

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



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:*

JAYDDY YOLIMA MENDEZ GARZÓN  
EMILSEN CALDERON CHITIVA

Secretaria

ANA BEATRIZ BÁEZ MANCERA

## CONTENIDO

<b>1. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>8</b>
2.1. OBJETIVOS GENERALES.....	8
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
<b>3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....</b>	<b>9</b>
<b>4. MARCO TEORICO .....</b>	<b>9</b>
<b>5. FORMULACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....</b>	<b>11</b>
5.1. AREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	11
5.2. ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023 .....	13
<b>6. PLAN DE INCENTIVOS.....</b>	<b>26</b>
6.1. TIPOS DE INCENTIVOS PARA CORPOGUAVIO .....	26
<b>7. POBLACIÓN OBJETIVO.....</b>	<b>28</b>
<b>8. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS .....</b>	<b>28</b>
8.1. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PLAN DE INCENTIVOS .....	29
8.2. PRESUPUESTO PLAN DE INCENTIVOS .....	29
<b>9. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>30</b>

---

## 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 2023.

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 2023, 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 e Incentivos de Corpoguavio para el 2023, 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:

1. Aplicación de 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 priorizando las actividades a ser incluidas en el programa de bienestar para el 2023, de acuerdo con los resultados del diagnóstico.
4. La Comisión de Personal aprobó el Programa de Bienestar Social e Incentivos y su cronograma de ejecución.
5. Posteriormente se procedió a realizar el documento final del Programa de Bienestar Social e Incentivos para el 2023.

### 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 Programa 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. ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023**

Dicho formulario de la encuesta fue remitida a los 22 funcionarios de planta que hay actualmente, a los correos institucionales y estuvo habilitada entre el 19 y 24 de enero de 2023.

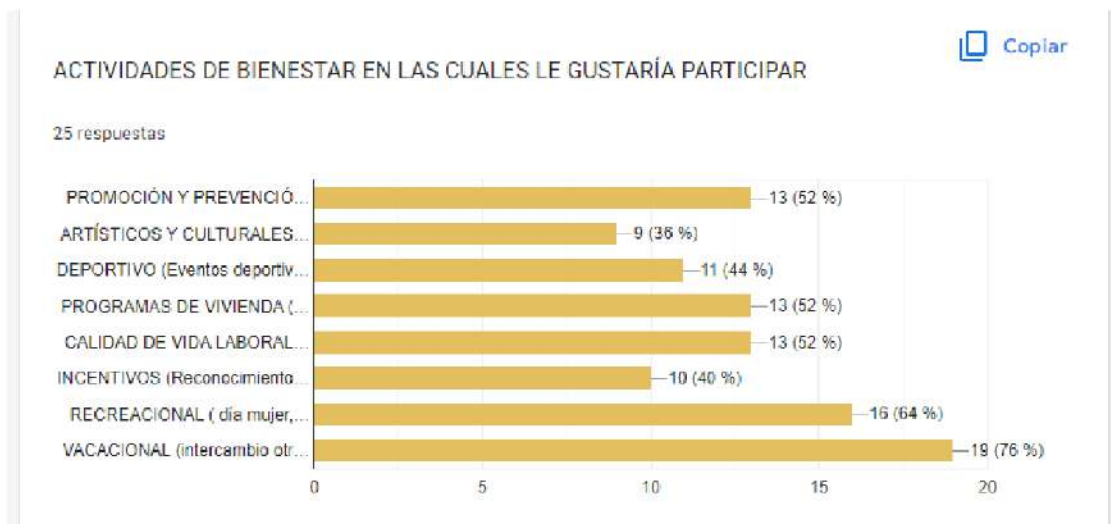
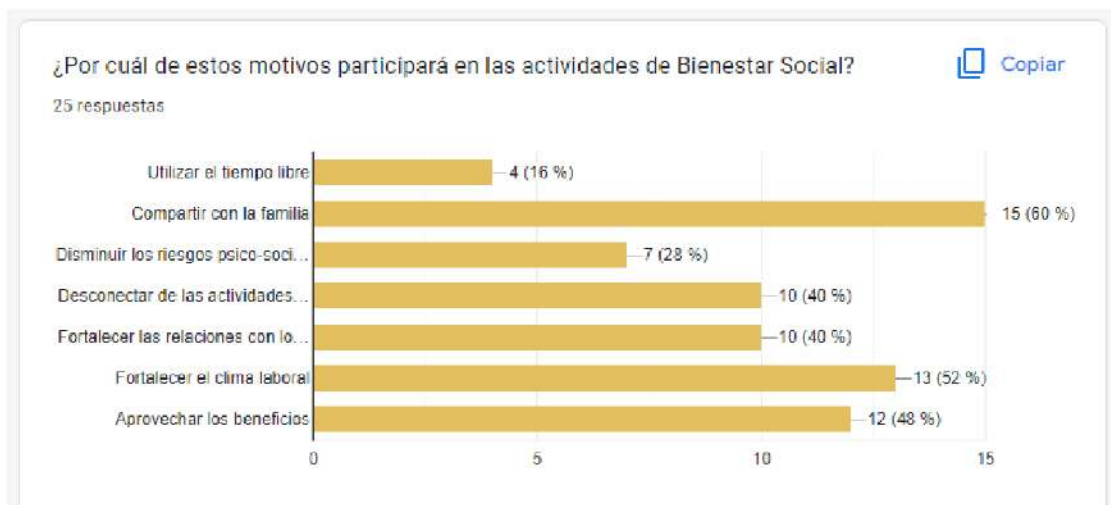
La encuesta fue diligenciada por los 22 funcionarios de planta que existen actualmente en la entidad y a los cuales les fue enviada, lo que representa una participación del 100% de los servidores, como se muestra en la siguiente tabla:

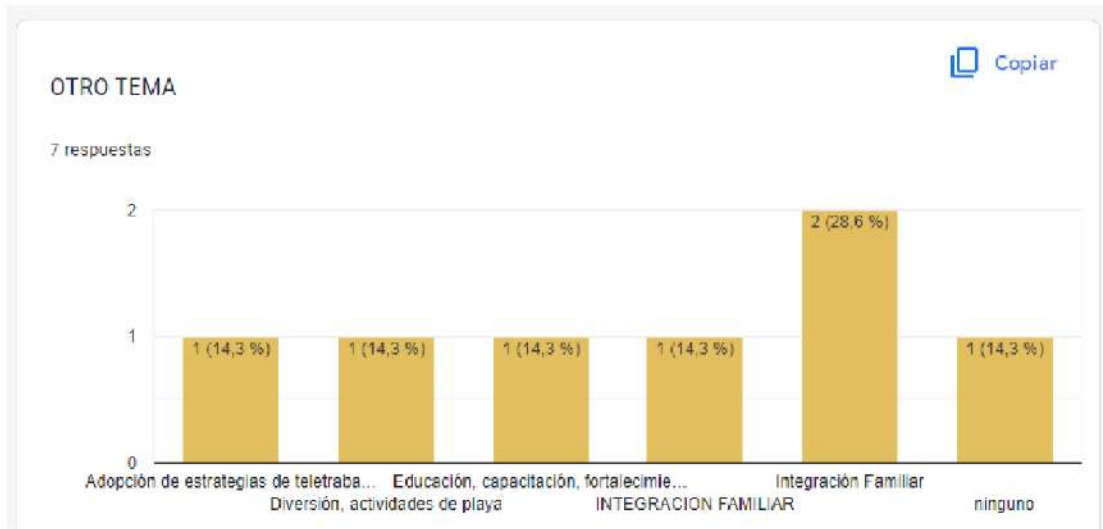
Respuestas por nivel:

Nivel	Total cargos	Respondieron	Participación por nivel
Directivo	6	6	100%
Profesional	7	7	100%
Técnico	4	4	100%
Asistencial	5	5	100%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>

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.

Una vez se consolidó la información, los resultados obtenidos fueron los siguientes:





**Dentro de las observaciones:**

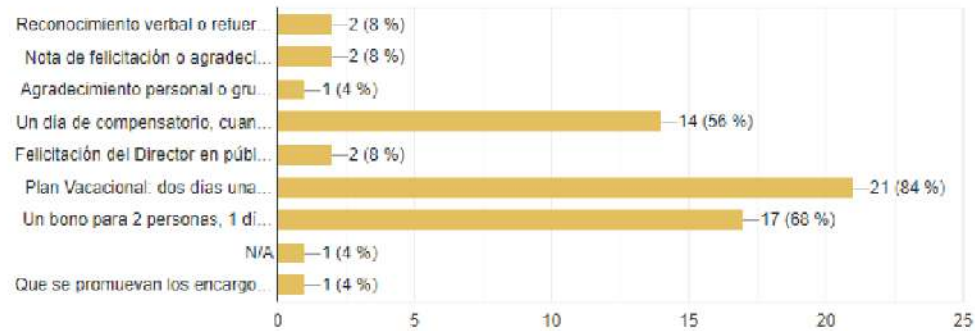
- Dentro del tema de promoción y prevención en salud es muy buen incentivo el de salud visual y oral recibido el año anterior
- Posibilidad de concertar horario para poder practicar deporte

Ítem 2 - Personal de Carrera

Dentro de los incentivos no pecuniarios por EDL existentes en el Programa en el 2022, cuáles le gustaría que continuaran en el Programa de 2023:

Copiar

25 respuestas





### Ítem 3

Qué otras actividades propone para el Programa de Bienestar y que sean de interés general

8 respuestas

Continuación del incentivo para salud visual y oral

Desarrollo de proyectos de vida, reconocer cual son la expectativas de los empleados que le permitan mejorar la calidad de vida del entorno laboral y familiar.

Incluir actividades que permitan a los empleados facilidades para adquirir vivienda o llevar estudios (posgrados) con entidades del gobierno, Inclusión de becas en educación formal.

Incrementar el valor del bono ya que los costos de estadía en los hoteles actualmente se han incrementado debido a la inflación con relación al año pasado.

Apoyo educativo para hijos

Foros, seminarios, talleres

Servicio de cafetería y agua aromática organizado y volver al chocolate semanal

Que la persona cuando cumpla años ese día se le de descanso remunerado o compensatorio al día siguiente si cae en una fecha festiva.

Disponer de una hora de ejercicio libre en la mañanas durante la semana

Servicio de cafetería y aromática con buen nivel de asepsia, regreso de chocolate los miércoles.

### Consolidado resultados encuesta Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023

Pregunta	Opciones	Respuesta
<i>¿Por cuál de estos motivos participará en las actividades de Bienestar Social?</i>	Utilizar el tiempo libre	4
	Compartir con la familia	15
	Disminuir los riesgos psico-sociales	7
	Desconectar de las actividades laborales	10
	Fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo	10
	Fortalecer el clima laboral	13
	Aprovechar los beneficios	12
<i>Actividades de bienestar en las cuales le gustaría participar</i>	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	13
	ARTÍSTICOS Y CULTURALES (pintura, música, manualidades, artesanales, cine, teatro, danzas, visitas a museos y lugares de importancia histórica de la jurisdicción y del país, novenas)	9
	DEPORTIVO (Eventos deportivos: baloncesto, voleibol, tenis de mesa, futbol, gimnasio, y otros)	11
	PROGRAMAS DE VIVIENDA (FNA)	13
	CALIDAD DE VIDA LABORAL (Clima laboral, cambio organizacional, adaptación laboral, prepensionados, trabajo en equipo,)	13
	INCENTIVOS (Reconocimiento público - exaltación a la labor meritoria y buen desempeño, mejor servidor, días descanso remunerado)	10
	RECREACIONAL ( día mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del niño, día del servidor público, aniversario institucional, día de amor y amistad)	16
<i>Otros temas</i>	VACACIONAL (intercambio otras CAR, salidas turísticas, caminatas ecológicas y senderismos.)	19
	Adopción de estrategias de teletrabajo o trabajo remoto y horarios flexibles de acuerdo al programa nacional de bienestar	1
	Integración Familiar	1
	Educación, capacitación, fortalecimiento de competencias	1
	Integración Familiar	1
	Diversión, actividades de playa	1
INTEGRACION FAMILIAR	2	

Pregunta	Opciones	Respuesta
<p><i>Dentro de los incentivos no pecuniarios por EDL existentes en el Programa en el 2022, cuáles le gustaría que continuaran en el Programa de 2023:</i></p>	Reconocimiento verbal o refuerzo social (felicitación en público o frente al grupo de trabajo)	2
	Nota de felicitación o agradecimiento por escrito, con copia a hoja de vida.	2
	Agradecimiento personal o grupal por medio de correo electrónico, u otros medios por parte de los directivos.	1
	Un día de compensatorio, cuando se deseen tomar, mientras no afecte la dinámica de la entidad.	14
	Felicitación del Director en público, con publicación en periódico y página web de la entidad. Reconocimiento Fotográfico en las pantallas digitales.	2
	Plan Vacacional: dos días una noche, para dos personas (caja de compensación).	21
	Un bono para 2 personas, 1 día de descanso y relajación en un SPA (todo incluido), (caja de compensación)	17
<p><i>Qué otras actividades propone para el Programa de Bienestar y que sean de interés general</i></p>	Continuación del incentivo para salud visual y oral	
	Desarrollo de proyectos de vida, reconocer cual son la expectativas de los empleados que le permitan mejorar la calidad de vida del entorno laboral y familiar. Incluir actividades que permitan a los empleados facilidades para adquirir vivienda o llevar estudios (posgrados) con entidades del gobierno, Inclusión de becas en educación formal. Incrementar el valor del bono ya que los costos de estadía en los hoteles actualmente se han incrementado debido a la inflación con relación al año pasado.	
	Apoyo educativo para hijos	
	Foros, seminarios, talleres	
	Servicio de cafetería y agua aromática organizado y volver al chocolate semanal	
	Que la persona cuando cumpla años ese día se le de descanso remunerado o compensatorio al día siguiente si cae en una fecha festiva.	
	Disponer de una hora de ejercicio libre en la mañanas durante la semana	
	Servicio de cafetería y aromática con buen nivel de asepsia, regreso de chocolate los miércoles.	

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 2023 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.

### 5.2.1. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CORPOGUAVIO 2023

### 5.2.2. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD			
OBJETIVO-PARA QUE?	ACTIVIDAD- COMO?	RESPONSABLES- QUIENES?	PRESUPUESTO-CON QUÉ?
Promover la salud Física y mental en los puestos de trabajo.	Control de tensión Arterial y Peso	Profesional Talento Humano, Comisión de Personal, Líderes internos	\$0
	Pausas Activas		\$0
	Exámenes médicos Periódicos		\$-
	Nutrición – estilos de vida saludable		\$-
	Ergonomía – estudio puesto de trabajo		\$-
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTES			
OBJETIVO-PARA QUE?	ACTIVIDAD- COMO?	RESPONSABLES-QUIENES?	PRESUPUESTO-CON QUÉ?

Incentivar el cuidado del cuerpo, la práctica deportiva y el trabajo en equipo en un contexto diferente al laboral. Generar espacios recreativos para los hijos de los funcionarios.	Campeonato Deportivo interno.	Profesional Talento Humano, Comisión de Personal, Líderes internos	\$ -
	Caminata Ecológica		\$ 0
	-		
<b>ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES</b>			
<b>OBJETIVO-PARA QUE?</b>	<b>ACTIVIDAD- COMO?</b>	<b>RESPONSABLES- QUIENES?</b>	<b>PRESUPUESTO-CON QUÉ?</b>
Fomentar la integración familiar, el trabajo en equipo y la creatividad mediante la actividad lúdica y cultural, afianzando valores familiares.	Jornada de Integración Familiar y cultural. Bono recreativo / vacacional familiar(Caja de Compensación)	Profesional de Talento Humano, Comisión de Personal	\$ 0
<b>ACTIVIDADES CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS</b>			
Se solicitará a la Subdirección de Planeación, en el programa de Educación Ambiental, se nos haga partícipes al personal de planta de la entidad de los talleres y actividades realizados a la comunidad en estos temas.			
<b>ACTIVIDADES PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA</b>			
De acuerdo con la encuesta diagnóstica, hay funcionarios con necesidades de promoción de programas de vivienda. Se incluye esta actividad con el fin de que la Corporación sea facilitador en este aspecto y gestione con las diferentes entidades (FNA). Responsables: Profesional de Recursos Humanos, Comité de Bienestar Social e Incentivos.			
<b>APOYO EDUCACION FORMAL</b>			
<b>OBJETIVO-PARA QUE?</b>	<b>ACTIVIDAD- COMO?</b>	<b>RESPONSABLES- QUIENES?</b>	<b>PRESUPUESTO-CON QUÉ?</b>
Apoyar la formación formal de los funcionarios, de	Apoyo (hasta un SMLV) a los funcionarios en Educación Formal (Pregrado-Postgrado), para	Subdirector Administrativo y Financiero	\$ 0

manera que contribuya en su crecimiento profesional y personal	empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, si cumple con lo señalado por la ley Decreto 1083/2015 en su artículo 2.2.10.5 (Decreto 1227 de 2005, Artículo 73) y a los criterios que señale el Comité de Bienestar Social e Incentivos para regularlo.	Profesional Recursos Humanos Comisión de Personal	
--	---	--	--

### 5.2.3. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PRESUPU ESTO
Medición de clima laboral	Medir la percepción de los servidores públicos en relación con el ambiente de trabajo y generar acciones de mejora.	Medición de clima laboral y plan de intervención.	Profesional de Recursos Humanos Comisión de Personal Subdirector Administrativo y Financiero	\$ -
Identificación de la Cultura Organizacional	Definir los valores culturales que identifican a la entidad, promoverlos y reforzarlos a través de un plan de acción e intervenir en los aspectos de la cultura que deben ser modificados o eliminados.	Divulgación e interiorización de los valores institucionales, articulándolos con el código de integridad, socialización del código con el nuevo valor incluido en este, contando con 6 valores del servicio público.	Profesional de Recursos Humanos Comisión de Personal Subdirección de Planeación	\$ 0
Preparación del pre pensionado para el retiro del servicio	Sensibilizar y capacitar el personal desvinculado o que esté próximo al retiro del servicio para que afronten el desempleo con actitud positiva y desarrollen estrategias efectivas en busca de un nuevo cargo u ocupación, y para preparar a la población de prepensionados, en aspectos (físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros), para asumir el retiro de la vida laboral.	Sensibilización. - Apoyo psicológico para el desvinculado y su familia. - Fomento de una cultura de ahorro. - Orientación laboral vocacional. - Refuerzo autoestima. - Comunicación humana. - Desarrollo de habilidades microempresariales. - Desarrollo de la capacidad emprendedora. - Manejo psicoemocional. - Actividad de integración /Salida Recreativa Charlas informativas sobre el trámite pensional	Profesional de Recursos Humanos Subdirector Administrativo y Financiero	\$0
<b>TOTAL PRESUPUESTO ACTIVIDADES AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>				<b>\$0</b>

### 5.3. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
<b>ACTIVIDADES PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD</b>											
Control de Tensión Arterial y peso											
Pausas Activas											
Exámenes Médicos Ocupacionales periódicos											
Nutrición – estilos de vida saludable											
Ergonomía – estudio puesto de trabajo											
<b>ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTES</b>											
Caminata Ecológica											
Campeonato deportivo interno											
<b>ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES</b>											
Jornada de Integración Familiar y cultural											
<b>ACTIVIDADES AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>											
Medición de clima laboral y plan de intervención											
<b>IDENTIFICACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b>											
Divulgación e interiorización de los valores institucionales, articulándolos con el código de integridad de Corpoguavio incluido el nuevo valor.											



PREPARACIÓN DEL PRE PENSIONADO PARA EL RETIRO DEL SERVICIO											
Curso de emprendimiento pre pensionados, charlas informativas sobre el trámite pensional.											

## 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:

Dentro de los incentivos no pecuniarios por Evaluación del Desempeño Laboral EDL existentes en el Programa en el 2022, cuáles le gustaría que continuaran en el Programa de 2023, a lo que respondieron:

Pregunta	Opciones	Respuesta
	Reconocimiento verbal o refuerzo social (felicitación en público o frente al grupo de trabajo)	2
	Nota de felicitación o agradecimiento por escrito, con copia a hoja de vida.	2
	Agradecimiento personal o grupal por medio de correo electrónico, u otros medios por parte de los directivos.	1
<i>Dentro de los incentivos no pecuniarios por EDL existentes en el Programa en el 2022, cuáles le gustaría que continuaran en el Programa de 2023:</i>	Un día de compensatorio, cuando se deseen tomar, mientras no afecte la dinámica de la entidad.	14
	Felicitación del Director en público, con publicación en periódico y página web de la entidad. Reconocimiento Fotográfico en las pantallas digitales.	2
	Plan Vacacional: dos días una noche, para dos personas (caja de compensación).	21
	Un bono para 2 personas, 1 día de descanso y relajación en un SPA (todo incluido), (caja de compensación)	17

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
	<b>QUE?</b> El funcionario podrá escoger cualquiera de los siguientes incentivos	<b>PORQUE?</b>	<b>A QUIEN?</b>
	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.  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, 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.

## **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 2023.



---

## 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**