Corpoboyacá

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2024

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 2024
4.2 ESTUDIO Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
4.3 PROGRAMA DE BIENESTAR 2024
4.4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
4.4.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024
4.4.2 PLAN DE INCENTIVOS 2024
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 2024
6. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
7. EJECUTOR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
8. APROBACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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]

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos será ejecutado durante la vigencia 2024, 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 2023-2026, como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 2004 , la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público

[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 2023-2026, https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores de CORPOBOYACA que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

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.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las
- servidoras y los servidores públicos.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

4. DESCRIPCIÓN

El Plan de Bienestar e incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Boyacá para la vigencia 2024, se realizó en las siguientes etapas:

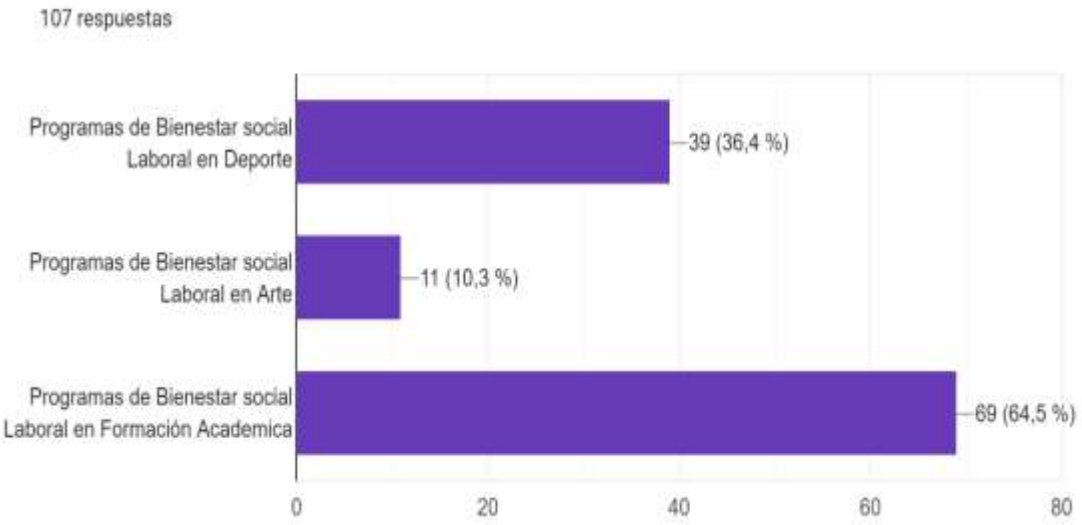
4.1 Aplicación de instrumento para recolección de información sobre necesidades (encuesta electrónica diligenciada por 107 funcionarios). Del 26 de diciembre de 2023 al 16 de enero de 2024.
4.2 Estudio de necesidades y diagnóstico.
4.3 Elaboración de programas que respondan a las necesidades identificadas.
4.4 Ejecución de los programas.
4.5 Evaluación y seguimiento de los programas.

4.1. RESULTADOS ENCUESTA- INSUMOS CONSTRUCCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2024

Del 26 de diciembre de 2023 al 16 de enero de 2024, 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 2024, obteniendo un total de **ciento siete (107) encuestas diligenciadas**, en los siguientes términos:

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

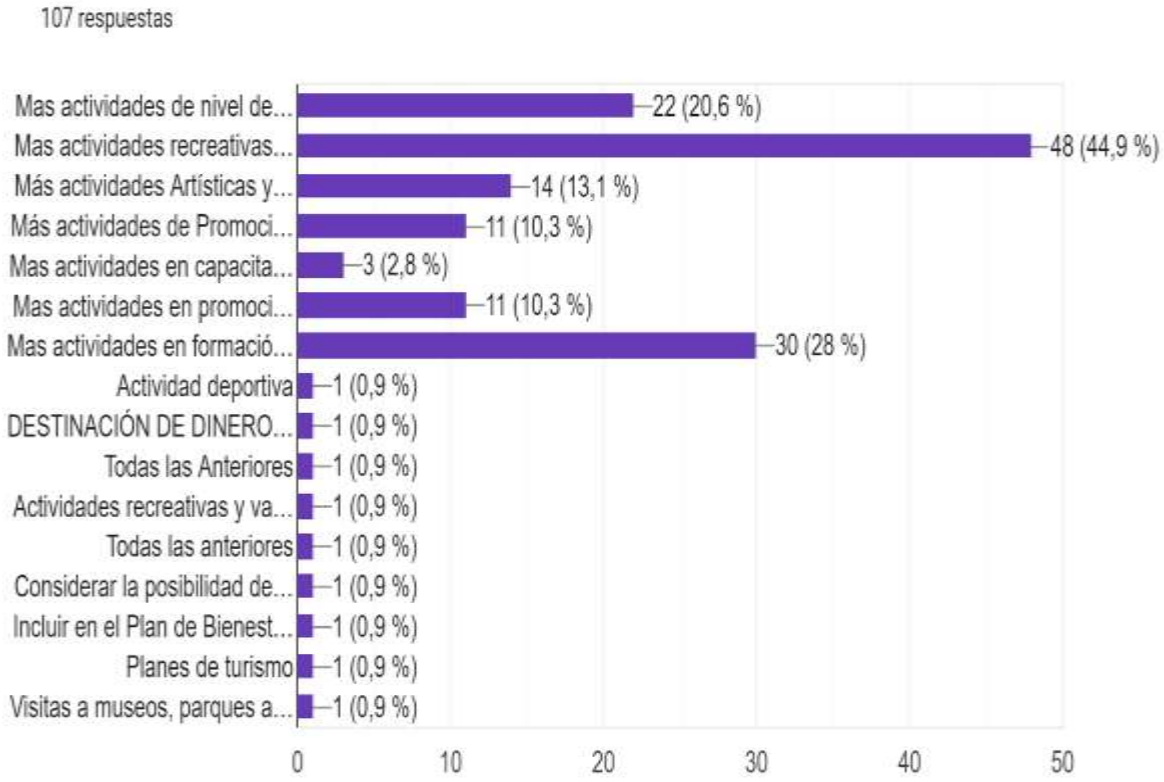
1. Cree usted que es importante que CORPOBOYACA destine mayores recursos a:



[2] F:\Gestión Humana\2024\170-44 PLANES\PLAN DE BIENESTAR

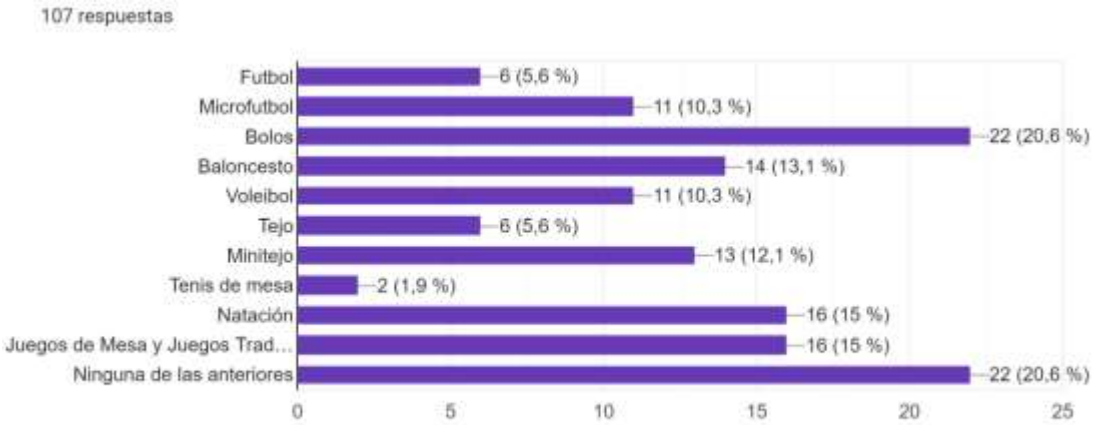
ANALISIS: De los 107 funcionarios que respondieron la encuesta, 69 de ellos prefieren que la entidad destine los recursos para la realización de Programas de Bienestar social Laboral en Formación Académica, 29 en Programas de Bienestar social Laboral en Deporte y 11 en Programas de Bienestar social Laboral en Arte.

2. El programa de Bienestar Social de CORPOBOYACA debe contener



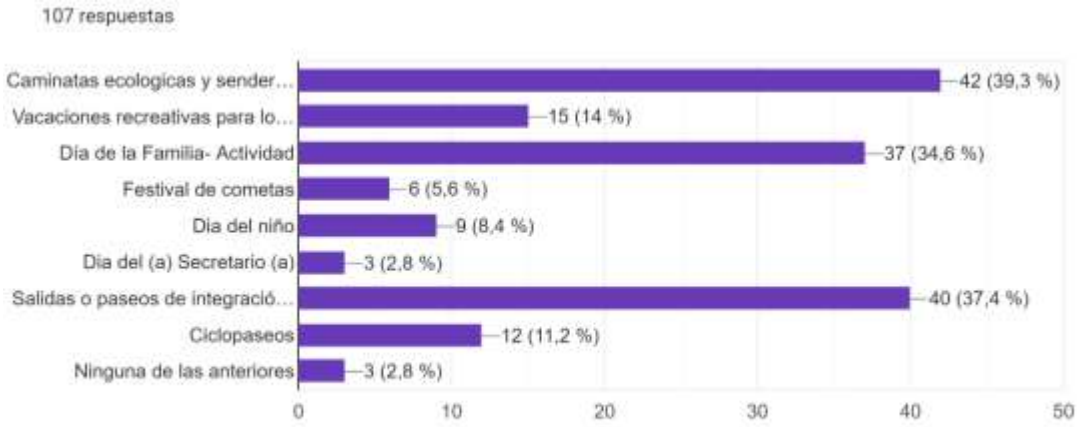
ANALISIS: De los 107 funcionarios, 48 opinan que el programa de bienestar social debe contener más actividades recreativas y vacacionales, 30 Más actividades en formación académica, 22 en actividades de nivel deportivo, 14 actividades artísticas y culturales, 11 en promoción de programas de vivienda, 11 actividades de promoción y prevención de la salud, el promedio restante, en todos o en varios.

3. En el área Deportiva le gustaría participar en:



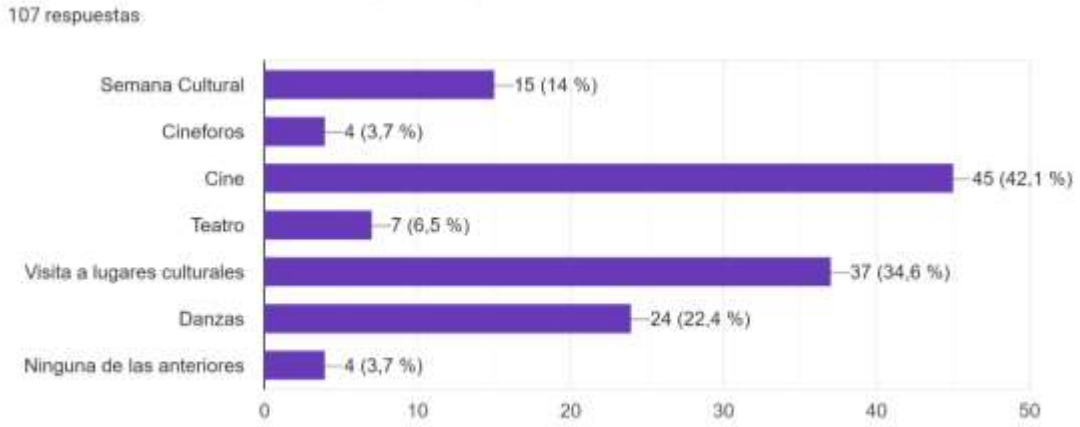
ANALISIS: De los 107 funcionarios que respondieron a 22 les gustaría participar en bolos, en igual cantidad en ninguna de las anteriores, a 16 en juegos de mesa y juegos tradicionales, 16 en natación, 14 en baloncesto, 13 en Minitejo, 11 en microfútbol, 11 en voleibol, 6 en futbol, 6 en tejo y 2 en tenis de mesa.

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



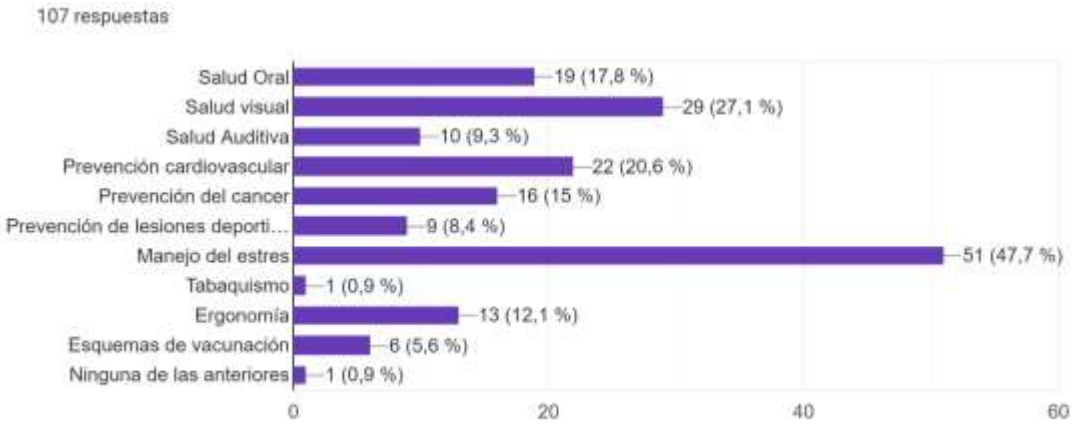
ANALISIS: En el área recreativa y vacacional de los 107 funcionarios les gustaría participar en el siguiente orden: 42 les gustaría realizar caminatas ecológicas y senderismo, 40 en salidas o paseos de integración familiar, 37 en la celebración del día de la familia, 15 de ellos vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios, 12 en ciclo paseos, 3 en el día de la secretaria, 29 en el día del niño, 6 en festival de comentas, y 3 en ninguna de las opciones.

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 de las siguientes actividades, 37 les gustaría visitar lugares culturales, 45 en cine, 24 en Danzas, 15 en semana cultural, 4 participar en cine foros, 7 en teatro y 4 ninguna de las opciones.

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 51 votos, 29 salud visual, 22 de ellos en prevención cardiovascular, 13 de ellos están interesados en campañas de ergonomía, 16 en campañas de prevención del cáncer, 19 en salud oral, 9 en campañas de prevención de lesiones deportivas, 10 funcionarios están interesados en participar en campañas de salud auditiva, 6 en campañas sobre esquemas de vacunación, 1 tabaquismo y 1 ninguna de las anteriores.

7. Indique la percepción que tiene del Plan de Bienestar Social e Incentivos CORPOBOYACA 2023.

Esta pregunta se realizó de manera abierta, esto quiere decir que cada funcionario contestó de manera libre.

ANALISIS: De los 107 funcionarios participantes, 12 tienen una excelente percepción, 75 de ellos tienen buena percepción respecto a la ejecución del plan en la vigencia 2023, sin embrago algunos (12 personas) manifiestan que se deben mejorar algunas actividades, que se deben establecer cronogramas previos, que deben incluirse a las oficinas territoriales, entre otros, 12 personas indican que fue regular y 8 no responden o dicen que no aplica.

8. Que otras actividades le gustarían para ser incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos CORPOBOYACA 2024?

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 2024, tales como:

- *Educación - Idiomas extranjeros*
- *Incluir incentivos para la educación de los hijos.*
- *Las anchetas navideñas y/o regalos para niños, de pronto incluir alguna actividad en donde los niños mayores de 12 años puedan ser incluidos*
- *Cursos en deportes.*
- *mas caminatas, mas pausas activas de forma presencial, que se integrara a los contratistas y demás colaboradores a las novenas de fin de año, que se incentive el tema educativo e los profesionales de la entidad, facilitando el acceso y prestando la colaboración que se requiera para que sea de fácil acceso para todos los funcionarios.*
- *Ciclismo*
- *Alguna actividad o política que mejore el clima organizacional de manera semanal*
- *Natación con horario realmente flexible*
- *Entregar boletas, así como en el cine, para el núcleo familiar para que compartan una actividad en familia (brindar opciones).*
- *Realizar campeonatos internos, dotar con uniformes y premiar a los ganadores, incentivos a la participación.*
- *Entregar ayuda económica a todos los para lentes de gafas - Incluir convenios con gimnasio. - Bonos sodexo*
- *Convenio con el Instituto Termal de Paipa para disfrute de las piscinas*
- *Incluir más actividades junto con los hijos de los funcionarios*
- *Garantizar la participación en juegos organizados por ASOCARS.*
- *Falta más actividades familiares, para compartir con la familia y que sea bien agradables*
- *Actividades de integración e interacción cultural con las demás dependencias.*

- *incluir Caminata al Nevado el Cocuy, jornada de Clima organizacional de dos días, como se ha hecho en años anteriores, por supuesto no en esta administración.*
- *Para un entorno laboral saludable, es preciso que se impartan conferencias, cuya temática esté relacionada con el trato que se le debe dar a su compañero de trabajo, ser colaborativo, ser respetuoso, ser empático, ser comunicativo, entre otros.*
- *Más que otras actividades considero que se debe buscar más equidad en la distribución de los incentivos, como lo hacen otras entidades. Gracias*
- *Apoyo Académico Del 100% Para Estudios De Pregrado Y Posgrado*
- *incentivo por el día de la profesión de cada funcionario.*
- *Capacitación practica acerca del manejo del estrés y paseos de más de un día.*
- *actividades del área artística y cultural, por ejemplo, que las corporaciones con sus funcionarios pudieran participar en las comparsas de navidad y fin de año del aguinaldo boyacense, así como lo hacen otras entidades de la ciudad (ebsa, veolia, etc etc)*
- *Natación para hijos de los funcionarios y vacaciones recreativas para adolescentes no solo para niños*
- *Días de la familia compensado y que no haya actividad presencial*
- *Clases de defensa personal o clases de kick boxing*
- *La entidad debería contar con sitios para descanso del personal de planta.*
- *Propongo que no se premie al mejor trabajador; porque normalmente esto produce rupturas al interior de los equipos de trabajo, amén que depende de la relación jefe-subalterno. Es decir, no existe objetividad en este modelo. ¿Que tal premiar a la persona más amable?, al subdirector (a) que logre más empatía con su equipo de trabajo? Quizás mediante un concurso abierto; creo que sería más democrático.*
- *Me gustaría que tuvieran en cuenta a las territoriales en todas las actividades que organizan Ya que se enfocan solo en la sede central*
- *Trueque de botellas eco amigables, por premios para las familias de los servidores. Buscando así la aplicación de buenas prácticas de economía circular.*
- *Reconocimientos por áreas o grupos de trabajo*
- *Representación de la entidad en actividades culturales como danza o baile más que se incluya seria poder realizarlas antes de los meses de noviembre y diciembre*
- *Actividades que redunden en el medio ambiente, partiendo que somos la primera autoridad ambiental del Departamento.*
- *Me gustaría que la entidad pudiera vincularse más en escenarios deportivos y culturales.*
- *SUGIERO, aprovechemos el Sirap de Corpoboyacá, contamos con muchos lugares hermosos y pocos conocidos que pueden ser destino para las caminatas, entre los trabajadores hay personal que resultan ser buenos guías. Más caminatas para esta vigencia, por favor. En el área Artística y cultural incluir la música, entre los trabajadores hay personas con habilidad para el canto e interpretación de instrumentos musicales.*
- *Incluir el día del servidor público para todas las dependencias de la corporación.*
- *Se debe contemplar que las oficinas territoriales puedan participar de las actividades en lo posible se realicen directamente en el municipio, importante que las actividades se realicen a lo largo del año, no dejar todas las actividades para el último mes del año donde*

se está en cierre y las labores incrementan, además considerar que si un funcionario no participa de una actividad donde se decreta no atención al usuario no sea obligatorio la asistencia al lugar de trabajo como s la actividad del día de la familia.

- *Incluir en las actividades dirigidas a los hijos (celebraciones y vacacionales) plan con enfoque diferencial para población con condiciones no neurotípicas dirigidas a estimulación.*
- *Incluir un plan de incentivo para almuerzo, principalmente de funcionarios externos de Tunja, que no tienen posibilidad de almorzar en casa.*
- *Incluir un plan de reconocimiento e incentivos a los procesos y funcionarios por el cumplimiento de metas, lo cual aporte y contribuya en el estímulo y fortalecimiento de los funcionarios.*
- *Ampliar la cobertura en las actividades que son más solicitadas por los funcionarios, caminatas y deportes destacados, para contribuir en los beneficios de los funcionarios.*
- *Comunicación asertiva.*
- *Capacitación académica*
- *Incluir competencias deportivas con otros entes públicos y/o privados. Escuelas de formación*
- *Incluir billar dentro de los juegos internos*
- *Jornadas de atletismo, talleres de yoga, talleres de manejo de emociones y terapias de respiración, entradas para un masaje Anti estrés o jornada de relajación corporal; pero por sobre todo tener en cuenta la ubicación particular de las Territoriales para hacerlas participes de forma efectiva de las actividades que se establezcan en el Plan para la vigencia, quizá poder llevar algunas actividades del Plan de Bienestar a la ubicación en espacio de las oficinas Territoriales.*
- *Con relación al equilibrio social, respetuosamente, considero que el tema de la pandemia ya está más que superado luego creo que ese eje debe redireccionarse y que parte del plan de bienestar social involucre la oportunidad del teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto pues eso mejora la calidad de vida de los funcionarios y lastimosamente no lo han querido entender a nivel de los directivos.*
- *Sería importante se tenga en cuenta las oficinas que estamos alejados de las sedes principales (Puerto Boyacá - Aquitania), para que podamos participar en las actividades como funcionarios y también participar con nuestras familias. Que por lo menos se garantice el transporte y los medios necesarios para la participación.*
- *Actividades de clima organizacional con todos los funcionarios de Corpoboyaca.*
- *"Como parte de las actividades de Senderismo y caminatas que se definan, se incluya una retroalimentación de las áreas protegidas y ecosistemas estratégicos que gobernamos, previo o durante las salidas.*
- *Incrementar el presupuesto que en años anteriores se ha destinado para el apoyo a funcionarios en proceso de formación de pre-grado y/o estudios avanzados de formación (especialización - maestría - doctorado)*
- *Promover proyectos de investigación con el talento de la entidad.*
- *Involucrar a las agremiaciones sindicales en la ejecución de las actividades del PIB*
- *Importante que las vacaciones recreativas tengan un lapso de tiempo más largo.*

- *Ciclismo competitivo*
- *Más Actividades Que Orienten Al Cuidado De La Naturaleza Y Al Autocuidado*
- *capacitaciones externas y participación en congresos.*
- *Me gustaría que incluyeran la participación a congresos y capacitaciones en sistemas de información geográfica.*

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 2024, se tuvo en cuenta insumos, tales como:

- ✓ Necesidades específicas manifiestas por los funcionarios- **ENCUESTA- INSUMOS CONSTRUCCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CORPOBOYACA 2024, ruta: F:\Gestión Humana\2024\170-44 PLANES\PLAN DE BIENESTAR**
- ✓ 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 2023
- ✓ Aportes Organizaciones sindicales Mesa de trabajo, llevada a cabo el día 22 de enero de 2024, a las 2:00 p.m., en la cual participaron Amanda Medina Bermúdez, Yolanda López Reyes y Diego Alfredo Roa Niño por SUNET CORPOBOYACA y por SINTRAAMBIENTE, Julio Daniel Suarez Torres.
- ✓ Aportes Comisión de Personal, sesión 25 de enero de 2024, a las 2:00 pm
- ✓ Aportes Comité de Dirección, sesión 29 de enero de 2024

4.3 PROGRAMA DE BIENESTAR 2024

El Plan de Bienestar que se va a implementar en CORPOBOYACA en la vigencia de 2024, se circunscribe a CINCO (5) ejes fundamentales, a saber:

4.3.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan

a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral

- **Factores psicosociales:**

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblaciones y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; 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 familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:**

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

- **Calidad de vida laboral:**

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

4.3.2 Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:**

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:**

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la practica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

4.3.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:**

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+. Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

- **Prevención, atención y medidas de protección:**

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"[3], sus rutas de atención, entre otros aspectos.

4.3.4 Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:**

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo,

[3] Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023

adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

- **Analítica de datos para el bienestar:**

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

- **Creación de ecosistemas digitales:**

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

4.3.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:**

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad[4]; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional; llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen. Adicionalmente, diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto

[4] 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 ".

se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

4.4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

4.4.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

- **Factores psicosociales:**

- FORMACION DEPORTIVA PARA LOS FUNCIONARIOS QUE INTEGRAN EQUIPOS CONFORMADOS EN REPRESENTACIÓN DE LA CORPORACION

Apoyar con entrenador, espacios y/o canchas para entrenamientos de los equipos que se conformen en diferentes disciplinas para representar a la Entidad, en los diferentes torneos interinstitucionales que se presenten.

- JORNADAS DE INTEGRACIÓN DEPORTIVA "VIII JUEGOS INTERNOS CORPOBOYACÁ 2024"

Se realizarán Jornadas deportivas de integración entre los funcionarios de CORPOBOYACA, con equipos conformados por dependencias, a realizarse en la sede principal y/u Oficinas Territoriales (Soatá, Pauna, Miraflores y Socha) con capacidad para practicar deportes como Tenis de Mesa, Baloncesto, Voleibol, Fútbol, Ciclismo de montaña, juegos de mesa, juegos tradicionales, tejo, Mini tejo, Bolos, entre otros, siempre y cuando se garantice el número de inscritos requeridos, según disponibilidad de presupuesto y uniformes y/o petos distintivos de la Corporación, siempre cuando se cuente con los recursos necesarios.

Para tal efecto se apoyará a los funcionarios con viáticos y/o transporte en los casos que haya lugar, siempre y cuanto haya disponibilidad presupuestal.

- 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/o transporte en los casos que haya lugar, además de apoyar con los elementos deportivos y uniformes distintivos de la Corporación, para los funcionarios que representen a la entidad, siempre y cuanto haya disponibilidad presupuestal.

- **EVENTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES**

Se realizarán 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.), dirigido a los funcionarios y/o a su núcleo familiar.

Se podrá realizar 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 familiar u otros organismos.

- CONVENIOS PARA 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, puedan acceder a menos costo y/o tarifas preferenciales.

- CONVENIOS CON GIMNASIOS

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

- **SEMANA DE BIENESTAR, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024.**

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 un entorno laboral saludable y bienestar laboral se puede alcanzar el bienestar en los demás aspectos de la vida diaria.

Se realizarán actividades tales como, inspecciones a puesto de trabajo, 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, pausas activas, entre otros. También se podrán realizar eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo.

- **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, 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 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 2024)
- Día del Hombre (19 de marzo de 2024)
- Día Internacional del Orgullo LGBT (28 de junio de 2024)

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:**

- **HORARIOS FLEXIBLES**

Se dará continuidad a lo establecido en la Resolución 1224 del 30 de julio de 2021, artículo quinto, según el cual los funcionarios de la Corporación, podrán prestar sus servicios, únicamente en los siguientes dos (2) horarios flexibles, lunes a viernes de:

- Siete y media (7:30 a.m.) de la mañana a doce y media (12:30 m) del medio día y de una y media (1:30 pm) de la tarde a las cuatro y media (4:30 p.m.) de la tarde.
- Ocho (8:00 a.m.) de la mañana a doce (12:00 m) del medio día y de dos (2:00 pm) de la tarde a las seis (6:00 p.m.) de la tarde.

Los servidores públicos que decidan acogerse a uno de los horarios flexibles establecidos deberán informar por escrito a la Subdirección Administrativa y Financiera- Gestión Humana con VoBo del jefe inmediato, indicando el horario al cual se acogerán, en aras de consolidar la información al respecto. De igual manera, deberán anexar los documentos, según sea el caso, para acreditar su condición y acceder a la prioridad, según se establece en dicho acto administrativo, para el caso de:

- Servidores públicos con hijos menores de edad
- Servidores públicos – madres y padres cabeza de familia- con hijos menores de 25 años que estén estudiando,
- Servidores públicos con hijos de cualquier edad que se encuentren en situación de discapacidad.
- Servidores públicos discapacitados o con problemas especiales de salud, Servidores públicos con padres que se encuentran en situación de discapacidad física, sensorial o

psíquica y que dependan directamente del funcionario o adultos mayores hasta el segundo grado de consanguinidad bajo su cargo,
- Servidores públicos que se encuentren cursando un programa académico o de formación para el trabajo y
- Servidores públicos cuyo domicilio este ubicado fuera de la Sede habitual de trabajo.

- TELETRABAJO

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 para el 2024, tiene prevista la implementación de la modalidad de TELETRABAJO de conformidad con el MGH-04 MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO DE TELETRABAJO EN CORPOBOYACÁ.

Los servidores públicos podrán tener esta modalidad laboral atendiendo todos los lineamientos y directrices proferidas al respecto y contenidas en el MGH-04 MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO DE TELETRABAJO EN CORPOBOYACÁ y el Anexo. 1 DIAGNÓSTICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO DE TELETRABAJO EN CORPOBOYACÁ, o aquel que lo modifique, sustituya o aclare.

- JORNADAS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR "CORPOBOYACÁ UNA SOLA FAMILIA": DIA DE LA FAMILIA, ASÍ COMO, FACILITAR, PROMOVER Y GESTIONAR ESPACIOS PARA QUE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS PUEDAN COMPARTIR CON SUS FAMILIAS (LEY 1857 DE 2017)

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; estas actividades estarán 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).

Para el caso de la actividad presencial, en caso que el funcionario no cumpla con el núcleo familiar que pueda asistir, se otorgará un día de permiso remunerado a dichos funcionarios de la Entidad, en el que podrán compartir tiempo con su familia y será el mismo día de la actividad organizada por la Entidad para los demás funcionarios, sin excepción, so pena de no acceder a dicho beneficio.

En caso que no se pueda realizar la actividad presencial en el primer semestre se otorgará un día de permiso remunerado a los funcionarios de la Entidad, en el que podrán compartir tiempo con sus familias.

Este incentivo debe ser disfrutado en la 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

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.

Este incentivo debe ser disfrutado en la 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

- **ACCIONES CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA NIÑEZ Y LA RECREACIÓN**

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 2024.

- VACACIONES RECREATIVAS PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIO DE CORPOBOYACA MENORES DE 12 AÑOS

Las vacaciones recreativas, estarán dirigidas para los hijos de los funcionarios de la Corporación hasta los doce (12) años de edad, se realizarán actividades en el mes de junio y diciembre del 2024; destacando que se podrá gestionar en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que los funcionarios que estén interesado en asistir, puedan acceder a menos costo y/o tarifas preferenciales y/o subsidiados por la Corporación, siempre y cuanto haya disponibilidad presupuestal.

- ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES PARA ADOLESCENTES HIJOS DE LOS FUNCIONARIO DE CORPOBOYACA

Se gestionará en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, la realización de una jornada en el mes de junio y en el mes de diciembre del 2024, respectivamente, en la que se realice actividades deportivas y culturales dirigidas a los hijos de los funcionarios de CORPOBOYACA, de 13 años hasta 16 años, siempre y cuanto haya disponibilidad presupuestal.

- CINE-FORO CARTELERA O JORNADAS DE CINE EN FAMILIA

Se entregarán boletos para proyección de películas o documentales dirigidos a los funcionarios de la entidad y su núcleo familiar integrado por el cónyuge o compañero(a) permanente y los hijos hasta los

25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor) o los padres del funcionario.

- **ADECUACIÓN DE SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE DEL ENTORNO LABORAL, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN LA LEY 1823 DE 2017;**

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 en la Sede Central, así mismo, procurará en la medida de lo posible y en caso que se requiera contar con dichos espacios en las demás Sedes.

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

- **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.

- **PROMOCIÓN DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE (LEY 1811 DE 2016)**

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 ocho (8) medios días remunerados al año.

- **Calidad de vida 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.

- JORNADA DE INTERVENCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La Jornada de intervención de clima organizacional para los funcionarios de la Entidad será durante dos (2) días, fuera de la ciudad de Tunja.

Se podrán realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos.

De acuerdo a la medición del clima Organizacional de la entidad, se deberá elaborar un plan de trabajo que permita establecer las actividades de intervención; para el caso especificó se realizará 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 a la prevención del riesgo psicosocial y fortalecimiento del comité de convivencia laboral.

Este ítem también incluye la implementación del plan de intervención resultante del proceso de aplicación de batería de riesgo psicosocial realizado en la vigencia 2023.

- ACTIVIDADES CUMPLEAÑOS DE CORPOBOYACÁ Y CELEBRACIÓN DEL DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO (27 DE JUNIO DE CADA AÑO)

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.

- RECONOCIMIENTO A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO CON SU PROFESIÓN:

- 9 febrero - Día del Periodista
- 1 marzo - Día del Contador
- 18 marzo - Día del Negociador Internacional
- 23 abril - Día del Bibliotecólogo
- 26 abril - Día de la Secretario (a)
- 27 abril - Día del Diseñador Gráfico
- 10 mayo - Día del Veterinario

- 15 mayo - Día del Maestro (Licenciados)
- 22 junio - Día del Abogado
- 22 junio - Día del Zootecnista
- 3 Julio - Día del Economista
- 4 agosto - Día del Periodista y Comunicador
- 17 agosto - Día del Ingeniero
- 17 de septiembre. Día del Biólogo.
- 26 septiembre - Día del Químico
- 3 octubre - Día del Archivista
- 14 octubre - Día de los Técnicos o Tecnólogos
- 22 octubre - Día del Trabajador Social
- 23 octubre - Día del Financiero
- 27 octubre - Día del Arquitecto
- 4 noviembre - Día del Administrador
- 20 noviembre - Día del Psicólogo
- 24 noviembre - Día del Agrónomo
- 4 diciembre - Día del Publicista.

Nota: En caso que la profesión no se encuentre en el anterior listado, el funcionario deberá informar a Gestión Humana, con el fin de hacer efectivo dicho incentivo.

Se otorgará permiso remunerado consistente en un (01) día de descanso de acuerdo con la profesión, el cual será autorizado por el jefe inmediato, aclarando que se tomará respecto a una sola profesión en caso que el funcionario ostente dos o más. Este incentivo debe ser disfrutado el mismo día o dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de conmemoración de la profesión que ostente el funcionario y que ejerza en 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.

NOVENAS NAVIDEÑAS 2024

Una (1) actividad con motivo de las novenas navideñas 2024, distribuidas en siete (7) días hábiles comprendidos entre el 16 al 24 de diciembre de 2024; 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.

- ACTIVIDAD DE CIERRE DE GESTIÓN INSTITUCIONAL 2024 Y RECONOCIMIENTO DE LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL AÑO 2023

Se realizará una (1) actividad de integración con motivo de cierre del año calendario 2024, donde serán exaltados los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción del año 2023.
Lo anterior solo aplica a funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción excepto de nivel directivo siempre y cuando tengan la respectiva evaluación de desempeño laboral.

- DIFUSION Y PROMOCION DEL PROGRAMA SERVIMOS

El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de

otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

En el link https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos , se encuentran las diferentes alianzas y/o servicios con entidades aliadas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado, en temas como EDUCACIÓN, SALUD Y BIENESTAR, TURISMO Y RECREACIÓN, CULTURA Y VETERENOS Y SEGUROS.

En dicha página, se pueden consultar los objetivos, alianzas y requisitos para acceder al beneficio.

EJE 2: SALUD MENTAL

- **Higiene mental o psicológica:**

En concordancia con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales, se podrá realizar:

Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención.

Se podrá, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del

descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:**

- CAMINATAS ECOLÓGICAS o SENDERISMO

Se realizarán salidas y/o caminatas ecológicas a lugares diferentes que se seleccionen 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.

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:**

En concordancia con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá:

- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas;
- Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armando y población LGBTIQ+.
- Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

- **Prevención, atención y medidas de protección:**

En concordancia con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá:

- ✓ Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos

de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"[5], sus rutas de atención, entre otros aspectos.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este capítulo se podrá ejecutar en concordancia con el Plan Institucional de Capacitación, asi como las acciones y/o apoyo para su desarrollo por parte del Proceso Soporte Tecnológico de la Entidad, adscrito a la Subdirección de Planeación y sistemas de información, entre otras estrategias que se gestionen por parte de la Entidad en los diferentes procesos y procedimientos:

- **Creación de cultura digital para el bienestar:**

✓ Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

- **Analítica de datos para el bienestar:**

✓ Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información

[5] Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023

relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

- **Creación de ecosistemas digitales:**

✓ Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:**

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.

ACTIVIDADES DE PROMOCION DE VOCACION DEL SERVICIO Y SENTIDO DE PERTENENCIA

- Promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario;

- Realizar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del MGH-03 MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN

DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO DE CORPOBOYACÁ, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad[6];

- Igualmente, generar espacios de feedback (retroalimentación) de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

- **RECONOCIMIENTO A LA PARTICIPACION EN COMITÉS O COMISIONES INTERNAS Y EN GRUPOS DE NOMINACIÓN VOLUNTARIA (COMITÉ DE CONVIVENCIA (CCL), COMISIÓN DE PERSONAL, COPASST, BRIGADAS DE EMERGENCIAS. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DEPORTIVOS QUE REPRESENTEN OFICIALMENTE A LA ENTIDAD, ENLACES ESTRATÉGICOS EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y SG-SST).**

Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional, dentro de estas actividades, se encuentra la participación en:

Para lo cual, la Entidad otorgará un día de permiso remunerado, a los funcionarios que hayan participado y asistido a dichos comités o instancias, mínimo al 90% de actividades de dichos comités o comisiones internas o grupos de nominación voluntaria durante la vigencia.

Dicho incentivo debe ser disfrutado dentro de los 30 días calendario siguientes a la finalización de la presente vigencia y/o anualidad en que se participó y/o hizo parte del comité o comisiones internas o grupos de nominación voluntaria.

De igual forma, en la medida que haya disponibilidad presupuestal se podrá generar un incentivo a la participación (refrigerio e hidratación), cuando implique desplazamiento fuera de la sede Central de la Entidad para cumplir las funciones propias del comité, especialmente para COPASST y BRIGADAS DE EMERGENCIAS.

NOTA: En caso que los funcionarios se inscriban a las diferentes actividades que hacen parte de plan institucional de bienestar en donde se comprometan recursos económicos y **NO ASISTAN** sin justa causa, incluido el núcleo familiar, **será objeto de penalización,** en el sentido de NO poder participar en los demás eventos que la Entidad organice durante el resto de la vigencia.

[6] 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 ".

4.4.2 PLAN DE INCENTIVOS 2024

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 2024 CORPOBOYACÁ

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	Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de	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

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.
Entidad. (No pecuniarios)	programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a Los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.	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 de la Corporación Autónoma Regional de
		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

N°.	ACTIVIDAD	FECHAS LÍMITE
1	Reconocimientos Verbales y Escritos a los funcionarios que se destaquen por su desempeño en alguna área.	Vigencia 2024
2	Recompensas a los funcionarios que por su desempeño se destaque sobre los demás (Incentivos no pecuniarios)	Vigencia 2024
3	Reconocimientos informales	Vigencia 2024
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 2024
5	Incentivos pecuniarios: Equipos de Trabajo	Vigencia 2024
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 2024
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 2024
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 2024
9	Inscripción y representación de la entidad en actividades artísticas, culturales, juegos deportivos y torneos locales, departamentales y nacionales.	Vigencia 2024
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 2024

<table>
<tr><th>N°.</th><th>ACTIVIDAD</th><th>FECHAS LÍMITE</th></tr>
<tr><td>11</td><td>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.</td><td>Vigencia 2024</td></tr>
<tr><td>12</td><td>Otorgar a los funcionarios un día de permiso remunerado por antigüedad, así:
<table>
<tr><th>AÑOS DE SERVICIO CUMPLIDO</th><th>DÍAS DE PERMISO REMUNERADO OTORGADO</th></tr>
<tr><td>5</td><td>1 día</td></tr>
<tr><td>10</td><td>2 días</td></tr>
<tr><td>15</td><td>3 días</td></tr>
<tr><td>20</td><td>4 días</td></tr>
<tr><td>25</td><td>5 días</td></tr>
<tr><td>30</td><td>6 días</td></tr>
</table>
Dicho incentivo NO es retroactivo, es decir se hace efectivo por quinquenio: 5, 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio cumplidos. Vr. gr. No se puede solicitar en 2023, el día de permiso por cumplir 6, 7, 8 o 9 años, sino que debe ser por quinquenio efectivamente cumplido en el año en curso.

Nota: Para funcionarios que hayan estado en diferente forma de vinculación, es decir, provisionalidad y carrera administrativa, se tomará todo el tiempo de servicio, siempre y cuando no haya habido interrupción en la vinculación (sin solución de continuidad)

1. Para acceder a este beneficio, quienes tienen derecho a un día deberán diligenciar el formato FGH-01 Versión 5 en la casilla “Permiso Compensado” y allegarlo a Gestión Humana debidamente suscrito y autorizado por su jefe inmediato.

Este incentivo deberá ser disfrutado <u>el mismo día de cumplimiento del quinquenio o dentro de los 30 días calendario siguientes,</u> so pena de perder el derecho a su disfrute, salvo razones de fuerza mayor caso fortuito y/o estricta necesidad del servicio que impidan al funcionario tomarlo dentro del término enunciado.</td><td>Vigencia 2024</td></tr>
</table>

N°.	ACTIVIDAD	FECHAS LÍMITE
	2. Para el caso de quienes tienen derecho a **2 o más días** deberá solicitarse mediante **oficio** dirigido al Señor Director con Visto Bueno del jefe inmediato y allegarlo a Gestión Humana con el fin de emitir el correspondiente acto administrativo que otorgue dicho beneficio. Este incentivo podrá ser disfrutado de manera continua a partir del mismo día de cumplimiento del quinquenio o dentro de los 30 días calendario siguientes, so pena de perder el derecho a su disfrute, salvo razones de fuerza mayor caso fortuito y/o estricta necesidad del servicio que impidan al funcionario tomarlo dentro del término enunciado. En caso que el funcionario, que tenga derecho a **2 o más días, opte por disfrutar su beneficio** en diferentes fechas, deberá hacerlo durante la respectiva vigencia.	
13	Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión. Se otorgará permiso remunerado consistente en un día de descanso de acuerdo con la profesión, el cual 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 conmemoración de la profesión que ostente el funcionario y que ejerza en 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. Nota: En caso que la profesión no se encuentre en listado del numeral 4.4.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024, ítem *RECONOCIMIENTO A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE ACUERDO CON SU PROFESIÓN*, el funcionario deberá informar a Gestión Humana, con el fin de hacer efectivo dicho incentivo.	Vigencia 2024

N°.	ACTIVIDAD	FECHAS LÍMITE
14	Se otorgará un día de permiso remunerado, a los funcionarios que hayan participado y asistido a mínimo al 90% de actividades de los grupos de participación voluntaria, tales como: COMITÉ DE CONVIVENCIA (CCL), COMISIÓN DE PERSONAL, COPASST, BRIGADAS DE EMERGENCIAS, EVENTOS DEPORTIVOS QUE REPRESENTEN OFICIALMENTE A LA ENTIDAD, ENLACES ESTRATÉGICOS EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y SG-SST, durante la vigencia.	Vigencia 2024/ Primer mes de 2025.

4.5 EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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 2024, 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 2024

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	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad
Eventos artísticos y culturales	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	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	Todos los servidores públicos interesados en la actividad

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
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.		
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 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	Todos los servidores

INICIATIVA, ACTIVIDAD O PROGRAMA	REFERENCIA NORMATIVA	¿QUIÉNES TIENEN ACCESO?
	Decreto 1083 de 2015)	
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
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 2024

El presupuesto con el que cuenta CORPOBOYACÁ para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024, de conformidad con la Resolución No. 3650 del 28/12/2023, *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 2024*, es el siguiente:

CODIGO	NOMBRE	NECESIDAD DEL GASTO	VALOR PROYECTADO FUENTE PROPIOS 2024
2.1.2.02.02.006	Comercio y distribución; alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de distribución de electricidad, gas y agua	Plan de Bienestar-Servicio de catering para eventos	165,000,000
2.1.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	Plan de Bienestar-Servicios de organización y asistencia de convenciones	200,000,000
2.1.2.02.02.008	Servicios prestados a las empresas y servicios de producción	Servicio de operador turístico (incentivo viajes y turismo)	60,000,000
2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales	Plan de Bienestar-Otros servicios deportivos y de recreación	85,000,000
2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales	Plan de Incentivos-Apoyo para en matriculas educativas	70,000,000

7. EJECUTOR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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

8. APROBACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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 25 de enero de 2024, 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 veintinueve (29) días del mes de enero de 2024.

Original firmado
GLORIA LUZ MARIETHA AVILA FERNANDEZ
Director General

Original firmado
ANA ISABEL BERNAL CAMARGO
Subdirectora Administrativa y Financiera

Proyectó: Diana Juanita Torres Sáenz
Revisó: Ana Isabel Bernal Camargo / Gloria Luz Marietha Avila Fernandez
Aprobó: Integrantes Comisión de Personal en sesión del 25 de enero de 2024
Archivado en: Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos

Versión	Nombre	Fecha
N° 1	Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024	29 de enero de 2024