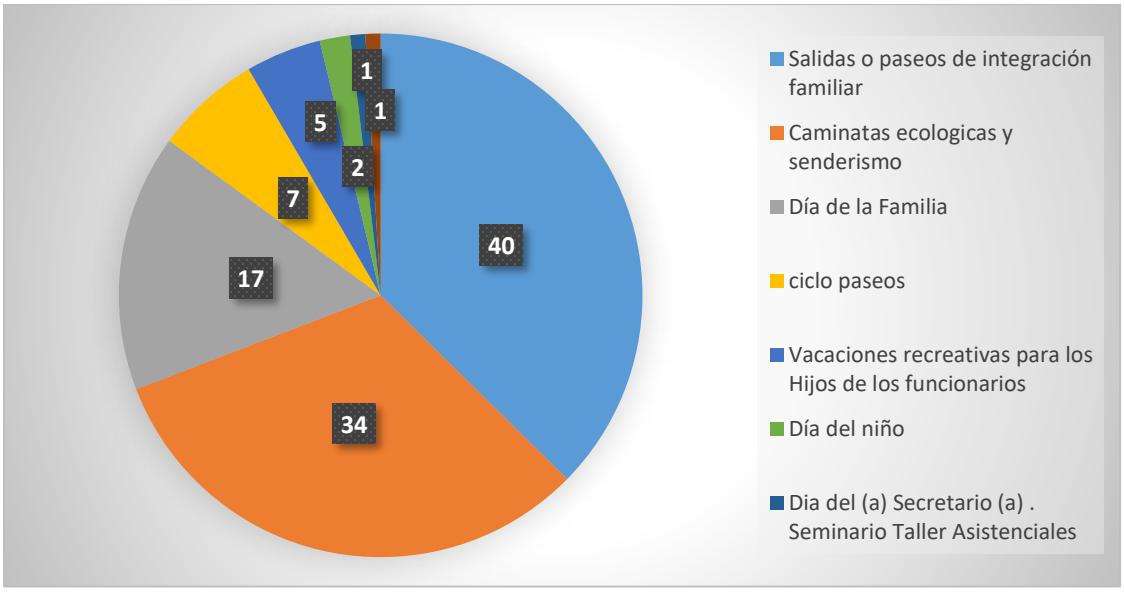
ANALISIS: De los 107 funcionarios, 45 opinan que el programa de bienestar social debe contener más actividades recreativas y vacacionales. 27 de ellos actividades en promoción de programas de vivienda, 11 actividades de nivel deportivo, 11 actividades de prevención de la salud, 10 actividades artísticas y culturales y 3 actividades en capacitación informal en artes y artesanías.

3. En el área Deportiva le gustaría participar en:



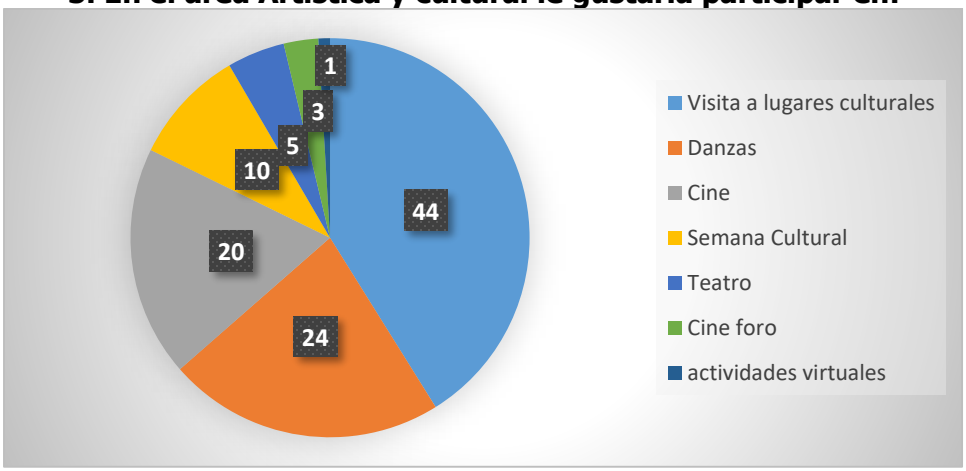
ANALISIS: Los funcionarios participantes en la encuestan muestran mayor intención de participar en las siguientes disciplinas deportivas, de los 107 funcionarios a 19 les gustaría participar en juegos de mesa y juegos tradicionales, 14 de ellos natación, 13 baloncesto, 11 funcionarios prefieren minitejo, 8 voleibol, 7 juegos virtuales, 6 futbol, 6 microfutbol, 5 tenis de mesa y por ultimo a 3 les gustaría participar en tejo.

4. En el área recreativa y vacacional le gustaría participar:



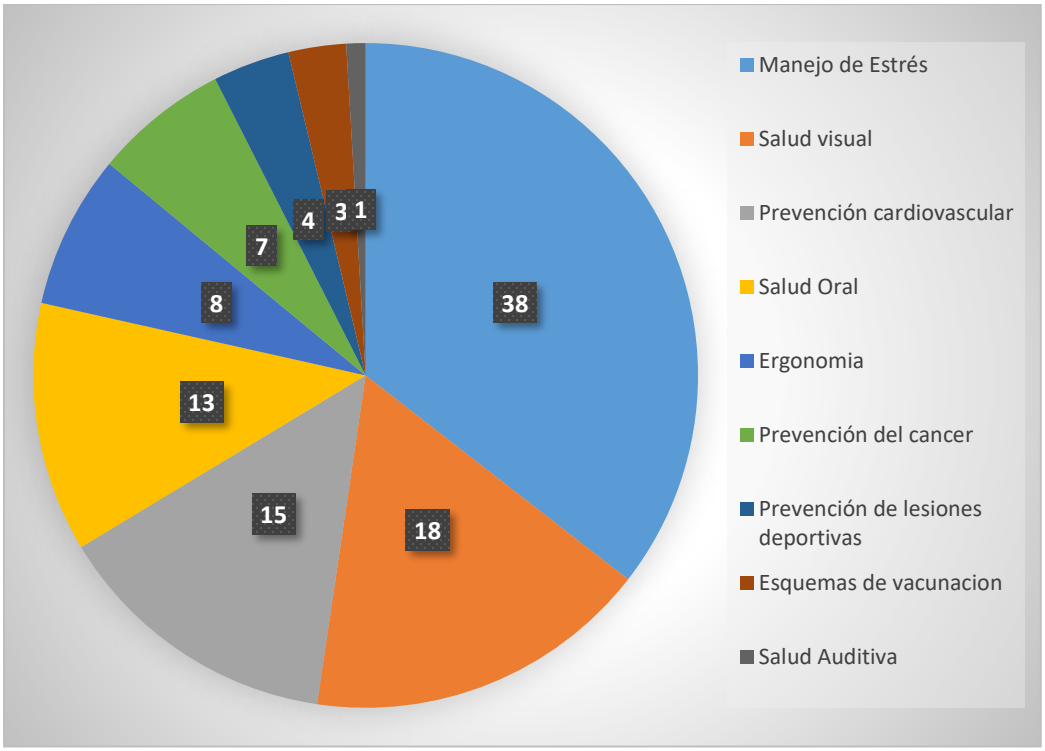
ANALISIS: En el área recreativa y vacacional de los 107 funcionarios les gustaría participar en el siguiente orden: 40 de ellos en salidas o paseos de integración familiar, a 34 les gustaría realizar caminatas ecológicas y senderismo, 17 prefieren realizar el día de la familia, 7 realizar ciclo paseos, 5 de ellos vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios, 2 celebrar el día del niño, 1 conmemorar el día del secretario (a) con un seminario o taller asistencial y por ultimo 1 funcionario le gustaría realizar un festival de cometas.

5. En el área Artística y cultural le gustaría participar en:



ANALISIS: En el área artística y cultural a los funcionarios de la entidad les gustaría participar las siguientes actividades, 44 les gustaría visitar lugares culturales, 24 realizar dazas, 20 de los participantes prefieren cine, 10 la realización de una semana cultural, 5 teatro, 3 participar en cine foros y 1 realizar actividades virtuales

6. En el área de promoción y prevención de la salud, le gustaría una campaña de:



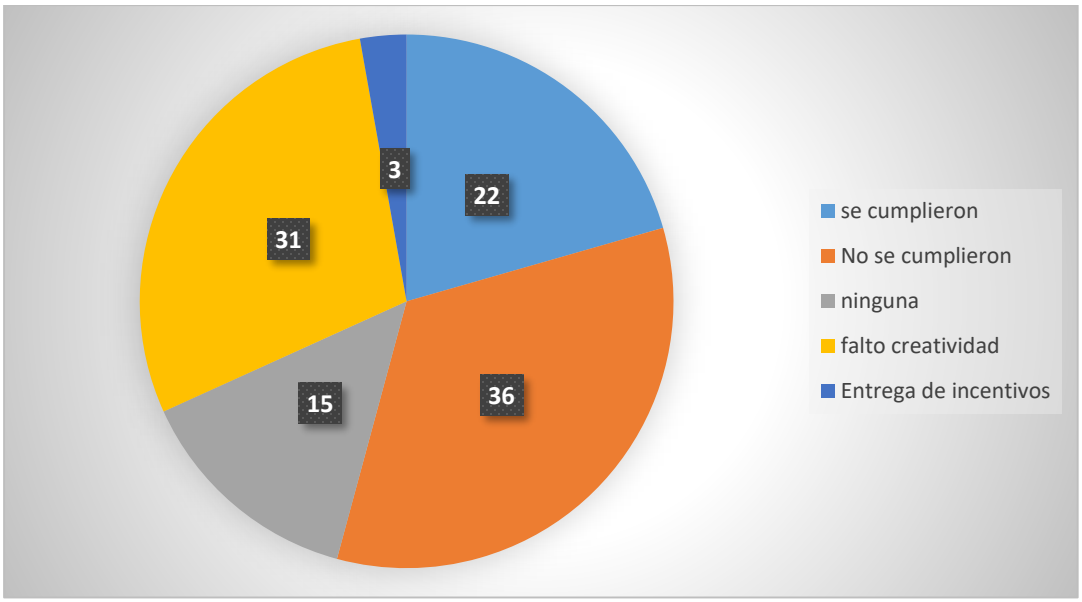
ANALISIS: con relación al área de promoción y prevención de la salud, los funcionarios están interesados en participar en campañas de manejo de estrés con 38 votos, 18 salud visual, 15 de ellos en prevención cardiovascular, 13 en salud oral, 8 de ellos están interesados en campañas de ergonomía, 7 en campañas de prevención del cáncer, 4 en campañas de prevención de lesiones deportivas, 3 en campañas sobre esquemas de vacunación y por ultimo 1 funcionario está interesado en participar en campañas de salud auditiva.

7. Indique la percepción que tiene de las actividades que fue posible ejecutar del Plan de Bienestar Social e Incentivos CORPOBOYACA 2020 y su modificación atendiendo las restricciones por la pandemia COVID 19.

Esta pregunta se realizó de manera abierta, esto quiere decir que cada funcionario contestó de manera libre su opinión sobre la percepción del desarrollo y cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos 2020 y su modificación atendiendo a las restricciones que se establecieron debido a la pandemia. Se analizaron las respuestas y se establecieron los siguientes ítems para su análisis:

- **SE CUMPLIERON**: se seleccionaron aquellas opiniones positivas sobre el cumplimiento del plan

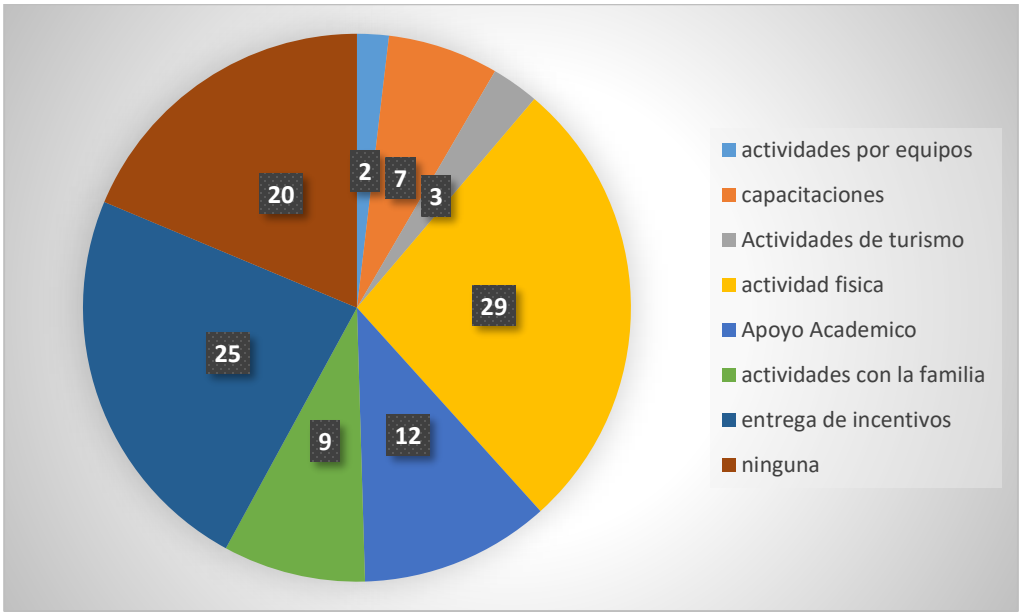
- **NO SE CUMPLIERON:** se seleccionaron aquellas opiniones negativas sobre el cumplimiento del plan
- **NINGUNA:** Se seleccionaron las respuestas que contenían la misma palabra, que no respondieron.
- **FALTO CREATIVIDAD:** se seleccionaron aquellas respuestas en las cuales especificaban que consideraban falta de creatividad para la realización de las actividades
- **ENTREGA DE BONOS:** en esta categoría se tienen encuesta aquellas respuestas en las que indican que se debió entregar incentivos



ANALISIS: De los funcionarios participantes 36 de ellos perciben que no se realizó de manera adecuada o no se dio cumplimiento a las actividades establecidas, en estas algunos especifican que debido a la falta de tiempo en su jornada laboral no pudieron asistir, 31 funcionarios comentan que si se desarrollaron actividades pero que se pudo buscar herramientas o generar estrategias diferentes a la realización de todas las actividades a través de medios virtuales, 22 de los funcionarios opinan que si se cumplió con el plan de bienestar e incentivos, que se deben mejorar más las actividades y se deben establecer cronogramas previos, De los 107 funcionarios participantes, 15 respondieron con la palabra ninguna, en esta categoría no se establece si su opinión va dirigía a que ningún tipo de percepción sobre el desarrollo del plan de bienestar o que no conocen o participaron en ninguna actividad y Por último, 3 de los funcionarios opinan que se debieron entregar más incentivos y estímulos a los funcionarios, empleando el apoyo de las cajas de compensación.

8. QUE OTRAS ACTIVIDADES LE GUSTARÍAN PARA SER INCLUIDAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2021?

Esta pregunta se realizó de manera abierta, esto quiere decir que cada funcionario contestó de manera libre sobre aquellas actividades que le gustaría al funcionario que se incluyan en el plan opinión sobre la percepción del desarrollo y cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos 2020 y su modificación atendiendo a las restricciones que se establecieron debido a la pandemia. Se analizaron las respuestas y se establecieron los siguientes ítems para su análisis:



ANALISIS: a 29 de los funcionarios les gustaría que se desarrollaran actividades físicas como danza, aeróbicos, gimnasio, ciclismo entre otras y las anteriormente mencionadas en la encuesta, y que estas se realicen de manera presencial, teniendo en cuenta la seguridad de todos por grupos, 25 funcionarios consideran que se debe hace entrega de incentivos como bonos, anchetas y dotaciones, 20 no opinan sobre adicionar ningún tipo de actividad, 12 funcionarios opinan que se debe entregar apoyo para la formación académica propia o de algún familiar de su núcleo, 9 funcionarios opinan que se deben realizar actividades que incluyan a la familia, también 7 funcionarios están interesados en incluir capacitaciones, 3 funcionarios opinan que se deben incluir actividades de turismo y que fomenten el mismo y para finalizar 2 funcionarios opinan que se realicen las actividades por equipos, en el caso de las territoriales, que se realicen en el mismo municipio por temas de desplazamiento.

4.2 ESTUDIO Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Se acudieron a fuentes de información, tales como normatividad vigente en lo relacionado con los programas de bienestar que hacen parte del sistema de estímulos, como lo es el Decreto-Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015; así mismo, se consultaron documentos y literatura propia del Departamento Administrativo de la Función Pública que sirvieron como insumo para la construcción del actual programa y que son complementarios al sistema de estímulos , entre otra información en materia de desarrollo de bienestar laboral

De igual manera, para la elaboración del plan de Bienestar Social e Incentivos 2021, se tuvo en cuenta insumos, tales como:

- ✓ Necesidades específicas manifiestas 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.
- ✓ Las políticas definidas por el DAFP para bienestar social e incentivos.
- ✓ La evaluación realizada a los programas adelantados de bienestar social en la vigencia 2020.
- ✓ Aportes Sindicato SUNET Mesa de trabajo: 22 de enero de 2021.
- ✓ Aportes Comisión de personal, sesión 27 de enero de 2021.
- ✓ Aportes Comité de Dirección.

4.3 PROGRAMA DE BIENESTAR 2021

El Plan de Bienestar que se va a implementar en CORPOBOYACA en la vigencia de 2021, se circunscribe a cinco (5) ejes fundamentales[2], a saber:

EJE 1. EQUILIBRIO SOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

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

[2] Programa Nacional de Bienestar para servidores públicos 2020-2022. Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

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.

EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos.

EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

4.4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

4.4.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021

EJE 1. EQUILIBRIO SOCIAL

A. FACTORES PSICOSOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y 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, al aumento de la productividad.

Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

JORNADAS DE INTEGRACIÓN DEPORTIVA "V JUEGOS INTERNOS CORPOBOYACÁ 2021"

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, Ciclismo de montaña, juegos de mesa, juegos tradicionales o autóctonos, tejo, Mini tejo, Bolos, entre otros — según disponibilidad de presupuesto y escenarios-.

Nota: *Se desarrollarán de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

Lo referente a actividades como gimnasio, natación o Crossfit, no serán incluidas en el presente plan, toda vez que la Entidad no puede promover actividades o espacios donde no se pueda garantizar el distanciamiento social y las demás normas de bioseguridad. En igual sentido, la realización de prácticas deportivas presenciales donde no se pueda garantizar el distanciamiento social y las demás normas de bioseguridad tampoco serán viabilizadas hasta tanto se haya superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.

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

La Corporación dispondrá 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, dentro de los que se encuentran Juegos interempresas y Juegos Inter CARS, entre otros. Las reglas de participación y selección de los delegados serán definidas con antelación a la inscripción.

Para tal efecto se apoyará a los representantes con viáticos y transporte en los casos que haya lugar, además de apoyar con los uniformes distintivos de la Corporación, para los funcionarios que representen a la entidad, siempre y cuanto haya disponibilidad presupuestal.

RUMBATERAPIA, YOGA O AERÓBICOS

La Entidad realizará como mínimo una (1) actividad al año de Rumbaterapia, yoga o aeróbicos según se programe, durante la vigencia, con una duración de dos (2) horas en cada oficina territorial y sede central.

Nota: *Se desarrollarán de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

OTROS CURSOS O ACTIVIDADES DE INDOLE CULTURAL Y ARTISTICA

Realizar cursos en temas de interés de los funcionarios, siempre y cuándo se garantice el número de inscritos requeridos en temas como manualidades, artesanías, pintura, fotografía, etc.

Nota: *Se desarrollarán de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

CAMINATAS ECOLÓGICAS

Se realizarán salidas y/o caminatas ecológicas a lugares diferentes que el señor Director seleccionará dentro del Departamento de Boyacá. Las salidas se realizarán desde la Sede principal de CORPOBOYACA y/o desde las oficinas territoriales.

Nota: *Se desarrollarán acatando las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

TELETRABAJO y TRABAJO VIRTUAL EN CASA

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral.

Por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servidor público, la entidad determinará los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa.

CORPOBOYACA a través del acompañamiento técnico del Ministerio del trabajo y demás Entidad, definirá si cuenta con los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendido como parte de las estrategias de bienestar, para lo cual establecerá los procedimientos necesarios para cumplir con esas condiciones.

La Corporación realizará el estudio técnico, financiero, tecnológico y los procedimientos correspondientes para su implementación en la vigencia que aplique.

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:

HORARIOS FLEXIBLES PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS

En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, las entidades del Estado deberán adoptar acciones orientadas a la flexibilidad laboral como la adopción de horarios flexibles.

Este ítem se regirá a los procedimientos establecidos por la entidad para tal fin.

JORNADA ESPECIAL PARA MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO

Las funcionarias que se encuentren en estado de embarazo podrán salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral, cumpliendo con el derecho constitucional de brindar especial asistencia y protección a la mujer en dicho estado (art. 43 CP). Lo anterior justificado en la Circular Externa 12 del 9 de noviembre de 2017, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ADECUACIÓN DE SALAS DE LACTANCIA MATERNA

En cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras públicas mediante acciones de bienestar social, la Corporación garantizará un espacio destinado a la lactancia materna.

Igualmente, se realizará acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y para las que se encuentren en su periodo de lactancia a través de la adecuación de espacios laborales, entre otros.

JORNADAS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR "CORPOBOYACÁ UNA SOLA FAMILIA"

Dos (2) actividades recreativas y de integración, salidas o paseos de integración familiar 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.

Nota: *Se desarrollarán de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

El evento está dirigido para los funcionarios de planta de la Corporación (Libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, periodo de prueba, provisionales y Supernumerarios) y los integrantes de su núcleo familiar (artículo 4 decreto 051 de 2018 - Se entenderá por familia: el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor).

En caso que no se pueda realizar actividades de forma virtual o presencial, se otorgará un **día de permiso remunerado** a los funcionarios de la Entidad, en el que podrán compartir tiempo con sus familias.

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 para los hijos de funcionarios hasta los doce (12) años de edad, en el mes de octubre o noviembre de 2021.

Nota: *Se desarrollará de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

VACACIONES RECREATIVAS

Esta actividad estará sujeta a la autorizacion por parte del Gobierno Nacional, Ministerio de Educación y los gobiernos locales para el retorno a la presencialidad de los niños a las instituciones educativas.

NOVENAS NAVIDEÑAS 2021.

Una (1) actividad con motivo de las novenas navideñas 2021, distribuidas en siete (7) días, por parte de la Corporación se destinará un presupuesto para la realización de las mismas, con la participación de los funcionarios de Corpoboyacá y sus familias.

Nota: *Se desarrollará de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

CINE-FORO CARTELERA

Se realizará una actividad de proyección trimestral dirigida a los funcionarios de la entidad de películas o documentales de acuerdo con la temática que se defina para cada sesión cuya introducción deberá realizarse por una persona con conocimientos en el tema que suscite la participación de los asistentes y genere un pequeño conversatorio al final de cada sesión.

Nota: *Se desarrollará de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

C. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente integra las siguientes actividades:

ACTIVIDADES CUMPLEAÑOS DE CORPOBOYACÁ Y PARA EL DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO (27 DE JUNIO)

Para el cumpleaños de CORPOBOYACÁ, se llevará a cabo una jornada de integración lúdica y ambiental.

Para el Día Nacional del Servidor Público se realizará actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.

Nota: *Se desarrollarán de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

INSCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD EN EXPERIENCIAS QUE RESALTAN EL BUEN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

La Corporación fomentará la creación, aplicación o adaptación de nuevos conocimientos en la gestión, generando beneficios a los ciudadanos o a la propia gestión interna de la entidad y que, por sus excelentes resultados, es considerada como modelo a seguir por otras entidades.

Los incentivos otorgados por parte del jurado, a las experiencias reconocidas como exitosas en la gestión pública, serán los servidores públicos que hayan participado en la implementación de la experiencia.

ACTIVIDAD DE CIERRE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL 2021.

Una (1) actividad de integración con motivo de cierre del año calendario 2021, donde serán exaltados los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción del año 2020.

Nota: *Se desarrollará de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

SEMINARIO TALLER PARA PRE PENSIONADOS

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 que cumplan con protocolos de bioseguridad, fechas y presupuesto para su realización.

Nota: *Se desarrollará de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

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 que cumplan con protocolos de bioseguridad, fechas y presupuesto para su realización.

Nota: *Se desarrollará de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

SALARIO EMOCIONAL.

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, so pena de perder el derecho a su disfrute.

De igual manera, 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 (08 de marzo de 2021)
- ✓ Día del Hombre (19 de marzo de 2021)
- ✓ Día Internacional del Orgullo LGBT (28 de junio de 2021)

INCENTIVO POR USO DE LA BICICLETA

Suministro de una dotación para bicicleta consistente en un (1) casco, un (1) par de guantes, (1) un chaleco reflectivo y un (1) 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 la Resolución 4547 del 15 de noviembre de 2017.

De conformidad con la Resolución 4547 del 15 de noviembre de 2017, expedida por CORPOBOYACA, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 5° de la Ley 1811 de octubre 21 de 2016, los funcionarios públicos que hagan uso de la bicicleta como medio de desplazamiento desde sus hogares al sitio de trabajo, lo cual redunda en beneficio de su salud y contribuye a la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y en general al objetivo de la Ley, podrá hacer uso del derecho a **"(.-.) medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta (…)**

Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

EJE 2. SALUD MENTAL

Comprende Higiene Mental, Prevención a nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia.

Este componente integra las siguientes actividades:

SEMANA DE BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2021.

Se desarrollarán actividades durante una semana al año, en la sede central y oficinas territoriales, como medida de intervención administrativa enfocadas a mitigar los principales riesgos registrados mediante la matriz de identificación de peligros. Para esta semana se hace énfasis en el concepto de bienestar "estado de satisfacción personal" o de comodidad que proporciona al individuo satisfacción económica, social, laboral, psicológica, salud,

ambiente entre otras. Bajo el entendido que si se tiene bienestar laboral se puede alcanzar el bienestar en los demás aspectos de la vida diaria.

Se realizarán actividades tales como, prevención de riesgos cardiovasculares, estilos de vida saludable, proyecto de vida, plan estratégico de seguridad vial, bienestar social, promoción de programas de vivienda, prevención de desórdenes músculo esqueléticos, manejo del estrés, bienestar laboral, entre otros.

Nota: *Se desarrollarán de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

La Entidad no puede promover actividades o espacios donde no se pueda garantizar el distanciamiento social y las demás normas de bioseguridad.

COMITÉ DE APOYO PSICOSOCIAL EN LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ "CORPOBOYACA" COMO MEDIDA DE CARÀCTER TEMPORAL PARA ATENDER LA CONTINGENCIA GENERADA POR EL COVID- 19.

Conforme lo estipulado en la Resolución No. 699 del 26 de marzo de 2020, se continuará con el Comité de Apoyo psicosocial en la CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ "CORPOBOYACA", el cual actuará como ente velador de la integridad personal de sus trabajadores, durante la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID – 19; detectando aquellos factores de riesgo que puedan afectar su salud mental, y diseñar nuevas estrategias que permitan brindar a los trabajadores factores protectores.

EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL

Comprende Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad y Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

Operatividad y funcionamiento del Comité conformado a través de la RESOLUCIÓN No. 2019 del 10 de noviembre de 2020. POR LA CUAL SE CREA EL COMITÉ DE EQUIDAD DE GENERO DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACÁ – CORPOBOYACÁ Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES

MEDICIÓN Y JORNADA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Realizar la Medición del clima Organizacional de la entidad y establecer intervención con una actividad, dirigida a la totalidad de funcionarios de la Corporación, fomentando el trabajo en equipo a través de actividades lúdicas y experimentales que permitan fortalecer algunas

características esenciales como: las relaciones interpersonales, la cohesión e identidad del equipo, el sentido de pertenencia con la organización, el compañerismo y colaboración que por ende produce respuestas de calidad en un ambiente laboral armonioso.

De igual manera, incluirá acciones para identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder mediante la intervención de la ARL con actividades de apoyo enfocadas a la prevención del riesgo psicosocial y fortalecimiento del comité de convivencia laboral.

Nota: *Se desarrollará de forma virtual o presencial, si se ha superado la emergencia sanitaria, así como las restricciones y/o prohibición de aglomeraciones, actividades y reuniones presenciales (número de personas) etc., y demás que establezca el Gobierno Nacional, Departamental o Local, originadas con ocasión de la Pandemia del Coronavirus COVID 19.*

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

EJE 5- EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Para el desarrollo de este ítem transversal, la Subdirección de Planeación y Sistemas de Informacion- (Soporte Tecnológico) de la Corporación, diseñará una serie de acciones y actividades que de manera gradual y conjunta se puedan implementar en la Entidad de cara a la nueva realidad por la pandemia generada por la COVID-19.

De igual manera se revisará la posibilidad de incluir algunas de estas actividades en el PIC 2021, conforme la disponibilidad presupuestal lo permita.

4.4.2 PLAN DE INCENTIVOS 2021

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 estructurará a través de planes de incentivos.

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 al acto administrativo que se expida en la presente vigencia, a través del cual se reglamente y se establezcan lineamientos para el sistema general de estímulos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá.

PROGRAMA DE INCENTIVOS – RECONOCIMIENTOS POR EL BUEN DESEMPEÑO CORPOBOYACÁ 2021

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo según Decreto 1227 de 2005	INCENTIVO CORPOBOYACA Resolución N° 1365 del 19 de agosto de 2020 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: Hasta 20 salarios mínimos mensuales vigentes para el Mejor Equipo de Trabajo.
		Incentivos No pecuniarios: Hasta 15 salarios mínimos mensuales vigentes para el segundo puesto de equipos de Trabajo. Hasta 10 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	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 N° 1365 del 19 de agosto de 2020 por la cual

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo según Decreto 1227 de 2005	INCENTIVO CORPOBOYACA Resolución N° 1365 del 19 de agosto de 2020 y/o la que la modifique o derogue.
	Los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.	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.

EDUCACIÓN FORMAL PARA EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Apoyo para empleados públicos en programas de pregrado y posgrado:

La Subdirección Administrativa y Financiera adelantará una convocatoria anual para que los empleados públicos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá CORPOBOYACA de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, se postulen con el fin que la entidad les apoye en un porcentaje el valor de la matrícula del respectivo semestre, en un

programa de pregrado o posgrado impartido por una institución de educación superior acreditada, de conformidad con lo establecido en el Sistema de Estímulos de que trata el Decreto No. 1083 de 2015.

Las solicitudes que no cumplan con todos los requisitos establecidos en la convocatoria, serán rechazadas; situación que será informada oportunamente a los interesados.

Se debe garantizar la amplia divulgación de la convocatoria anual en lugares visibles y de fácil acceso al público, al interior de la Entidad, además de la utilización de los medios de comunicación institucionales a los que se tenga acceso.

Nota: En este tema se dará cumplimiento a lo estipulado en la Resolución N° 1365 del 19 de agosto de 2020 POR LA CUAL SE ADOPTA Y ESTABLECEN LINEAMIENTOS PARA EL SISTEMA GENERAL DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE BOYACA- CORPOBOYACA- Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES y/o la que la modifique o derogue.

4.4.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

NO.	ACTIVIDAD	FECHAS LÍMITE
1	Reconocimientos Verbales y Escritos a los funcionarios que se destaquen por su desempeño en alguna área.	Vigencia 2021
2	Recompensas a los funcionarios que por su desempeño se destaque sobre los demás (Incentivos no pecuniarios)	Vigencia 2021
3	Reconocimientos informales	Vigencia 2021
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 2021
5	Incentivos pecuniarios: Equipos de Trabajo	Vigencia 2021
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 2021
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 2021
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 2021

NO.	ACTIVIDAD	FECHAS LÍMITE
9	Inscripción y representación de la entidad en actividades artísticas, culturales, juegos deportivos y torneos locales, departamentales y nacionales.	Vigencia 2021
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 y/o la que la modifique o derogue.	Vigencia 2021
11	Otorgar a los funcionarios de la dependencia que ocupe el primer lugar en los JUEGOS INTERNOS, un día de permiso remunerado, al segundo y tercer lugar medio día de permiso remunerado según lo establecido por el Comité de Dirección.	Vigencia 2021
12	Otorgar a los funcionarios un día de permiso remunerado por antigüedad, al cumplir 5, 10, 15 o 20 años	Vigencia 2021

4.5 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

A corte 30 de junio de 2021, se realizará mesa de trabajo para verificar el avance y ejecución del presente plan, con miras a redefinir acciones a que haya lugar, acorde a la evolución de la pandemia por el Coronavirus COVID 19.

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

Por otra parte, el seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2021, se realizará a través de la medición de indicadores del Proceso Gestión Humana en el formato FPM-11 "REGISTRO RESULTADOS MEDICION DE INDICADORES REPORTADOS PARTE I" y Anexo 9 - MPM-02 HOJAS METODOLÓGICAS GESTIÓN HUMANA, cuyo reporte se efectúa a Planeación organizacional.

5. LOCALIZACION y BENEFICIARIOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

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

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, siempre y cuando se cumpla con los protocolos de Bioseguridad.

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos serán:

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
Eventos deportivos y recreacionales presenciales y/o virtuales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y funcionarios bajo la modalidad de Trabajo virtual en casa.	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa	Ley 1221 de 2008 (Decreto Reglamentario 884 de 2012) Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020	Todos los servidores públicos cuyas funciones puedan ser realizadas de manera remota y estén interesados
Horarios flexibles para los servidores públicos	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados
Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Circular Externa 12 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas
Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Ley 1857 de 2017 Circular Externa 12 de 2017 del Departamento	Todos los servidores públicos y su nucleo familiar conforme la ley 1857 de 2017

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
	Administrativo de la Función Pública	
Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación	Ley 724 de 2001	Todos los servidores que cumplan las condiciones y estén interesados
Salas de lactancia materna	Ley 1823 de 2017	Servidoras públicas que cumplan con la condición y estén interesadas
Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)	Todos los servidores
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	Todos los servidores que cumplan las condiciones
Programas de incentivos	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Todos los servidores públicos que cumplan con los requisitos establecidos
Salario emocional		Todos los servidores públicos
Entorno laboral saludable		Todos los servidores públicos
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Ley 1811 de 2016	Todos los servidores
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Ley 1616 de 2013	Todos los servidores públicos
Prevención del sedentarismo	Decreto 2771 de 2008	Todos los servidores públicos
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Ley 1010 de 2006	Todos los servidores públicos

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
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	Decreto ley 491 de 2020	Todos los servidores públicos

Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones legales que existan al respecto, entre ellos Decreto Ley 1567 de 1998 reglamentado por el Decreto 1083 de 2015, o la norma que lo modifique, adiciona o sustituya.

6. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

El presupuesto con el que cuenta CORPOBOYACÁ para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2021, de conformidad con la Resolución No. 2480 del 31 de diciembre de 2020, Por medio de la cual se liquida el presupuesto de Ingresos, Gastos de Funcionamiento y Gastos de Inversión de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá, para la Vigencia Fiscal 2021, es el siguiente:

CODIGO	RUBRO	VALOR
2212020200904	Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos	$ 300,000,000.00
2212020200901	Servicios de educación	$ 225,100,000.00

Nota: El Rubro denominado Servicios de educación, incluye PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021.

7. EJECUTOR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

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.

8. APROBACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

El presente documento se presentó a la Comisión de Personal, encargada de deliberar sobre los Incentivos y/o Bienestar Social para su revisión en términos de impacto en la calidad de vida laboral y la disponibilidad presupuestal para atenderlo.

Luego de la socialización y concertación efectuada el día 27 de enero de 2021, ante la Comisión de Personal, espacio de participación competente al interior de la Corporación para participar en la definición de los Incentivos y/o Bienestar Social de la entidad, se presenta el Plan a la alta Dirección para su aprobación y posterior ejecución.

El presente plan es aprobado, en Tunja a los veintiocho (28) días del mes de enero de 2021, en constancia firman,

HERMAN ESTTIF AMAYA TELLEZ
Director General

ANA ISABEL HERNANDEZ ARIAS
Subdirectora Administrativa y Financiera

Proyectó: Diana Juanita Torres Sáenz
Revisó: Ana Isabel Hernández Arias/ Integrantes Comisión de Personal en sesión del 27 de enero de 2021
Aprobó: Integrantes Comisión de Personal en sesión del 27 de enero de 2021/Herman Esttif Amaya Téllez
Archivo: Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Versión	Nombre	Fecha
N° 1	Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021.	28 de enero de 2021