



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021

Marcos Manuel Urquijo Collazos
Director General

Comisión de Personal

Representantes de la entidad:

Leonel Antonio Calderón Urrea
Subdirector Administrativo y Financiero

Yesid Yovanni Ortiz Ramos
Secretario General

Representantes de los empleados:

Principales:
Gloria Helena Rodríguez Rodríguez
Emilsen Calderon Chitiva

Suplentes:
Jenny Paola Beltrán Rojas
Ginna Alejandra Fuenmayor Rangel

Secretaria
Ana Beatriz Báez Mancera
Profesional Especializado, Recursos Humanos

CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	6
2. OBJETIVOS	9
2.1. OBJETIVOS GENERALES	9
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	10
4. MARCO TEORICO	10
5. FORMULACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
5.1. AREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
5.2. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR	13
6. PLAN DE INCENTIVOS.....	18
6.1. TIPOS DE INCENTIVOS PARA CORPOGUAVIO.....	18
7. POBLACIÓN OBJETIVO	21
8. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS	21
8.1. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE INCENTIVOS	22
8.2. PRESUPUESTO PLAN DE INCENTIVOS	22
9. BIBLIOGRAFÍA.....	23

INTRODUCCION

Atendiendo lo dispuesto en el numeral 1°. del artículo 2.2.22.3.3. del Decreto 1499 de 2017, donde se plantea que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG es: *"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"*. La entidad formula desde una perspectiva integral del ser Humano el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Así mismo, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, establecen que Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

Por otro lado, el Plan de Incentivos está destinado, a "crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, ...dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente".

Teniendo en cuenta lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos es: 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 funcionarios 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.

CORPOGUAVIO, en cabeza de su Director General, se compromete con el Talento Humano de la entidad, siendo consiente que las personas son la base fundamental para el alcance de la misión y objetivos institucionales.



El programa de Bienestar e incentivos formulado para la vigencia 2021, cumple con la normatividad vigente y a las directrices que señala el Departamento Administrativo de la Función Pública para su formulación.

1. MARCO NORMATIVO

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 la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “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.”

Ley 734 de 2002, Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. parágrafo del Artículo 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.

El decreto 1227 de 2005, en su Artículo 69 y siguientes establece: “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.

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:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. 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.

70.5. 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.

En el Artículo. 73 se expresa claramente que los empleados vinculados mediante nombramiento provisional y los temporales dado el carácter transitorio de su relación laboral no podrán participar de los programas de educación formal o no formal, ofrecida por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

El mismo Decreto en su 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:

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

75.2. 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.

75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Decreto 1083 de 2015, en su 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

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.

Artículo 2.2.10.7. 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 al pre pensionado 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.

Artículo 2.2.10.8. 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.

Artículo 2.2.10.9. 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.

Artículo 2.2.10.10. 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.

Ley 1857 de 2017, Implementación de la jornada familiar, a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, en desarrollo de los principios de Protección Integral a la Institución Familiar.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

- 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.
- 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

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- Diseñar y aplicar estrategias que permitan la realización de procesos participativos que propicien el desarrollo individual, el crecimiento integral de los servidores públicos, el fortalecimiento de actitudes favorables frente a su desempeño laboral y un mayor sentido de identidad y compromiso.
- Realizar actividades que estimulen la motivación, el compromiso institucional, la eficacia y eficiencia de los funcionarios.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Crear condiciones para generar un clima organizacional satisfactorio que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.
- Implementar los incentivos establecidos y asociados a la Evaluación del Desempeño.

3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Atendiendo el artículo 2.2.10.2, Título 10 (Sistema de Estímulos) del Decreto 1083 de 2015, se entenderán los beneficiarios teniendo en cuenta las siguientes disposiciones:

“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...”

- 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.

El Decreto 051 de 2018, art. 4, establece: *“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”*

4. MARCO TEORICO

Bienestar: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Clima Organizacional: Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Cultura Organizacional: La Cultura Organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas). La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Desarrollo del Sistema de Estímulos. Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño

eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Incentivos: Junto con los programas de bienestar, son un componente del sistema de estímulos para empleados del estado. Además de orientarse al buen desempeño debe dirigirse a premiar a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

Otorgamiento de Incentivos: Para otorgar los incentivos, al mejor empleado de carrera administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, para los empleados de libre nombramiento y remoción se hará con base en la gestión realizada y las dependencias por su atención al usuario y eficiencia en los procesos que realiza.

Plan de Incentivos Pecuniarios: Reconocimientos económicos que se asignan a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Plan de Incentivos No Pecuniarios: Conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Programas de Bienestar Social: Procesos permanentes orientados a orientar, 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 y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la Corporación.

Programas de Incentivos: Programas destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Protección y Servicios Sociales: Programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Reconocimiento: 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 de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos 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 social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

5. FORMULACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social de Corpoguavio para el 2021, responde a un diagnóstico de necesidades de los servidores públicos realizada a través de un instrumento de recolección de información realizada de manera virtual del formulario de docs. google, no solo con el fin de facilitar el proceso de análisis, sino de contribuir a la estrategia de sostenibilidad ambiental de cero papel que procura la entidad, dicho instrumento permitió la identificación de necesidades de bienestar e incentivos.

La metodología desarrollada para la formulación del Programa de Bienestar Social fue la siguiente:

2. Aplicación de encuesta.
3. Tabulación de la información: Tomando la información recopilada, ésta se tabuló y se identificaron las necesidades prioritarias de los funcionarios o de mayor interés en cada área.
4. La Comisión de Personal, determinó priorizando las actividades a ser incluidas en el programa de bienestar para el 2021, de acuerdo con los resultados del diagnóstico.
5. La Comisión de Personal aprobó el Programa de Bienestar Social e Incentivos y su cronograma de ejecución.
6. Posteriormente se procedió a realizar el documento final del Programa de Bienestar Social e Incentivos para el 2021.

RESPONSABLE

La Subdirección Administrativa y Financiera, a través del proceso de Gestión Humana, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos para cada vigencia.

5.1. AREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Según el Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083/2015, los Programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias deberán enmarcarse dentro de dos áreas: los programas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral.

En el **Área De Protección y Servicios Sociales**, según el Art. 2.2.10.3 del Decreto 1083/2015, deben incluirse actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Estos no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, 71)

El área de la calidad de vida laboral debe atenderse a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

5.2. DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Esta encuesta fue remitida a los correos institucionales a los 26 servidores públicos y estuvo habilitada entre el 14 y 20 de enero de 2021.

Encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos 2021



La encuesta fue diligenciada por 24 de los 26 funcionarios, lo que representa una participación del 92% de los servidores, como se muestra en la siguiente tabla:

Respuestas por nivel:

Nivel	Total cargos	Respondieron	Participación por nivel
Directivo	6	6	100%
Profesional	8	6	75%
Técnico	4	4	100%
Asistencial	8	8	100%
Total	26	24	92%

Se realizó el análisis y tabulación de las actividades descritos en las encuestas y se priorizaron aquellas que se podrán ofrecer a los funcionarios y sus familias los programas de protección y servicios sociales e incluir en el cronograma en coordinación con la Comisión de Personal.

Se consolidaron por categorías las respuestas sugeridas por los funcionarios para las diferentes actividades.

ACTIVIDADES (Decreto 1083 de 2015)	ACCIONES SUGERIDAS O DE INTERÉS	
DEPORTIVOS	Minitejo, Rana	
	Voleybol, Tejo, Gimnasio	
	Fútbol, Microfútbol, Voleybol, Billar, Campeonato, Otras actividades deportivas	
	Gimnasio, Otras actividades deportivas	
	Baloncesto, Tejo	
	Voleybol, Tejo, Minitejo, Tenis de Mesa, Rana, Billar	
	Atletismo	
	Rana	
	Tejo, Rana, Gimnasio	
	Rana	
	Baloncesto	
	Rana, Gimnasio	
	Tenis de Mesa, Gimnasio	
	Fútbol, Microfútbol, Voleybol, Tejo, Tenis de Mesa, Gimnasio, Campeonato	
	Baloncesto, Voleybol, Tenis de Mesa, Campeonato	
	Otras actividades deportivas	
	Billar	
	Baloncesto, Voleybol, Tejo, Rana	
	Voleybol, Tejo, Tenis de Mesa, Atletismo	
	Tejo, Tenis de Mesa, Billar	
Baloncesto		
Tejo, Minitejo, Tenis de Mesa, Billar, Atletismo, Otras actividades deportivas		
Tenis de Mesa, Gimnasio, Otras actividades deportivas		
RECREATIVOS VACACIONALES	Día del servidor público, Día de la familia, Vacaciones recreativas hijos, Día Amor y Amistad	
	Día del servidor público, Día de la Mujer, Día de la Secretaria, Vacaciones recreativas hijos, Caminatas ecológicas, D	los niños
	Día del servidor público, Otras actividades recreativas y vacacionales	



Somos VIDA
Todos Confianza
 Desarrollo

	Día del servidor público, Día de la familia, Día de la Madre, Día del Padre, Vacaciones recreativas hijos, Caminatas ecológicas, Día Amor y Amistad, Día de los niños	
	Caminatas ecológicas	
	Día del servidor público, Día de la Mujer, Día de la familia, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Vacaciones recreativas hijos, Caminatas ecológicas, Día Amor y Amistad	
	Caminatas ecológicas, Día Amor y Amistad	
	Caminatas ecológicas	
	Día de la Mujer, Día de la familia, Día de la Secretaria, Vacaciones recreativas hijos, Caminatas ecológicas	
	Día Amor y Amistad	
	Día de la familia, Día de la Madre, Día del Padre, Caminatas ecológicas	
	Día de la familia, Otras actividades recreativas y vacacionales	
	Caminatas ecológicas	
	Día del servidor público, Día de la familia, Caminatas ecológicas, Otras actividades recreativas y vacacionales	
	Día del servidor público, Día de la Mujer, Día de la familia, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Vacaciones recreativas hijos, Caminatas ecológicas, Día Amor y Amistad, Día de los niños, Otras actividades recreativas y vacacionales	
	Día del servidor público, Día de la Mujer, Día de la familia, Vacaciones recreativas hijos, Caminatas ecológicas, Día Amor y Amistad, Día de los niños, Otras actividades recreativas y vacacionales	
	Día de la familia	
	Día del servidor público, Día de la Mujer, Día de la familia, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Vacaciones recreativas hijos, Día Amor y Amistad, Día de los niños	
	Día del servidor público, Día de la Mujer, Caminatas ecológicas	
	Día del servidor público, Día de la Secretaria, Caminatas ecológicas, Día Amor y Amistad	
	Vacaciones recreativas hijos, Otras actividades recreativas y vacacionales	
	Día del servidor público, Vacaciones recreativas hijos	
	Día del servidor público, Caminatas ecológicas, Otras actividades recreativas y vacacionales	
ARTÍSTICOS CULTURALES	Y	Actividad apropiación de los valores
		Actividad apropiación de los valores, Musica y danzas
		Otras actividades artísticas y culturales
		Actividad apropiación de los valores, Musica y danzas, Taller manualidades
		Musica y danzas
		Otras actividades artísticas y culturales
		Actividad apropiación de los valores
		Teatro
		Actividad apropiación de los valores
		Actividad apropiación de los valores
		Musica y danzas
		Musica y danzas
		Actividad apropiación de los valores



Somos VIDA
Todos Confianza
 Desarrollo

	Teatro, Otras actividades artísticas y culturales	
	Taller manualidades	
	Taller manualidades, Otras actividades artísticas y culturales	
	Actividad apropiación de los valores	
	Musica y danzas, Taller manualidades	
	Actividad apropiación de los valores	
	Actividad apropiación de los valores, Taller manualidades	
	Taller manualidades	
	Teatro, Otras actividades artísticas y culturales	
	Musica y danzas	
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Salud Oral, Salud Visual, salud Auditiva, Manejo de stress (yoga), Brigadas de Emergencia, Vacunación	
	Salud Oral, Salud Visual, salud Auditiva, Manejo de stress (yoga), Vacunación	
	Hábitos de vida saludable, Vacunación	
	Salud Oral, Salud Visual, salud Auditiva, Hábitos de vida saludable, Ergonomía	
	Salud Oral, Salud Visual	
	Salud Oral, Salud Visual, salud Auditiva	
	Hábitos de vida saludable, Brigadas de Emergencia	
	Salud Oral, Salud Visual	
	Hábitos de vida saludable, Brigadas de Emergencia	
	Salud Visual, Vacunación covid	
	Salud Visual, Hábitos de vida saludable	
	Salud Oral, Salud Visual, salud Auditiva, Manejo de stress (yoga)	
	Brigadas de Emergencia	
	Salud Oral, Salud Visual, Manejo de stress (yoga), Hábitos de vida saludable	
	Salud Visual, salud Auditiva, Ergonomía	
	Manejo de stress (yoga), Ergonomía, Brigadas de Emergencia, Vacunación	
	Hábitos de vida saludable	
	Salud Visual, salud Auditiva, Hábitos de vida saludable	
	Salud Oral, Salud Visual, salud Auditiva, Manejo de stress (yoga), Hábitos de vida saludable, Ergonomía	
	Salud Visual, Hábitos de vida saludable, Ergonomía, Brigadas de Emergencia, Vacunación (covid, influenza)	
Hábitos de vida saludable, Ergonomía, Vacunación		
Salud Oral, Salud Visual, salud Auditiva, Vacunación		
Manejo de stress (yoga), Pilates, Hábitos de vida saludable, Ergonomía		



Somos VIDA
Todos Confianza
 Desarrollo

CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS	MATERIAL RECICLADO	
	no me gustan	
	Saber hacer cosas diferentes de manualidades	
	N/A	
	NO	
	NINGUNA	
	Manualidades en residuos reciclables	
	PINTURA	
	Manejo de material reciclado	
	Artes	
	N/A	
	Ninguno	
	Ninguno	
	tejidos, pintura.	
	No	
	Cocina tejido vitral	
	Pintura	
	Artesanias de Mostacilla	
	Ninguna	
	Elaboración artesanal de papel.	
N/A		
.		
Trabajo en fique, arte de los nudos con hilos		
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS OFRECIDOS POR: Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Fondos de Vivienda, Fondo de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales	SI	

El informe del análisis y tabulación de las actividades descritas en las encuestas realizadas a los funcionarios, fue presentado a la Comisión de Personal, quien priorizó y aprobó el programa de bienestar social y las actividades a tener en cuenta en el programa de bienestar. Una vez se consolidó la información, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

6. PLAN DE INCENTIVOS

El artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083/2015, señala que *los planes de incentivos, 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.*

El artículo 2.2.10.9 del mismo decreto establece que *el jefe de cada entidad adoptará anualmente 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.*

El artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083/2015, establece que 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.

6.1. TIPOS DE INCENTIVOS PARA CORPOGUAVIO

Los incentivos que entregara CORPOGUAVIO, para sus funcionarios, serán de tipo NO pecuniarios y de Reconocimiento.

En la misma encuesta a la pregunta: Señale que incentivos de tipo NO pecuniario propone, además de los señalados en la normatividad vigente (encargos, comisiones, entre otras) respondieron:

BONO VACACIONAL CARGADO A LA TARJETA DE LA CAJA

CELEBRAR EL CUMPLEAÑOS

Menciones públicas, Flexibilidad horaria, Días compensatorios, Opciones de educación y formación

Reconocimientos laborales

CUADRO DE HONOR

Ascensos

Para traslados de Bogotá Gachalá Bogotá los fines de semana, poder hacer uso del transporte que tiene contratado la Corporación

Respeto y reconocimiento por los trabajos que me son asignados.

días de desacanso adicionales.

Días de descanso

Encargos y comisiones

Mejor empleado

Día libre para las personas que cumplan años.

Bono vacacional, permiso remunerado día de cumpleaños

Se incluyeron algunos de los incentivos sugeridos por los funcionarios en la encuesta abierta de necesidades de Bienestar e incentivos; otros incentivos que fueron sugeridos, no se incluyeron por salirse de lo permitido por la normatividad vigente o por que excede el presupuesto asignado para este plan. Los Incentivos de Tipo No pecuniario y de reconocimiento para Corpoguavio son:

TIPO	QUE?	PORQUE?	A QUIEN?
Reconocimiento	Reconocimiento verbal o refuerzo social (felicitación en público o frente al grupo de trabajo) Nota de felicitación o agradecimiento por escrito, con copia a hoja de vida.	Una competencia, comportamiento o resultado determinado. Por una actuación que le haya dado reconocimiento a la entidad.	Empleados con derechos de carrera de libre nombramiento y remoción, provisionales. De manera: INDIVIDUAL
	Agradecimiento personal o grupal por medio de correo electrónico, u otros medios por parte de los directivos.	Por algún logro o reconocimiento que la entidad haya alcanzado gracias a la participación del funcionario o por representar a la entidad externamente.	Todos los funcionarios de manera individual o grupal.
	QUE?	PORQUE?	A QUIEN?
	El funcionario podrá escoger cualquiera de los siguientes incentivos		
	1. Un día de compensatorio, cuando se deseen tomar, mientras no afecte la dinámica de la entidad.	Por desempeño de excelencia, mediante evaluación de desempeño.	Mejor empleado de carrera de la entidad. Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico.
	2. Felicitación del Director en público, con publicación en periódico y página web de la entidad. Reconocimiento Fotográfico en las pantallas digitales.		
	3. Plan Vacacional: dos días una noche, para dos personas (caja de compensación).		
	5. Un bono para 2 personas, 1 día de descanso y relajación en un SPA (todo incluido), Compensar en la ciudad de Bogotá		
NO PECUNIARIO	Otorgar comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período. ART. 28 Res.1567/98 Otorgar encargos por vacancia temporal o definitiva.	Por desempeño de excelencia, mediante evaluación de desempeño.	OTORGADO A: Empleados de carrera únicamente, mientras cumplan los requisitos de ley.
		Desempeño productivo en niveles de excelencia.	

Flexibilidad Temporal dentro de la jornada laboral:

La Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, establece la obligación potestativa para el empleador, consiste en la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo, con el fin de que el trabajador cumpla con los deberes de acompañamiento y protección a los miembros del grupo familiar, acordando con el trabajador la forma de cumplir el horario de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, la entidad ofrece este incentivo de acuerdo a la solicitud realizada por el(la) funcionario(a), de acuerdo a las necesidades del trabajador y la entidad, siempre y cuando se establezca el tiempo de compensación en cumplimiento de la jornada laboral y su justificación obedezca a los casos establecidos por la ley.

Jornada semestral laboral

De acuerdo a la Ley 1857 de 2017, es obligación del empleador brindar una jornada cada 6 meses, en donde el trabajador comparta tiempo con su familia. Esta obligación podrá cumplirla el empleador suministrando un espacio directamente o gestionándolo por medio de la Caja de Compensación Familiar a la cual esté afiliado, 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; teniendo en cuenta lo anterior y que la entidad no cuenta con presupuesto adecuado, Corpoguavio prevé la implementación de la jornada familiar semestral obligatoria para que sus empleados puedan cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, disponer de los días hábiles de semana santa, dando así cumplimiento a esta Ley.

Bonos de Navidad para los hijos de los funcionarios que a 31 de diciembre de 2021 sean menores de 12 años

Como parte del Plan de Bienestar e Incentivos 2021 se entregará un bono navideño a cada hijo(a) de los(as) funcionarios, con el objetivo de propiciar condiciones óptimas de recreación y bienestar a los menores.

7. POBLACIÓN OBJETIVO

Para responder a las necesidades de desarrollo de talento humano y organizacional con programas de Bienestar Social en los campos: cultural, prevención, riesgo psicosocial, deportivo, recreativo, ético y de integración. Del programa de bienestar serán beneficiarios todos los empleados de la Corporación.

Respecto al acceso a los incentivos serán otorgados al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial).

8. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS

Para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Pertenecer a los niveles profesional, técnico o asistencial.
- Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Los funcionarios de carrera adicionalmente deben acreditar una calificación sobresaliente en la escala de calificación de servicios de acuerdo con la evaluación del desempeño laboral del período correspondiente.

8.1. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE INCENTIVOS

Para otorgar incentivos de manera objetiva, equitativa, transparente y respetando los principios de igualdad y mérito, se otorgarán incentivos de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1083/2015. El comité de Bienestar e incentivos será el responsable de esta labor y ceñirá a la ley y a su reglamento.

8.2. PRESUPUESTO PLAN DE INCENTIVOS

Para la ejecución del Plan de Incentivos, la entidad apropiará presupuesto con recursos del balance, en el mes de marzo de 2021.

9. BIBLIOGRAFÍA

CARTILLA “BIENESTAR SOCIAL LABORAL: Una Nueva Propuesta (2002)

BIENESTAR SOCIAL LABORAL. Departamento Administrativo de la Función Pública. 2002.

SISTEMAS DE ESTÍMULOS- ORIENTACIONES METODOLÓGICAS. Departamento Administrativo de la función pública. 2012.

SISTEMA DE ESTÍMULOS- LINEAMIENTO DE POLÍTICA. Departamento Administrativo de la Función pública. 2007.

Ley 909 de 2004

Decreto 1227 de 2005

Decreto 1083 de 2015

Ley 1857 de 2017