



Corporación Autónoma Regional del Guavio - **CORPOGUAVIO**

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020



Corporación Autónoma Regional del Guavio - **CORPOGUAVIO**

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 Beltran Rojas
Ginna Alejandra Fuenmayor Rangel

Secretaria
Ana Beatriz Báez Mancera
Profesional Especializado, Recursos Humanos



CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCION.....	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVO GENERAL.....	7
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	7
4. DEFINICIONES	8
5. FORMULACIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	10
6. ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	10
7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE CORPOGUAVIO	10
8. RESULTADO DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR.....	12
9. PLAN DE INCENTIVOS.....	15
9.1. TIPOS DE INCENTIVOS PARA CORPOGUAVIO:.....	15
10. ALCANCE	19
11. REQUISITOS	19
12. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE INCENTIVOS	19
13. PRESUPUESTO PLAN DE INCENTIVOS.....	19
BIBLIOGRAFÍA.....	20



INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar Social e incentivos, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, intensificando una cultura que manifieste en sus funcionarios un sentido de pertenencia y motivación.

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, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, 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 2020, 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 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.

Decreto 1083 de 2015

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 1952 de 2019 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 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. OBJETIVO GENERAL

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Formular el plan de Bienestar Social e Incentivos 2020, para Corpoguavio, que permita favorecer el desarrollo integral de sus funcionarios y el mejoramiento de su nivel de vida.

PLAN DE INCENTIVOS

Premiar el esfuerzo y desempeño de sus funcionarios, bajo los lineamientos de la normatividad vigente.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Propiciar en el ambiente de trabajo el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, eficacia, la eficiencia y la efectividad en el desempeño de los servidores públicos.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral.
- Propiciar 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
- Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias de la Entidad.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Estimular en todas las dependencias de Corpoguavio y a todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.



- Reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia, a través del plan de incentivos.
- Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

4. DEFINICIONES

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 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social de Corpoguavio para el 2020, responde a un diagnóstico de necesidades, resultado de la aplicación de una encuesta diseñada para tal fin por la entidad, la cual fue avalada por la comisión de personal sobre necesidades en materia de Protección y Servicios Sociales.

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

1. Aplicación de encuesta. (se Anexa encuesta)
2. 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.
3. La Comisión de Personal, determinó las actividades a ser incluidas en el Plan para el 2020, de acuerdo con los resultados diagnósticos, distribuyó el presupuesto para cada actividad.
4. La Comisión de Personal aprobó el Plan de Bienestar Social e Incentivos y su cronograma de ejecución.
5. Posteriormente se procedió a realizar el documento final del Plan de Bienestar Social e Incentivos para el 2020.

6. ALCANCE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Siendo coherentes con la normatividad vigente, se benefician de los programas de bienestar social todos los empleados vinculados a la planta de personal de CORPOGUAVIO y sus familias.

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE CORPOGUAVIO

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.

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.

Ley 1857 de 2017. Según la norma 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, teniendo en cuenta 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.



8. RESULTADO DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

La encuesta sobre necesidades de Bienestar fue aplicada a 26 funcionarios, (siendo contestada por 23 funcionarios), en la que debían sugerir las actividades que se podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales, como lo establece el Decreto 1083 de 2015.

Los resultados son los siguientes:

Se consolidaron por categorías las respuestas sugeridas por los funcionarios para las diferentes actividades, de acuerdo al Decreto 1083 de 2015.

ACTIVIDADES (Decreto 1083 de 2015)	ACCIONES SUGERIDAS O DE INTERÉS
RECREATIVAS Celebraciones y fechas especiales (Día del servidor público, navidad, día de la familia...etc) Fiestas temáticas (Halloween, día de la madre, día del padre, gastronómico...etc) Campeonato deportivo, integración para funcionarios Otro:	Integración funcionarios – día de la familia Celebración del día del servidor público Celebración del día de los niños Integración para funcionarios, visita a casa de máquinas en Mámbita Caminata Parque Nacional Chingaza Caminata ecológica Paseo ofertas ecoturísticas del Guavio Compensar tiempo para navidad y año nuevo, semana santa Día de la familia Campeonato deportivo interno (con planeación y tiempo para poder participar) Participación juegos intercar – con otras entidades Actividades recreativas para los hijos de funcionarios (vacaciones recreativas) Actividades de integración fuera de la entidad Fiestas temáticas Ciclo travesía Día de la secretaria
ARTISTICAS Y CULTURALES Danza Teatro Cine Música Talleres manuales Festividades autóctonas Artes plásticas	Teatro Taller de pintura en tela (compensar) Taller decoración por eventos Cine Entrada a parques o museos Música Danza Karaoke Artes plásticas Taller de manualidades



Otro:	
<p>PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD</p> <p>Yoga Aeróbicos Pilates Jornada de vacunación Semana de la salud Donación de sangre Rumbaterapia Servicio de Odontología Servicio de Optica (Valoración, lentes, monturas)</p> <p>Otro:</p>	<p>Servicio óptico Semana de la salud Yoga Aeróbicos Odontología Oftalmología Optometría Cuadro hemático Zumba Pausas activas Revisión puestos de trabajo (ergonomía, luminosidad) Jornada con nutricionista Celebración día del hombre y de la mujer Celebración navidad, novenas Rumboterapia Jornada de vacunación Jornada de prevención y atención médica preventiva Charlas hábitos de vida saludable</p>
<p>ACTIVIDADES DE IDENTIDAD CORPORATIVA</p> <p>Día del servidor público Día del medio ambiente Cumpleaños de la Corporación</p> <p>Otro:</p>	<p>Día del medio ambiente - Siembra de árboles Cumpleaños de la Corporación Taller sobre pertenencia y posicionamiento de la entidad, frente a servicios y atención a usuario Yincanas Jornada de limpieza de fuentes hídricas</p>
<p>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</p> <p>Tennis de mesa Fútbol Voleibol Baloncesto Caminatas Bolo criollo Tejo Minitaje Rana</p> <p>Otro:</p>	<p>Campeonato interno Caminatas Minitaje Tennis de mesa Caminatas Tejo Rana Microfútbol Baloncesto Voleibol Natación</p>



CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS	Curso de fotografía Seminarios de control interno, contratación, código disciplinario, Capacitación en reciclaje
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA (Si tiene la necesidad)	Servicios de información FNA, Caja COMPENSAR
EDUCACIÓN FORMAL	Diplomado en MIPG, Gestionar con el SENA cursos seminarios diplomados Crédito condonable para especialización Diplomados y especialización

TRANSPORTE

Teniendo en cuenta que el 62% de los funcionarios de planta no residen en Gachalá, y con el fin de brindar un bienestar al funcionario, la alta dirección contempla la posibilidad de suministrar el servicio de transporte para su desplazamiento al lugar de trabajo los días lunes Guasca-Gachalá y viernes Gachalá-Guasca, para lo cual se destinarán recursos para tal fin.

Los resultados anteriormente descritos, fueron presentados a la Comisión de Personal, quienes teniendo en cuenta que actualmente la entidad a la fecha no cuenta con recursos para el desarrollo de estas actividades, se acordó dejarlas establecidas dentro del programa y una vez se cuente con los recursos en el mes de marzo 2020 se realizará una nueva reunión de la Comisión de Personal con el fin de priorizarlas, asignarles recursos y establecer las obligatorias por ley se deben realizar.



9. 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.

9.1. TIPOS DE INCENTIVOS PARA CORPOGUAVIO:

Los incentivos que entregara CORPOGUAVIO, para sus funcionarios, serán de tipo NO pecuniarios y de Reconocimiento. Se incluyeron algunos de los incentivos sugeridos por los funcionarios en la encuesta abierta de necesidades de Bienestar e incentivos que se realizó; 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).		



Corporación Autónoma Regional del Guavio - **CORPOGUAVIO**

	10. 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. Desempeño productivo en niveles de excelencia.	OTORGADO A: Empleados de carrera únicamente, mientras cumplan los requisitos de ley.



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, conforme a las medidas de protección de la familia, 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.

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.

De acuerdo a lo anterior, estas 2 jornadas serán otorgadas en la realización de la actividad del programa “Jornada de integración familiar”.

Bonos de Navidad para los hijos de los funcionarios que a 31 de diciembre de 2020 sean menores de 12 años

Como parte del Plan de Bienestar e Incentivos 2020 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.



10. ALCANCE

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

11. REQUISITOS

Sólo pueden ser acreedores de incentivos, los servidores de carrera o los de libre nombramiento y remoción. Para acceder a los incentivos los empleados deberán cumplir con los siguientes requisitos que señala el Decreto 1083/2015, en su artículo 2.2.1012:

- Acreditar tiempo de servicios continuo con CORPOGUAVIO no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño, correspondiente al año inmediatamente anterior.

12. 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.

13. 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 2020.



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