PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2024

SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VALLEDUPAR
ENERO 2024

1 CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3
1. MARCO JURÍDICO....5
2. OBJETIVOS....5
2.1. OBJETIVO GENERAL....5
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS....5
3. ALCANCE....5
4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.... 14
5. PROGRAMA DE BIENESTAR 20
5.1 ÁREA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.. **¡Error! Marcador no definido.**
5.2 ÁREA DEPORTIVA .... **¡Error! Marcador no definido.**
5.3 AREA CULTUTAL.... **¡Error! Marcador no definido.**
5.4 ÁREA RECREATIVA .... **¡Error! Marcador no definido.**
5.5 SALARIO EMOCIONAL (INCENTIVOS NO PECUNIARIOS ESPECIALES) 22
6. PROGRAMAS DE ESTIMULOS PARA SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR.17
6.1 APOYO PARA EMPLEADOS PUBLICOS EN PROGRAMAS DE PREGRADO, POSGRADO, MESTRIA Y DOCTORADO……...17
6.2 ESTÍMULO EDUCATIVO OARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS……18
6.3 ESTÍMULO MONTURAS DE LENTES……18
6.4 SEGURO DE VIDA GRUPO……18
6.5 ESTÍMULO NAVIDEÑO……18
6.6 RECONOCIMIENTO DE MEDIO DIA DE DESCANDO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS DEL SERVIDOR……...19
6.7 DIA DE LA FAMILIA……19
7. PROGRAMA DE INCENTIVOS.... **¡Error! Marcador no definido.**
8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS... 25
9. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS 25
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS 25
11. DIVULGACIÓN 25
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 26

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.

Así mismo, 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”.

Igualmente, 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",* CORPOCESAR 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 y Gestión.

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

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos será ejecutado durante la vigencia 2024, con fundamento en las necesidades e intereses que han presentado los funcionarios de Corpocesar y en los Acuerdos de Negociaciones Sindicales para lo cual se cuenta con un presupuesto asignado en dicho rubro.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Corporación.

- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, inicia con la identificación de necesidades de los servidores públicos de entidad y culmina con la evaluación y seguimiento de este.

3. MARCO JURÍDICO

- ✓ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Articulo 36**, establece que: "*Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley". (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).*

- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998** "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional".

  - **Artículo 13:** ***Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.*** *Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales*.
  - **Artículo 18:** ***Programas de Bienestar Social e Incentivos.*** *A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados*.
  - **Artículo 19:** ***Programas Anuales.*** *Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.*

  - **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.*

- ✓ **Ley 2195 de 2022:** Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

- ✓ **Decreto 1083 de 2015, titulo 10: Sistema de Estímulos. ARTÍCULO 2.2.10.1** Programas de estímulos: *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).*

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios**. *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*:

  1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
  2. Artísticos y culturales.
  3. Promoción y prevención de la salud.
  4. 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.
  5. 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 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales**. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal**. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los 12 empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

    1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
    2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar**. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral**. 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:

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

2. 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.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 75).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos**. 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 1227 de 2005, art. 76).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales**. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos**. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento**. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales**. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

    1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
    2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
    3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo**. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

    1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
    2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo**. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

    1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
    2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo**. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

    1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
    2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar 15 con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
    3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
    4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
    5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

  Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

  Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales**. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 84).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar**. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).
- ✓ **Ley 1811 de 2016**, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Transito.

- ✓ **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 648 de 2017**.

  - ➢ **Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos**, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores; resolución interna 2129 del 06 de junio de 2018.

  - ➢ **Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos**. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

- ✓ **Acuerdo 6176 de 2018 CNSC** "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba".

  - ➢ **Evaluación del desempeño laboral**: Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Al respecto, se resaltan los siguientes aspectos:

- Los compromisos funcionales tienen un peso porcentual del 85% y los compromisos comportamentales un peso del 15% de la calificación definitiva del evaluado.

- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias que expida el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, será un insumo para la concertación de los compromisos del periodo de evaluación siguiente:

- La Escala de Calificación es la siguiente: Nivel Sobresaliente: mayor o igual a 90% Nivel Satisfactorio: mayor a 65% y menor al 90% Nivel No satisfactorio: menor o igual a 65%.

✓ **Día de la Familia:** de conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: "Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia**".**

En su artículo 3 parágrafo indica lo siguiente "*Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario*."

✓ **Decreto 051 de 16 enero de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 4 parágrafo 2 "**Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor**".**

✓ **Ley 1960 del 27 de junio de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones**. Artículo 3: El literal g del Decreto 1567 de 1998 quedará así: *Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*

- ✓ **Resolución 2404 de 2019:** *Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones***.**

- ✓ Programa Nacional de Bienestar *"2023 - 2026.*

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar -CORPOCESAR se realizará en las siguientes etapas:

- ✓ Autodiagnóstico de Gestión - Política Gestión Estratégica del Talento Humano
- ✓ Estudio de necesidades y Acuerdos de las negociaciones Sindicales.
- ✓ Elaboración de programas que respondan a las necesidades identificadas.
- ✓ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- ✓ Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID).

INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS

- ✓ **Autodiagnóstico de Gestión - Política Gestión Estratégica del Talento Humano**

Como punto de partida para el proceso de la gestión del talento humano, se toma base el autodiagnóstico de la POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO, que es la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el cual se hace una valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el propósito de que, la entidad conozca los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Para la calificación, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una escala de 5 niveles así:



A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2023, por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, mediante, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento de la gestión realizada durante esa vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

1.1

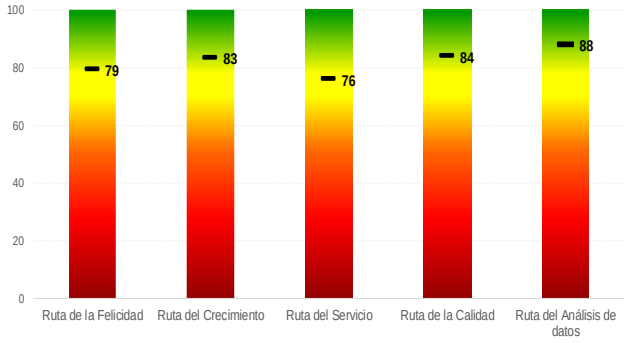
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:



- ✓ **Calificación por rutas de creación de valor**

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



- ✓ **Rutas creación de valor**

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	79	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	75
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	78
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	76
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	81
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	76	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	77
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	74
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

Valores sobre un puntaje en escala de 1 a 100.

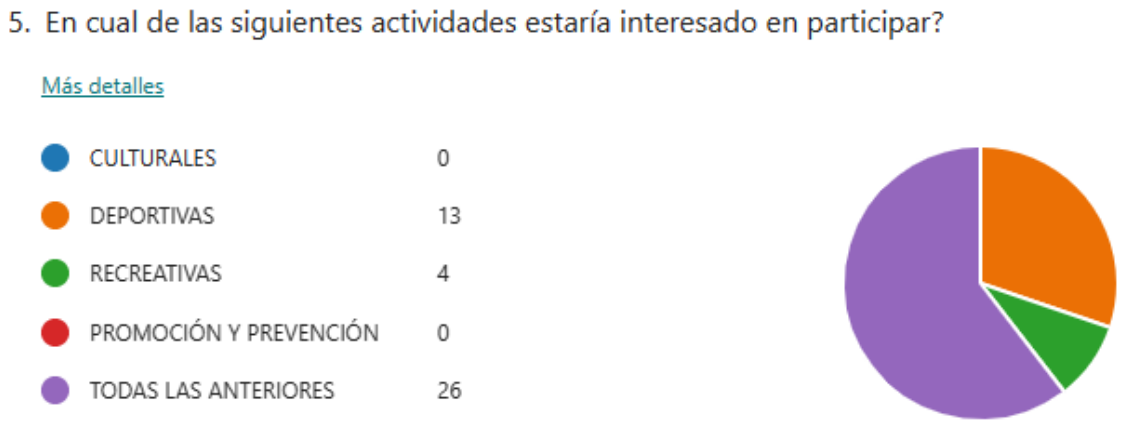
Con base a los a los resultados obtenidos, se puede evidencia que la entidad se encuentra en una fase de transformación, que implica que se han implementado actividades en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable, que existen fortalezas que le han permitido su crecimiento, pero que se deben intervenir aquellos aspectos en los cuales hay oportunidad de mejora para conseguir mayores avances dentro de la política de talento humano.

Se tiene previsto adelantar las gestiones que sean pertinentes, con el fin de poder mejorar en cada uno de los componentes que hacen parte de la Política Estratégica del Talento humano durante la vigencia 2024, si bien hubo una leve mejoría en cada uno de las rutas con relación a la vigencia 2022, se hace necesario continuar implementando acciones y de esta manera se pueda pasar al nivel de CONSOLIDACIÓN.

- ✓ **Resultados Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2024.**

Se realizó encuesta de identificación de necesidades de bienestar social para la vigencia 2024, con el fin de identificar las actividades que a los servidores públicos de la Corporación les gustaría que se desarrollen. Del total de los 68 servidores vinculados, 43 dieron respuesta a la encuesta, lo que corresponde al 63,2%.

Del total de empleados que respondieron, el 30% está interesado en participar en actividades deportivas, 9% participaría en actividades recreativas, mientras que el 60% le gustaría que se realicen actividades culturales, deportivas, recreativas y de promoción y prevención.



FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2024

- ✓ **Estudio de necesidades y Acuerdos de las negociaciones Sindicales.**

Para la formulación del plan, se tienen en cuenta los Acuerdos o negociaciones vigentes, realizados con las organizaciones sindicales que existen en la Corporación, procurando siempre dar prioridad a lo allí establecido y cumplirlo tenido en cuenta la disponibilidad presupuestal.

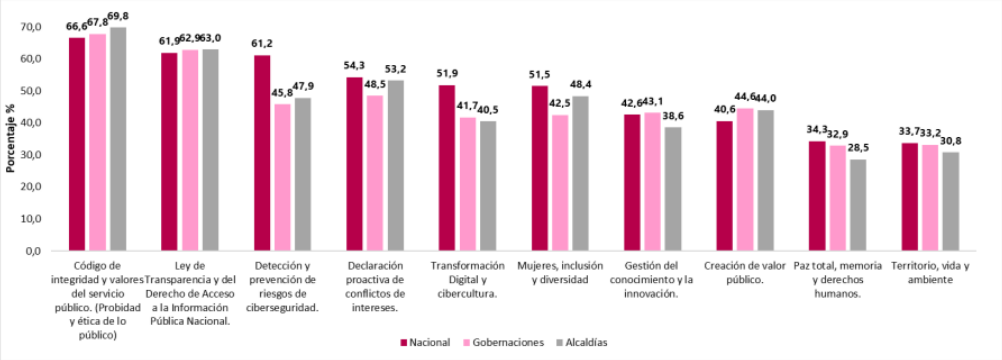
- ✓ **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2024, se formula con base a los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026, que sirve como instrumento o guía para definir las actividades a tener en cuenta por los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

- ✓ **Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID) 2023**

La encuesta fue realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística a los servidores públicos de entidades del orden nacional, que busca conocer la percepción de los servidores sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses. Se realizó durante los meses de julio a septiembre de 2023. Con la participaron 26.530 servidores públicos del orden nacional pertenecientes a 200 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales.

Gráfico 1. Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación en los siguientes temas durante los últimos doce meses
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías
2023



Fuente: DANE, EDI – EDID 2023.
Pr: 63.506 servidores del orden nacional; 10.793 gobernaciones, 16.464 alcaldías
Nota: Incluye respuesta Si.

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID) 2023, se pueden consultar en el anexo del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 - “Boletín Técnico” o en el link http://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDI/bol-EDI-2023.pdf

5. PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar que se va a implementar en CORPOCESAR en la vigencia de 2024, está enfocado en los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026: Eje 1: Equilibrio Psicosocial, Eje 2: Salud Mental, Eje 3: Diversidad e Inclusión, Eje 4: Transformación Digital y Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público, a través de las cuales, se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten en los servidores públicos la capacidad de relación y de comunicación, incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con CORPOCESAR.

5.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

A través de la ejecución de actividades, se busca promover la adaptación a los diferentes cambios que se generan en la entidad a través de la adopción de diferentes herramientas o estilos de vida que les permita a los servidores públicos afrontar los nuevos retos que se le presenten y que de alguna manera incidan en su vida laboral, personal y emocional.

Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran:

1. Medición del clima laboral.
2. Programa de intervención factores de riesgo psicosocial 2023 -2025 sistema de vigilancia epidemiológica.
3. Programa de pre pensionados.
4. Implementación del teletrabajo.
5. Actividades de promoción y prevención de la salud (física y mental)
6. Celebración del Día Nacional del Servidor Público.
7. Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión
    - 9 Febrero - Día del Periodista
    - 1 Marzo - Día del Contador
    - 26 Abril - Día de la Secretaria
    - 10 Mayo - Día del Veterinario
    - 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
    - 3 Octubre - Día del Archivista
    - 14 Octubre - Día de los Tecnólogos
    - 27 Octubre - Día del Arquitecto
    - 27 Octubre - Día del Mensajero
    - 4 Noviembre - Día del Administrador

- 24 Noviembre - Día del Agrónomo

8. Actividades día del niño.
9. Celebración de cumpleaños.

5.2 EJE 2: SALUD MENTAL

Las actividades a desarrollar en este eje, están encaminadas a fortalecer la salud mental de los servidores de la Corporación, que les permita lograr bienestar y equilibrio entre las funciones a desarrollar y el estrés que el desempeño de las mismas les pueda generar, logrando así un trabajo más productivo.

Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran:

1. Programa Fomento de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, etc
2. Capacitación Manejo del Tiempo Libre y Motivación.
3. Prevención del sedentarismo.
4. Política de prevención y atención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

5.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La ejecución de las actividades enmarcadas en este eje, buscan promover las medidas de protección contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres o discriminación por razones de género, religión, discapacidad entre otras.

Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran:

1. Charlas sobre inclusión y diversidad laboral
2. 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.

5.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, se deben implementar acciones y/o actividades que promuevan mayor uso de las herramientas digitales con las que cuenta la entidad con el fin de dar más agilidad a los procesos tantos internos como externos.

Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran:

1. Capacitación sobre apropiación, uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data).
2. Capacitación sobre manejo de nubes de información.

5.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Las actividades de este eje, están enfocadas en promover en los servidores públicos sentido de pertenencia y vocación por el servicio, interiorizado los valores establecidos en el código de integridad que fueron adoptados por la Corporación mediante Resolución No. 0187 de 2020.

Actividades a desarrollar:

1. Socialización código de integridad
2. Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno
3. Charlas sobre vocación del servicio público.

6. PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR.

Para la vigencia 2024 se dará cumplimiento a la normatividad que regula el tema *Decreto 1083 de 2015 "**Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos.** 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."*

Es importante indicar que la entidad establecerá los estímulos que entregará como reconocimiento por el desempeño individual realizado, no obstante, el decreto 1*083 de 2015 "**Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*

La Corporación durante los meses de febrero y marzo adelantará las acciones administrativas correspondientes, con el fin de implementar el procedimiento para el reconocimiento de incentivos para los grupos de trabajo existentes en la entidad.

6.1 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Busca incentivar y reconocer a los funcionarios de la Corporación por su esfuerzo y dedicación en el desempeño de sus funciones, por medio de beneficios emocionales representados en permisos remunerados con motivo de fechas especiales o actividades que promuevan el crecimiento personal y la estabilidad económica y emocional.

Dentro de estas actividades se espera poder desarrollar las siguientes:

- ✓ Promover planes para la adquisición de vivienda.
- ✓ Programa Pre pensionados
- ✓ Celebración Día de la Familia.
- ✓ Modalidad de trabajo en casa.
- ✓ La Trivia Corpocesar
- ✓ Horario flexible
- ✓ Celebración fechas especiales (cumpleaños, día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre, aniversario Corpocesar)
- ✓ Fiesta de los hijos y nietos menores de 12 años de los servidores públicos de la entidad.
- ✓ Implementación del teletrabajo

6.2 INCENTIVOS PECUNIARIOS ESPECIALES

6.2.1 Estimulo Navideño.

Corpocesar reconocerá anualmente a todos sus trabajadores un Estímulo Navideño equivalente a 1.5 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, conforme a los acuerdos sindicales con las organizaciones existentes en la Corporación.

6.2.2 Estímulo Monturas de Lentes.

CORPOCESAR, reconocerá con cargo al presupuesto de la corporación a sus respectivos servidores públicos un estímulo por una sola vez al año, para cubrir los costos de monturas de lentes, equivalente hasta el 25% de SMLMV, debidamente prescritos mediante fórmula expedida por el especialista de la EPS donde se encuentre afiliado o la que se expida en el examen ocupacional realizado por la entidad.

7. PLAN DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR.

7.1 ESTÍMULOS EDUCATIVOS PARA LOS SERVIDORES

CORPOCESAR reconocerá a los servidores públicos un estímulo educativo para que adelanten estudios en instituciones legalmente reconocidas, en la modalidad de Pregrado, Postgrado, Maestrías y Doctorados, conforme con la Resolución 314 del 2010, y demás actos administrativos que la que la modifiquen, adicionen o sustituyan:

7.2 ESTÍMULO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS.

Corpocesar reconocerá y pagará con recursos propios de la entidad: a cada servidor público que lleve por lo menos seis (6) meses de servicio en la Corporación y que tenga hijo (s) menor (es) de 25 años un estímulo educativo correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por año escolar (preescolar, primaria o bachillerato), universitario o posgrado (Técnico, Tecnólogo, Universitario o posgrado) o Educación especial.

7.2 SEGURO DE VIDA GRUPO

CORPOCESAR contará con un seguro de vida y sus anexos, para los empleados, con una compañía legalmente reconocida y constituida en Colombia, el cual no será inferior a cien (100) SMMLV, el cual además de los amparos básicos, muerte por cualquier causa, incluida la muerte presunta, debe contener los siguientes amparos adicionales: invalidez por accidente o por enfermedad, siempre que la pérdida de capacidad laboral no sea inferior al 50%.

Amparo por enfermedades graves como: Cáncer, leucemia, infarto cardiaco, enfermedad cerebro vascular, insuficiencia renal, Alzheimer, cirugía arte coronaria, esclerosis múltiple, aplasia medular y otras consecuencias incapacitantes, auxilio funerario, rentas diarias por hospitalización, rentas diarias por incapacidad.

7.3 DÍA DE LA FAMILIA

De conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: "*Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia.*

8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

9. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

El Director (A) General de la entidad a través de sus delegados, miembros del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, la Subdirección General Área Administrativa y Financiera y el GIT para la Gestión del Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones establecidas en el Cronograma del Plan.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS

La Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano, presentará semestralmente al Comité de Gestión y Desempeño Institucional un informe sobre los avances de las actividades programas en el Cronograma de ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024.

11. DIVULGACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, será socializado con los servidores públicos a través de correo electrónico, así mismo, será publicado en la página web de la entidad.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

CONTENIDO POR EJES TEMATICOS	PROCESOS	RESPONSABLE	RECURSOS	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
				PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT
Prevención del riesgo cardiovascular, prevención obesidad, prevención diabetes, prevención consumo de sustancias sicoactivas, fomento de estilo de vida saludable.	TODOS LOS PROCESOS	LA COORDINACIÓN DEL GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COORDINARÁ EL PROCESO DE EJECUCÍN DE LAS CAPACITACIÓNES AQUÍ DEFINIDAS	CORPOCESAR																																			
Exámenes Médicos Ocupacionales	TODOS LOS PROCESOS		CORPOCESAR																																			
Charlas sobre inclusión y diversidad laboral																																						
Charlas sobre identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, violencia																																						
Caminatas ecológicas y /o senderismo	TODOS LOS PROCESOS																																					
Fiesta de los hijos y nietos de los funcionarios	TODOS LOS PROCESOS		CORPOCESAR																																			
Estímulos educativos para los hijos de los empleados	TODOS LOS PROCESOS		CORPOCESAR																																			
Capacitación sobre uso y aplicación de analítica de datos y																																						

habeas data			
Capacitación sobre manejo de nubes de información			
Socialización código de integridad			
Test de percepción código de integridad y buen gobierno			
Estímulos Educativo para los funcionarios	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Seguro de vida grupo			
Bonos navideños para los funcionarios	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Celebración de cumpleaños servidores públicos mensuales	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Conmemoración aniversario Corpocesar	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Día de la familia	TODOS LOS PROCESOS		
Celebración día del Hombre	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Celebrar Día de la Mujer	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Celebrar Día de la secretaria	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Conmemorar Día de la Madre	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Programa Pre pensionados.	TODOS LOS PROCESOS	CORPOCESAR	
Reconocimiento a los servidores por su profesión			
Capacitación sobre manejo de tiempo libre y motivación			
Charla sobre vocación del servicio público			

Día del servidor público	TODOS LOS PROCESOS																																					
Conmemorar Día del Padre	TODOS LOS PROCESOS		CORPOCESAR																																			
Promover planes para la adquisición de vivienda	TODOS LOS PROCESOS																																					
La Trivia Corpocesar	TODOS LOS PROCESOS																																					
Juegos de dominó y ajedrez	TODOS LOS PROCESOS																																					
Actividades de bienestar emocional/espiritual	TODOS LOS PROCESOS																																					

PR	PROGRAMADAS
RP	REPROGRAMADAS
RT	REALIZADAS TOTALMENTE

* LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS ESTAN SUJETAS A CAMBIOS EN EL CORNOGRAMA EN ATENCIÓN A LOS PROCESOS CONTRACTUALES QUE SE DEBEN ADELANTAR