Corpoboyacá

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2022

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 2022
4.2 ESTUDIO Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
4.3 PROGRAMA DE BIENESTAR 2022
4.4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
4.4.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022
4.4.2 PLAN DE INCENTIVOS 2022
4.4.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
4.5 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
5. LOCALIZACION y BENEFICIARIOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
6. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
7. EJECUTOR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022
8. APROBACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

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 2022, 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 2022, se realizó en las siguientes etapas:

1. Aplicación de instrumento para recolección de información sobre necesidades (encuesta electrónica diligenciada por 128 funcionarios). Del 22 de diciembre de 2021 al 12 de enero de 2022
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.

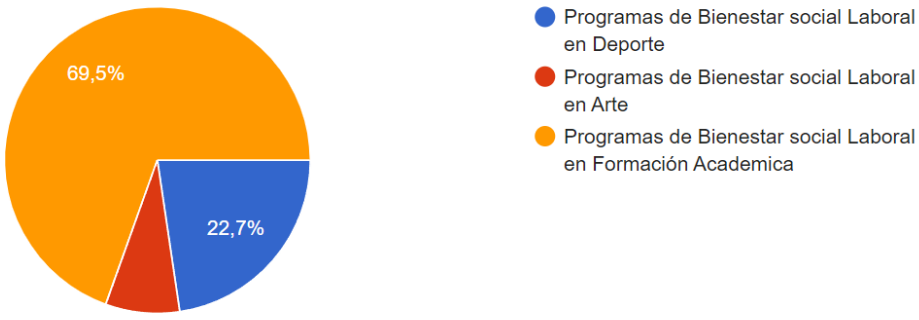
4.1. RESULTADOS ENCUESTA- INSUMOS CONSTRUCCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2022

Del 22 de diciembre de 2021 al 12 de enero de 2022, 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 2022, obteniendo un total de ciento veintiocho (128) 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:

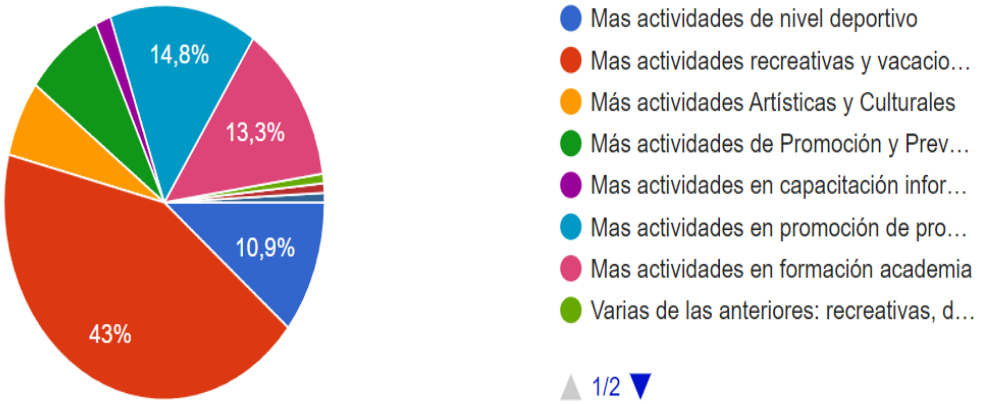
128 respuestas



ANALISIS: De los 128 funcionarios que respondieron la encuesta, 89 de ellos prefieren que la entidad destine los recursos para la realización de Programas de Bienestar social Laboral en Formación Académica, 10 en Programas de Bienestar social Laboral en Arte y 29 en Programas de Bienestar social Laboral en Deporte.

2. El programa de Bienestar Social de CORPOBOYACA debe contener

128 respuestas

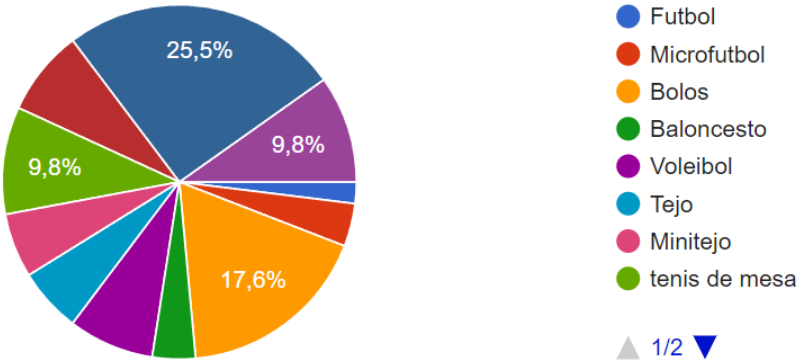


128 respuestas

ANALISIS: De los 128 funcionarios, 55 opinan que el programa de bienestar social debe contener más actividades recreativas y vacacionales, 19 de ellos actividades en promoción de programas de vivienda, 17 Más actividades en formación académica, 14 en actividades de nivel deportivo, 10 actividades de prevención de la salud, 8 actividades artísticas y culturales, 2 actividades en capacitación informal en artes y artesanías y 3 en todos o en varios.

3. En el área Deportiva le gustaría participar en:

51 respuestas



51 respuestas

ANALISIS: De los 51 funcionarios que respondieron a 13 les gustaría participar en juegos de mesa y juegos tradicionales, 9 en bolos, 5 en tenis de mesa, 4 en natación, 5 en ninguna, 3 en Minitejo, 3 en tejo, 4 voleibol, 2 en baloncesto, 2 en microfútbol y 1 en futbol.

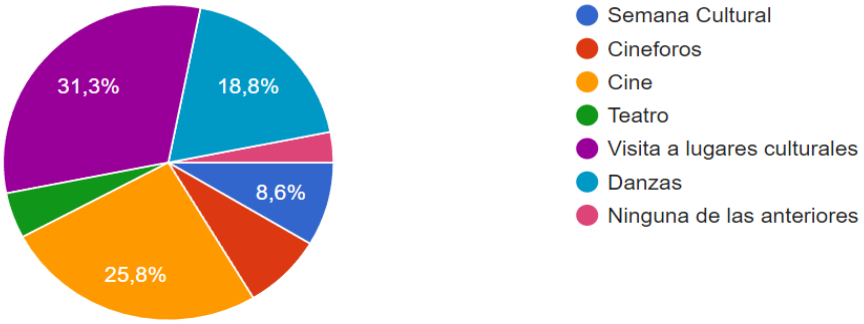
4. En el área recreativa y vacacional le gustaría participar:

128 respuestas

ANALISIS: En el área recreativa y vacacional de los 128 funcionarios les gustaría participar en el siguiente orden: 42 les gustaría realizar caminatas ecológicas y senderismo, 31 en salidas o paseos de integración familiar, 23 en la celebración del día de la familia, 12 de ellos vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios, 12 en ciclo paseos, 4 en el día de la secretaria, 2 en el día del niño, 1 en festival de comentas, y 1 en ninguna de las opciones.

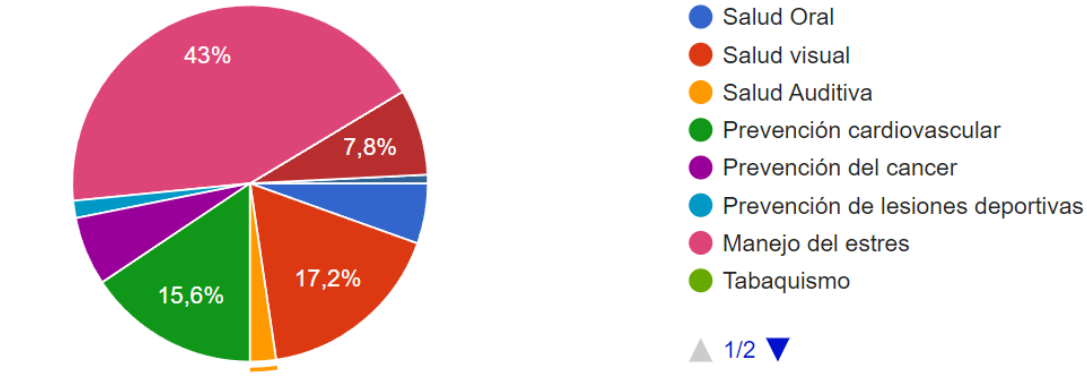
5. En el área Artística y cultural le gustaría participar en:

128 respuestas

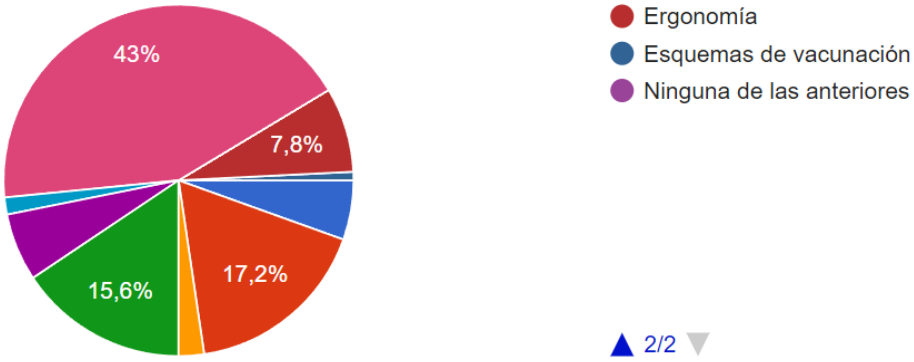


ANALISIS: En el área artística y cultural a los funcionarios de la entidad les gustaría participar de las siguientes actividades, 40 les gustaría visitar lugares culturales, 33 en cine, 24 en Danzas, 11 en semana cultural, 10 participar en cine foros, 6 en teatro y 4 ninguna de las opciones.

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



128 respuestas



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 55 votos, 22 salud visual, 20 de ellos en prevención cardiovascular, 10 de ellos están interesados en campañas de ergonomía, 8 en campañas de prevención del cáncer, 7 en salud oral, 2 en campañas de prevención de lesiones deportivas, 3 funcionarios están interesados en participar en campañas de salud auditiva y 1 en campañas sobre esquemas de vacunación.

7. Indique la percepción que tiene del 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.

ANALISIS: De los 128 funcionarios participantes 71 de ellos tienen una excelente o buena percepción respecto a la ejecución del plan en la vigencia 2021, 34 manifiestan que se deben mejorar más las actividades y se deben establecer cronogramas previos, que deben aumentarse las actividades presenciales, incluirse a las oficina territoriales, entre otros, 8 no responden o dicen que no aplica y 5 personas indican que fue regular.

8. Que otras actividades le gustarían para ser incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos CORPOBOYACA 2022?

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 2022, tales como:

Ciclomontañismo, Jornadas de masajes anti estrés, MAYOR relevancia al EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL, para todos los funcionarios, formación en áreas específicas en que se desempeña el funcionario, Actividades culturales, beneficios para educación y vivienda, Visita a instalaciones de otras corporaciones para compartir experiencias exitosas, Actividades culturales, beneficios para educación y vivienda, Actividades de esparcimiento con los hijos. Incluir nuevamente el Bono de los niños, que se destinen recursos para estudiar especializaciones para los funcionarios independientemente si es profesional o técnico, Salidas a parques de diversiones como salitre mágico o mundo aventura, Programa de formación en idioma inglés, programa de formación en lengua de señas, Cursos de natación, Programa acondicionamiento físico – Gimnasio, taller de cocina, Taller de manualidades, Caminatas con el núcleo familiar, Clases de tejer y Bordados, Bonos para que las familias puedan ir a centros recreativos o descanso cuando exista la disponibilidad de tiempo de todos los miembros de la familia, Restaurante donde los funcionarios de bajo costo puedan acceder al consumo de alimentos (almuerzo), Bonos de SPA Diplomados en otras áreas del conocimiento que no sea solo en gestión medioambiental, por ejemplo en algo enfocado a la parte del talento humano, la administración, las finanzas o la contabilidad, superiores a 160 horas, Boletas para ir a cine con toda la familia, Entrenamientos de Bolos, Fútbol y Voleibol, Taller de pintura y teatro, Taller de Alimentación Saludable (Taller de Sushi ,Taller de Ensaladas, Taller desayunos, Taller de Batidos, Taller de Ceviche, Taller de loncheras), Tv para el comedor, Semana Cultural y concurso de talentos, Día de la familia, bonos para centros recreativos y de alimentación, Recursos de apoyo para posgrados en todos los niveles de la corporación, salidas ecológicas y senderismo algún otro departamento, incentivos para los hijos de los funcionarios, cursos artístico culturales para hijos de funcionarios e invertir más en formación académica de los funcionarios , Participación y apoyo efectivo a todas las dependencias de la Entidad viajes, charlas motivacionales para trabajo en equipo y cambios de hábitos, que dentro del programa de incentivos de mejor empleado, se tenga en cuenta los funcionarios en provisionalidad, Ciclismo en cada Territorial, salario emocional, consiste en un día libre, cada mes, remunerado, que el funcionario ocupa en actividades, preferiblemente relacionadas con la familia y/o, personales. Este incentivo, está siendo utilizado con éxito, por entidades del estado colombiano, como el magisterio nacional, Clima organizacional fuera de la ciudad, Día libre para el disfrute por el día de la familia, salud visual y oral, entre otros.

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 2022, se tuvo en cuenta insumos, tales como:

- ✓ Necesidades específicas manifiestas por los funcionarios- **ENCUESTA- INSUMOS CONSTRUCCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2022, ruta: F:\Gestión Humana\2022\PLANES\PLAN BIENESTAR 2022**
- ✓ 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 2021
- ✓ Aportes Sindicato SUNET Mesa de trabajo: 19 de enero de 2022, en la que participaron AMANDA MEDINA BERMUDEZ, Presidente SUNET, ANGELA DEL PILAR VEGA Y LUDY PAOLA MARTINEZ, Integrantes Junta Directiva SUNET.
- ✓ Aportes Comisión de personal, sesión 25 de enero de 2022.
- ✓ Aportes Comité de Dirección, sesión 25 de enero de 2022.

4.3 PROGRAMA DE BIENESTAR 2022

El Plan de Bienestar que se va a implementar en CORPOBOYACA en la vigencia de 2022, se circunscribe a cuatro (4) áreas fundamentales, a saber:

4.3.1 Área de Seguridad y salud en el trabajo

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 pongan en peligro su vida.

De igual manera, este componente integra 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, relacionado también con las actividades del área recreativa.

4.3.2 Área Deportiva y de interacción

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.

4.3.3 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.

4.3.4 Área clima laboral:

Desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con CORPOBOYACA

4.6 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

4.6.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022

A. ÁREA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SEMANA DE BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2022

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, inspección de puestos de trabajo con ARL, prevención de riesgos cardiovasculares, estilos de vida saludable, proyecto de vida, plan estratégico de seguridad vial, bienestar social, promoción de programas de vivienda, rumbaterapia, yoga o aeróbicos**,** prevención de desórdenes músculo esqueléticos, manejo del estrés, bienestar laboral, entre otros.

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.

B. ÁREA DEPORTIVA Y DE INTERACCIÓN

- JORNADAS DE INTEGRACIÓN DEPORTIVA "VI JUEGOS INTERNOS CORPOBOYACÁ 2022"

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, Microfútbol, Ciclismo de montaña, juegos de mesa, juegos tradicionales o autóctonos, tejo, Mini tejo, Bolos, entre otros, siempre y cuándo se garantice el número de inscritos requeridos y según disponibilidad de presupuesto y escenarios; así como la posibilidad de apoyar con los uniformes y/o petos distintivos de la Corporación, siempre y cuando haya disponibilidad presupuestal.

- CURSOS DE NATACION

Se gestionará en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que los funcionarios que estén interesados en participar en cursos de natación, puedan acceder a menor costo y/o tarifas preferenciales.

- GIMNASIO

Se gestionará en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que los funcionarios que estén interesados en asistir a Gimnasio, puedan acceder a menor costo y/o tarifas preferenciales

- 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 cuando haya disponibilidad presupuestal.

INCENTIVO POR USO DE LA BICICLETA

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.

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, taller de cocina, teatro etc, dirigidos a los funcionarios y/o a su núcleo familiar.

CAMINATAS ECOLÓGICAS o SENDERISMO

Se realizarán salidas y/o caminatas ecológicas o senderismo 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, según número de inscritos.

C. ÁREA RECREATIVA

JORNADAS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR "CORPOBOYACÁ UNA SOLA FAMILIA"

Para el primer semestre se realizará una (1) **actividad recreativa y de integración**, salidas o paseos de integración familiar para los funcionarios de la Corporación y su núcleo familiar principal; esta actividad estará sujetas a disponibilidad de escenarios, fechas y presupuesto para su realización.

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 la actividad presencial, se otorgará un **día de permiso remunerado** a los funcionarios de la Entidad, en el que podrán compartir tiempo con sus familias.

Para el segundo semestre, se otorgará un **día de permiso remunerado** a los funcionarios de la Entidad, en el que podrán compartir tiempo con sus familias, el cual tendrá lugar el viernes 11 de noviembre de 2022.

Este incentivo debe ser disfrutado en las fecha indicada o dentro de los 30 días calendario siguiente al día en que se otorga para todos los funcionarios de la Entidad, so pena de perder el derecho a su disfrute, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito y/o estricta necesidad del servicio que impidan al funcionario tomarlo dentro del término enunciado.

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 2022.

ACTIVIDADES CUMPLEAÑOS DE CORPOBOYACÁ (FEBRERO) 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.

ACTIVIDAD DE CIERRE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL 2022.

Una (1) actividad de integración con motivo de cierre del año calendario 2022, donde serán exaltados los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción del año 2021-2022.

NOVENAS NAVIDEÑAS 2022.

Una (1) actividad con motivo de las novenas navideñas 2022, 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.

CINE-FORO CARTELERA O JORNADAS DE CINE EN FAMILIA

Se realizará una actividad de proyección dirigida a los funcionarios de la entidad de películas o documentales de acuerdo con la temática que se defina, 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.

Se gestionará convenio con los establecimientos y/o entidades que prestan servicio de cine en la ciudad de Tunja, de modo que los funcionarios puedan acceder a menor costo y/o tarifas preferenciales.

D. ÁREA CLIMA LABORAL

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.

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.

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.

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 siguiente a la fecha de cumpleaños, so pena de perder el derecho a su disfrute, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito y/o estricta necesidad del servicio que impidan al funcionario tomarlo dentro del término enunciado.

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 la exaltación en la jornada de la mañana y **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 2022)
- ✓ Día del Hombre (19 de marzo de 2022)
- ✓ Día Internacional del Orgullo LGBT (28 de junio de 2022)

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 o el 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.

El Equipo conformado mediante Resolución N° 1990 del 05 de noviembre de 2021, *"POR LA CUAL SE CONFORMA EL EQUIPO LIDER PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROYECTO DE TELETRABAJO EN LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE BOYACA- CORPOBOYACA Y SE TOMAN OTRAS DETERMINACIONES",* establecerá la prueba piloto para la implementación del proyecto teletrabajo en la Corporación Autónoma Regional de Boyacá "CORPOBOYACA", la cual tendrá la duración de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de publicación de la Resolución.

Para desarrollar el plan de acción de la prueba piloto para la implementación del proyecto teletrabajo en la Corporación, se incorporarán los siguientes componentes:

- Planeación y compromiso de la Alta Dirección
- Elaboración del diagnóstico, sensibilización y capacitaciones, definir modalidad y alcance.
- Inspecciones a puestos de trabajo, identificación de empleos teletrabajables, de candidatos posibles, encuestas, servidores preseleccionados, sensibilización, selección de empleados a teletrabajar y capacitación
- Acuerdo de voluntades (derechos y obligaciones)
- Elaboración de actos administrativos
- Seguimiento y control
- Evaluación

Para el caso de TRABAJO VIRTUAL EN CASA, se dará cumplimento a lo estipulado en el Decreto 1662 de 2021, *Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado,* y/o la norma que lo modifique, aclare o sustituya. Así como lo señalado en la circular 005 del 14 de enero de 2022, *"Lineamientos para el trabajo presencial servidores públicos de Corpoboyacá".*

4.6.2 PLAN DE INCENTIVOS 2022

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.

INCENTIVOS MEJOR EQUIPO DE TRABAJO Y MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL Y DE LA ENTIDAD.

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

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.	del 19 de agosto de 2020 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.

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 2022
2	Recompensas a los funcionarios que por su desempeño se destaque sobre los demás (Incentivos no pecuniarios)	Vigencia 2022
3	Reconocimientos informales	Vigencia 2022
4	Salario Emocional: Otorgamiento de un día de descanso por el día de cumpleaños del funcionario. Este incentivo debe ser disfrutado el mismo día o dentro de los 30 días calendario siguiente a la fecha de cumpleaños, so pena de perder el derecho a su disfrute, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito y/o estricta necesidad del servicio que impidan al funcionario tomarlo dentro del término enunciado.	Vigencia 2022
5	Incentivos pecuniarios: Equipos de Trabajo	Vigencia 2022
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 2022

NO.	ACTIVIDAD	FECHAS LÍMITE
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 2022
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 2022
9	Inscripción y representación de la entidad en actividades artísticas, culturales, juegos deportivos y torneos locales, departamentales y nacionales.	Vigencia 2022
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 2022
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 2022
12	Otorgar a los funcionarios un día de permiso remunerado por antigüedad, al cumplir 5, 10, 15, 20, 25 o 30 años. Este incentivo debe ser disfrutado el mismo día o dentro de los 30 días calendario siguiente a la fecha de cumpleaños, so pena de perder el derecho a su disfrute, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito.	Vigencia 2022

4.7 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

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 2022, 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 2022

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	Todos los servidores que cumplan las

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
	Función Pública Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015	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 Administrativo de la Función Pública	Todos los servidores públicos y su nucleo familiar conforme la ley 1857 de 2017
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

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
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
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 2022

El presupuesto proyectado con el que cuenta CORPOBOYACÁ para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2022, para la Vigencia Fiscal 2022, es el siguiente:

CODIGO	NOMBRE	SECCIÓN	FUENTE RECURSOS	PROYECCION VIGENCIA 2022	OBSERVACION
SECCIÓN 8	SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS Y SERVICIOS DE PRODUCCIÓN	8	310108	75.000.000	PROGRAMA DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS (EQUIPO DE TRABAJO MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL)
SECCIÓN 9	SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES	9	310108	85.560.480	INCENTIVOS PARA EDUCACIÓN FUNCIONARIOS
SECCIÓN 9	SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES	9	310108	25.560.480	EJECUCIÓN DE PLAN DE BIENESTAR
SECCIÓN 9	SERVICIOS PARA LA COMUNIDAD, SOCIALES Y PERSONALES	9	310108	250.000.000	SERVICIOS DE ESPERCIMIENTO Y SERVICIOS DEPORTIVOS - PLAN DE BIENESTAR
TOTAL				**$ 436.120.960**	

Fuente de información: Presupuesto 19/01/2022.

7. EJECUTOR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

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, con la intervención de los procesos y/o dependencias que se requiera.

8. APROBACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

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 veinticinco (25) días del mes de enero de 2022, 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 veinticinco (25) días del mes de enero de 2022.

HERMAN ESTTIF AMAYA TELLEZ
Director General

LUZ DEYANIRA GONZALEZ CASTILLO
Subdirectora Administrativa y Financiera

Proyectó: Diana Juanita Torres Sáenz
Revisó: Luz Deyanira González Castillo / Herman Esttif Amaya Tellez
Aprobó: Integrantes Comisión de Personal en sesión del 25 de enero de 2022
Archivado en: Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Versión	Nombre	Fecha
N° 1	Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022	25 de enero de 2022