

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

EL DIRECTOR GENERAL de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- en uso de sus facultades legales y

CONSIDERANDO

Que la Corporación Autónoma Regional de Caldas – CORPOCALDAS - en cumplimiento de la normatividad vigente debe elaborar anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, concordante con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional en el capítulo III, artículo 20 y subsiguientes del Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, Decreto 4661 de 2005. Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2016, debe adoptar el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación para servidores públicos, buscando mejorar las condiciones laborales de los funcionarios con el fin último de optimizar la calidad del servicio a la comunidad en cumplimiento de los fines que le son propios al Estado.

Que el éxito del programa de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación de CORPOCALDAS y su efectiva contribución al logro de los objetivos organizacionales, depende de dos aspectos fundamentales: El primero, la elaboración por parte de la entidad de un plan atractivo, ajustado a las preferencias de sus funcionarios, que contribuya efectivamente al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, elevando su grado de empoderamiento con la entidad, y el segundo, el grado de participación de los funcionarios en las actividades programadas.

Que el presente plan se elabora en IV fases. En la I fase “**Recreación, Deportes y Cultura**”, se programan prácticas deportivas que se han realizado históricamente en la entidad a preferencia de los funcionarios y otras de tipo cultural y recreacional que hacen parte de la cultura institucional.

Que la II fase “**Prevención en Salud**” se realizan actividades de promoción y prevención en salud con el apoyo de las EPS’s y la ARL vinculadas a la entidad tales como jornadas de vacunación, campañas contra el consumo de tabaco, alcohol y alucinógenos; además, la implementación de un programa estructurado de orden y aseo que permita mejorar las condiciones de asepsia, ejecutado por los líderes de cada uno de los pisos en los que funciona la entidad. Lo más relevante de esta fase es la semana de la salud ocupacional donde se realizan actividades de tipo preventivo a los funcionarios resaltando la importancia del auto cuidado en su salud, para lo cual la entidad les brinda actividades deportivas, especialmente el servicio de gimnasio, fútbol y natación.

Que la III fase “**Calidad de vida laboral**” tiene como objetivo fundamental el contribuir a mejorar aspectos estratégicos para la entidad como es el desarrollo humano de sus funcionarios a través del mejoramiento de las relaciones laborales y la convivencia laboral y familiar, la comunicación, el manejo de las finanzas personales y familiares, las relaciones de pareja y el uso del tiempo libre, entre otros.

Su actividad principal es la celebración de la Semana de la Familia en la cual se realizan diferentes actividades de integración y recreación.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

Que también incluye el presente plan auxilios educativos para los funcionarios de carrera que deseen realizar estudios a nivel de bachillerato, pregrado y postgrado. Dichos auxilios se otorgan de acuerdo a las capacidades financieras de la entidad y están sujetos a la disponibilidad presupuestal que ampara el presente plan.

Que la IV Fase es el “**Plan de Incentivos**” Aplica para los empleados de la Corporación que demuestren altos niveles de desempeño de acuerdo con las normas sobre Evaluación y Desempeño Laboral.

Que es aspiración de la Corporación emplear en la ejecución del presente plan aproximadamente el 90% del valor asignado al rubro Bienestar Social, Capacitación y Estímulos, en el presupuesto de la entidad para la presente vigencia.

Que se hace necesario interpretar la normatividad en materia de estímulos y capacitación para el personal provisional para mantener el desarrollo de funciones con competencias y conocimientos básicos esenciales al día y darles participación en algunos tópicos que no contradigan las leyes sobre la materia.

Que el presente plan se publicará en la intranet y en el aplicativo del Sistema de Gestión Integral, Subproceso Gestión para el Desarrollo Humano, con el fin de que los funcionarios lo conozcan y estén atentos a su ejecución y posterior evaluación.

Que a pesar de la normatividad circulante por causa de la emergencia causada por el Covid-19, la corporación expide su plan buscando su desarrollo presencial o haciendo uso de la virtualidad en la medida de lo posible.

RESUELVE

CAPÍTULO I

DEL BIENESTAR SOCIAL DE CORPOCALDAS

OBJETIVOS

ARTÍCULO 1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN. Contribuir a la generación de un ambiente laboral sano y apropiado para el buen desempeño de los servidores públicos de la Corporación con miras al logro de los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Fortalecer el bienestar laboral de los funcionarios, mejorando su calidad de vida y su salud físico-mental.
- b) Promover un ambiente laboral sano que permita optimizar el servicio a la comunidad.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415 (diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

- c) Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, planes, programas y proyectos que desarrolle la institución.
- d) Promover la sana competencia incentivando el desempeño laboral.
- e) Generar espacios para mejorar las relaciones interpersonales como elemento fundamental de la sana convivencia entre los servidores públicos y crear ambientes de trabajo productivos.

CAPÍTULO II

DEFINICIONES

ARTÍCULO 3. DEFINICIONES: Para efectos de la interpretación y aplicación del presente plan se debe atender a las siguientes:

- a) **Incentivos:** Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al satisfacer una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Un incentivo debe reunir mínimo las siguientes características:

- Debe ser planeado por la entidad, es decir, deberá corresponder a una estrategia institucional que cuente con el apoyo de la Alta Dirección y cuya reglamentación para su otorgamiento tenga en cuenta los parámetros técnicos propios de la Psicología Organizacional.
- Debe ser consecuente con un comportamiento determinado para que el incentivo tenga capacidad reforzadora y debe ser entregado al servidor público lo más pronto posible, después de que él haya realizado el comportamiento que se desea premiar, para que adquiera efecto compensatorio.

Esta exigencia implica, por una parte, que el jefe o responsable de dar un incentivo, esté muy atento a las conductas desplegadas por sus colaboradores (a las notorias, pero también a aquellas que, aunque débiles o pequeñas están en una dirección deseable) y por otra, que el empleado incentivado sea consciente de cuál o cuáles son los comportamientos objeto del incentivo.

- b) **Clases de Incentivos:** Las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la emisión de conductas deseables, o por el logro de resultados previamente acordados y con las características previstas. A continuación, se ofrece una serie de clasificaciones de los incentivos presentadas desde diferentes ángulos, con el objeto de ampliar las posibilidades de reflexión por parte de los responsables del talento humano en la entidad y de viabilizar, a su interior,

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415 (diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

la respectiva implementación. Un mismo incentivo puede ser objeto de diferentes clasificaciones.

- c) Reconocimientos y Recompensas:** Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

La recompensa, por otra parte, es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado.

- d) Informales y formales:** El incentivo informal se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.

Los incentivos formales hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público cree tener derecho, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para su otorgamiento.

e) Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios

Pecuniarios: La capacidad motivadora del dinero es relativa. En el sector público colombiano se han reservado los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, y el desempeño individual a través de incentivos diferentes de dinero efectivo. (Decreto 1227 de 2005, artículo 77).

Es muy importante que, al premiar a los mejores equipos de trabajo, ya sea con incentivos pecuniarios o con incentivos no pecuniarios, las entidades realmente refuercen la capacidad de sinergia lograda por ellos, el liderazgo mostrado por cada integrante en aquellos aspectos de un proyecto en los que es especialmente competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la adecuada coordinación de esfuerzos y la calidad técnica de los resultados. En este sentido, los evaluadores de los proyectos presentados a su consideración por los diferentes equipos de las entidades públicas (Decreto 1227 de 2005, artículo 83) deberán ser muy exigentes y estrictos en sus valoraciones, con el objeto de no desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

No Pecuniarios: El artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 establece, igualmente, que 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. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral (Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78) y la ley 909 de 2004 en lo referente con los acuerdos de gestión de la Gerencia Pública.

CAPÍTULO III

POLÍTICAS DE BIENESTAR

ARTÍCULO 4. POLÍTICAS. Son políticas del Plan de Bienestar Social, Incentivos y Capacitación las siguientes.

- 1) Los integrantes del Proceso de Gestión para el Desarrollo Humano de la Corporación serán los responsables de la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social para lo cual contarán con el apoyo de la Comisión de Personal y el COPASST.
- 2) Los eventos que se realicen en desarrollo del presente Plan deben contar con registros de asistencia, con el fin de recopilar la información necesaria para la elaboración de informes requeridos por las entidades de control y alimentación de indicadores, además como herramienta para la valoración del mismo.
- 3) Las actividades que se programen en el presente plan son de obligatoria asistencia para los servidores públicos de la entidad, salvo casos excepcionales debidamente justificados.
- 4) En algunas actividades se incluirá la familia del servidor público, con el fin de incrementar el sentido de pertenencia de estos con la entidad, decisión que dependerá de las posibilidades presupuestales.
- 5) Con el fin de optimizar los recursos económicos asignados al presente plan, los servidores públicos que se inscriban para el servicio de gimnasio, deben garantizar mínimo 8 asistencias al mes y los del programa de natación y baile deben garantizar 4 asistencias al mes o de lo contrario serán retirados del programa.

ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS RECTORES DEL BIENESTAR SOCIAL

- a) **HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus dimensiones cognitivas, afectivas, valorativas, éticas, estéticas, sociales y técnicas y desarrollen sus

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415 (diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

- b) **EQUIDAD Y JUSTICIA.** Sin desconocer la singularidad de cada persona, se deben proponer actitudes de reconocimiento y actividades para todos en igualdad de oportunidades.
- c) **SINERGIA.** Todo estímulo que se dé a cada uno de los miembros de la organización, debe generar un efecto multiplicador en toda la entidad.
- d) **OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA.** Los programas de estímulos y bienestar social deben ser objetivos y de conocimiento de todos en la corporación.
- e) **COHERENCIA.** Las actividades ejecutadas en desarrollo del plan de bienestar social, deben ser coherentes con lo establecido en el diagnóstico de necesidades y lo determinado en el mismo.
- f) **ECONOMÍA.** Se buscará el manejo óptimo de los recursos mediante acciones que incluyan el apoyo interinstitucional.

ARTÍCULO 6. REGIMEN LEGAL. Para elaborar el presente Plan, la Corporación debe ceñirse al siguiente marco normativo:

- Ley 1562 de 2012 (Sistema de Salud Ocupacional)
- Decreto 1072 de 2015 (reglamento único del trabajo)
- Resolución 1918 de 2009 (Custodia historias clínicas)
- Resolución 839 de 2017 (modifica la 19195 de 1999 y dicta otras disposiciones)
- Resolución 2646 de 2008 (Riesgo psicosocial en las empresas)
- Resolución 1956 de 2008 (Reglamenta prohibición de fumar)
- Resolución 1409 de 2012 (La protección contra caídas en trabajo en alturas)
- Resolución 1401 de 2007, Reglamenta investigación accidentes de trabajo
- Resolución 2346 de 2007 (Evaluaciones médicas Ocupacionales)
- Decreto 1010 de 2006 (Acoso Laboral)
- Resolución 1565 de 2014 (Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial)
- Decreto 1310 de 2016 (modifica el decreto 1079 de 2015 en relación al PESV)
- Decreto 4661 de 2005. Adopta el Plan Nacional de Capacitación para empleados públicos
- Decreto 1227 de abril 21 de 2005, Reglamenta ley 909 de 2004
- Ley 909 de septiembre 23 de 2004, Ley de empleo público
- Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 (Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos)
- Decreto 1295 de 1994 Planes de Salud Ocupacional
- Ley 100 de 1993, se crea el sistema de Seguridad Social Integral.
- Ley 734 de 2002 Artículo 33. Derechos

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

- Ley 9 de 1979 (Normas de Salud ocupacional)
- Decreto 1083 de 2015 Títulos 9,10 y concordantes.
- Decreto 648/16
- Ley 1955 de 2019 por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo
- Ley 1960 de 2019 por medio de al cual se modifica la ley 909 de 2004

CAPÍTULO IV

DESARROLLO DEL PLAN

EL Plan de Bienestar Social y Estímulos se desarrolla a través de cuatro (4) fases a saber:

ARTÍCULO 7. Primera fase: RECREACIÓN, DEPORTES Y CULTURA

Conocedores de las preferencias de los funcionarios de la entidad, la Corporación pone especial interés en el desarrollo de actividades deportivas, brindando servicios de gimnasio, natación, torneos de fútbol, baloncesto, voleibol, bolos, billar y tejo, buscando que los funcionarios cuiden su salud física y mental. Desde esta perspectiva, se ofrecerán entre otras las siguientes actividades que han sido validadas con las expectativas del personal a través de una encuesta.

- Gimnasio
- Natación
- Baile recreativo
- Billar tres bandas
- Billar pool
- Tenis de mesa mixto
- Ciclismo masculino y femenino
- Fútbol masculino
- Microfútbol masculino y femenino
- Baloncesto masculino y femenino
- Bolos mixto
- Voleibol mixto
- Tejo y mini tejo mixto

ARTÍCULO 8. Segunda fase: PREVENCIÓN Y SALUD

Como elemento fundamental del bienestar se considera el cuidado de la salud, que si bien es responsabilidad de cada persona, la Corporación a través su sistema de Gestión de Salud y seguridad en el Trabajo establece un Subprograma de Medicina Preventiva e Higiene, el cual se desarrolla con el apoyo de los diferentes comités que se debe integrar dentro del mismo, consistente en actividades tales como jornadas de vacunación y donación de sangre, campañas contra el consumo de alcohol, cigarrillos y alucinógenos, pausas activas, seguridad y desarrollo de programas y actividades que permitan la minimización y aparición de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415 (diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

En la presente vigencia, con el apoyo de la ARL COLMENA, continuaremos con la implementación del programa de Orden y Aseo denominado “Las 5 S” el cual tiene como objetivo establecer parámetros de orden y aseo en la entidad.

Igualmente, con el apoyo de la misma entidad y de las EPS's vinculadas con la institución se celebra la “Semana de la Salud”. Estas entidades a través de sus programas de Promoción y Prevención nos proporcionan actividades sin ningún costo.

Se debe tener en cuenta que dentro del Subprograma de Medicina Preventiva e Higiene no se puede incluir actividades que se encuentren cubiertas por el Plan Obligatorio de Salud – POS. Este debe ir enfocado hacia la educación y la prevención.

Para la presente vigencia se ofrecerán las siguientes actividades:

- Campaña contra consumo de cigarrillo
- Campaña contra consumo de alcohol
- Campaña contra consumo de drogas ilícitas
- Jornada de donación de sangre
- Campañas de orden y aseo
- Pausas activas
- Simulacro anual de evacuación
- Capacitación a brigadas
- Jornada de vacunación
- Exámenes médicos ocupacionales
- La semana de la salud
- La semana de la seguridad vial
- Medidas de Bioseguridad

ARTÍCULO 9. Tercera fase: CALIDAD DE VIDA LABORAL. Con el fin de generar cada día un mejor ambiente laboral y por ende mayor calidad de vida laboral para los servidores públicos de la entidad, se programan actividades que propendan por el crecimiento personal y un mayor empoderamiento hacia la entidad. Es así como se buscan espacios de integración como el informe de gestión, que permite mejorar las relaciones interpersonales, actividades de preparación para el retiro laboral de los funcionarios próximos a pensionarse o cuando se den retiros colectivos de servidores públicos por causa de concursos y afines, cuando estos sean un número representativo, conferencias de crecimiento personal y las novenas de aguinaldo para los hijos de los funcionarios quienes la mayoría de las veces vienen acompañados de otros familiares creándose un agradable ambiente en las instalaciones de la entidad.

En la semana de la familia Corpocaldas se genera la mayor integración de los funcionarios y demás personal vinculado con la entidad, dada la cantidad y variedad de eventos que se realizan.

Adicionalmente se tendrá oferta de productos entre los que se cuentan.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415 (diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

- Informe de Gestión
- Gerencia de Servicio
 - ✓ Integrando el SER con el HACER
 - ✓ La Calidad de tu Servicio depende de la Calidad de tu Persona
 - ✓ La Conciencia Ecológica... el mayor acto de Solidaridad
 - ✓ Desarrollo Humano y Crecimiento Personal
 - ✓ Filosofía de servicio: Cultura de Servicio y Atención al Cliente Interno y Externo.
- Semana de la Familia COPRPOCALDAS.
- Los niños y la Navidad - aguinaldo infantil para los hijos de empleados hasta los 12 años de edad
- Día del Servidor Público.
- Día de los Niños
- Día la secretaria
- Día de la madre
- Talleres sobre cultura organizacional. Intronización de los siete acuerdos básicos para la sana convivencia y los siete pilares axiológicos fundamentales de la cultura organizacional.
- Inducción al cargo y a la organización del personal que ingresa
- Reinducción al personal que adquiere mayores niveles de antigüedad.

PARÁGRAFO 1: Las actividades del Programa de Bienestar deberán ser programadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público, anticorrupción.

PARÁGRAFO 2: Las actividades deberán realizarse en lo posible, con recurso humano y recurso físico interno; ante la carencia de estos, puede contratarse con terceros dejando la constancia en los estudios previos.

PARÁGRAFO 3: Cuando la naturaleza de las actividades de bienestar social permita la participación de la familia del empleado, deberá indicarse expresamente ese hecho en la programación y divulgación de la(s) misma(s).

Se entiende por grupo familiar el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del funcionario y los hijos menores de 18 años o discapacitados que dependan económicamente de él, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

ARTÍCULO 10. Cuarta fase: PLAN DE INCENTIVOS. Destinado al reconocimiento del excelente desempeño laboral de los servidores públicos de la Corporación, medido a través de los mecanismos de evaluación definidos por la ley y la Corporación para el caso de los provisionales.

Los incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, lo cual se logra a través de un subprograma de calidad de vida laboral; a este accederán

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415 (diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

de manera general todos los funcionarios de la Corporación. Igualmente, se busca reconocer o premiar los resultados del desempeño en nivel sobresaliente, lo cual se manifiesta a través de un sistema de estímulos y se otorga de manera individual.

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Corporación y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Entre otros, la Corporación establecerá los siguientes eventos en esta fase:

- **La Gala de los Mejores:** En ceremonia especial la Corporación premiará y destacará a los mejores de acuerdo con los siguientes lineamientos:
 - Mejor empleado por los niveles Asistencial, Técnico, Profesional y Libre Nombramiento y Remoción no directivo.
 - Mejor empleado de la Corporación elegido entre los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.
 - Destacar el mejor acuerdo de desempeño, de acuerdo con los mayores logros obtenidos por el gerente público en caso de adoptarse por la Dirección General el sistema de Gerencia Pública, sugerido por las dependencias de desarrollo humano.
- Exaltación de los mejores servidores públicos nombrados en provisionalidad, escogidos por la comunidad corporativa por medio de postulación y votación.

PARÁGRAFO 1: Como resultado del proceso de evaluación del desempeño los funcionarios de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, no directivos, elegidos como los mejores empleados de la vigencia anterior se les otorgará como estímulo uno de los siguientes incentivos.

- Bono equivalente a 3 SMLMV para el mejor empleado de carrera administrativa de los procesos Misionales de la Corporación en cada uno de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.
- Bono equivalente a 3 SMLMV para el mejor empleado de carrera administrativa de los procesos de Apoyo y Evaluación de la Corporación, en cada uno de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.
- Bono equivalente a 3 SMLMV para el mejor empleado de libre nombramiento y remoción no directivo de la Corporación.
- Bono adicional equivalente a 2 SMLMV para el mejor empleado de carrera administrativa que se elegirá de los mejores de cada nivel, incluidos en un solo grupo tanto para los procesos Apoyo, Evaluación y Estratégicos como para los procesos Misionales.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

PARÁGRAFO 2: El personal provisional que obtenga las mejores calificaciones será exaltado en ceremonia especial según niveles Profesional, Técnico y Asistencial y condecorados conforme a sus logros y cualidades con incentivos subjetivos no pecuniarios.

CAPITULO V

INCENTIVO DE APOYO PARA EDUCACION FORMAL PARA EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION.

ARTÍCULO 11. Apoyo para empleados públicos en programas de pregrado y posgrado. La Corporación otorgará incentivos de formación académica en el área de educación formal en categorías de bachiller, pregrado y posgrado para los servidores públicos inscritos en carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción no directivos que cumplan con los requisitos que se establecerán en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

12.1 Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

12.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

12.3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 13. El apoyo se pagará directamente por la entidad a la institución de educación superior y en todo caso cobijará al empleado público beneficiado con el porcentaje que le corresponda del valor de la matrícula del período correspondiente al programa de pregrado o posgrado, impartido por una institución de educación superior.

El programa académico apoyado deberá desarrollarse preferiblemente en horas no laborales y las excepciones serán autorizadas por el Director General, en aplicación del decreto 648 de 2017 que expresa: *“Permiso académico compensado. Al empleado público se le podrá otorgar permiso académico compensado de hasta dos (2) horas diarias o hasta cuarenta (40) horas mensuales, por dos (2) años, prorrogables por un (1) año, para adelantar programas académicos de educación superior en la modalidad de posgrado en instituciones legalmente reconocidas. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo. En el acto que se confiere el permiso se deberá consagrar la forma de compensación del tiempo que se utilice para adelantar los estudios, para lo cual se le podrá variar la jornada laboral del servidor dentro de los límites señalados en la ley”.*

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

Los casos especiales de pregrado en cuanto a disponibilidad de tiempo serán autorizados por el director general previo visto bueno del jefe inmediato y considerando siempre las condiciones de servicio.

ARTÍCULO 14. CUANTÍA DEL INCENTIVO ECONÓMICO: De acuerdo con lo acordado en la resolución 0556 de febrero 25 de 2019 que reguló el apoyo educativo a nivel de pregrado y posgrado dirigidos a la educación formal de sus servidores de carrera administrativa de libre nombramiento y remoción, este incentivo para la presente anualidad se asignará según la siguiente tabla que contiene remuneración y cuantía:

1. Hasta 2,5 SMLMV el 60%
2. De 2,5 a 4 SMLMV el 60%
3. Mayor a 4 SMLMV el 45%

PARÁGRAFO 1: El incentivo será semestral o anual de acuerdo al currículo de la disciplina académica y cada vez que se asigne se tendrá en cuenta el cumplimiento de los requisitos de la norma. Al momento de la graduación se debe anexar el certificado con destino a la historia laboral del beneficiario.

ARTÍCULO 15. INCENTIVO ECONOMICO PARA AUDITORES CALIDAD: Con el propósito de incentivar a los servidores públicos de la Corporación para que incursionen en las áreas de estudio y práctica de la Auditoría de Calidad, se establecen los siguientes incentivos:

- 1) Cuando cursen estudios de educación formal de posgrado o pregrado, se les apoyará con el 15% adicional del valor de la matrícula de cada año o cada semestre, según el programa descrito en el artículo 14 de esta resolución.
- 2) Tendrán derecho a tres días hábiles de compensatorio como reconocimiento al tiempo invertido en las actividades de auditoria que podrá disfrutar, preferiblemente al final del período de vacaciones o cuando lo considere pertinente.

ARTÍCULO 16: INCENTIVO ECONÓMICO PARA QUIENES REALICEN EL CURSO COMPLETO DE MIPG. Los servidores públicos que certifiquen la realización del curso virtual de MIPG diseñado y ofrecido por el DAFP y que actualmente consta de 8 módulos, tendrán derecho a:

- 1) Un incremento en el apoyo económico para estudios de educación formal, en cuantía del 8% adicional al auxilio descrito en el artículo 14 de este acto administrativo.
- 2) Tres días de tiempo compensatorio que deberá sacar dentro de los dos meses siguientes a la realización de curso completo, previa coordinación con el jefe inmediato, quien para ello exigirá la certificación del subproceso para el Desarrollo Humano, en relación con la realización del seminario MIPG contenido en 8 módulos o los que el DAFP disponga posteriormente.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

PARÁGRAFO 1: En relación con el seminario MIPG se advierte que es obligatorio para todos los servidores en su módulo introductorio, razón por la cual su realización no se incentiva; dicho incentivo está concedido para quienes realicen el curso completo, sin que sea su obligación, con certificación de la totalidad de los módulos que componen el programa MIPG. Quienes por ley deben realizar el curso completo no tendrán derecho al mencionado incentivo.

PARÁGRAFO 2: Los incentivos de los artículos 15 y 16 son acumulables con el incentivo del artículo 14.

ARTÍCULO 17: El apoyo amparará programa de pregrado y posgrado. Para volver aspirar a un nuevo apoyo en un programa de posgrado debe haber transcurrido mínimo un (1) año contado a partir de la fecha de grado del posgrado cubierto con el apoyo de la entidad, salvo en los casos que el programa de postgrado sea prerrequisito de una segunda titulación superior, en el periodo inmediatamente posterior.

ARTÍCULO 18. El apoyo no podrá emplearse para cubrir el mismo periodo para el cual se había utilizado previamente; en caso de pérdida de semestre, cambio de carrera o de universidad, la matrícula debe ser asumida con recursos propios del Servidor Público.

El apoyo no podrá utilizarse para conceptos distintos a la matrícula, tales como inscripción, seguros y carnetización etc.

ARTÍCULO 19. El servidor público beneficiado con el apoyo está obligado a concluir el programa de pregrado o posgrado para el cual solicitó apoyo en el marco de la convocatoria del sistema general de incentivos. En caso de que decida cambiar de programa solo podrá aspirar nuevamente al apoyo ofrecido por la entidad a partir del periodo siguiente al que fue cubierto anteriormente.

ARTÍCULO 20. El servidor público beneficiado con el apoyo deberá suscribir un acta en la que asume el compromiso de cursar todo el semestre. En caso de abandonar los estudios de pregrado o de posgrado, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente probados y aceptados por el respectivo Comité de Bienestar, el funcionario deberá reintegrar el monto total de lo desembolsado por la Corporación y sólo podrá aspirar nuevamente al apoyo un (1) año después de la fecha en que debía terminar el semestre que no culminó.

ARTÍCULO 21. El servidor público beneficiario del apoyo también se compromete por lo consignado en esta resolución, a prestar sus servicios a la entidad por un periodo mínimo de un (1) año contado a partir de la terminación de materias del último período académico apoyado. En el evento en que esto no se cumpla como consecuencia de un retiro voluntario o de una sanción disciplinaria, el beneficiario deberá reintegrar el monto desembolsado del último semestre, ciclo o periodo apoyado y no estará sujeto a reembolso alguno si su desvinculación se ocasione por decisión unilateral del nominador. De igual manera no tendrá que hacer ningún tipo de reembolso quien deba retirarse de la Corporación para asumir un cargo ganado por concurso en otra entidad.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

ARTÍCULO 22. CONTINUIDAD DEL APOYO. Los empleados que se encuentren adelantando un programa de educación formal, apoyado económicamente por la entidad, pueden continuar contando con dicho apoyo hasta la terminación del programa respectivo, siempre que presenten oportunamente los documentos solicitados en la presente resolución y sostengan un promedio de notas no inferior a 3.5/5.0 (o su escala equivalente) en el período inmediatamente anterior, y en caso de pérdida de materias, estas deben encontrarse niveladas en el momento de presentar el reporte de notas para acceder a la continuidad del apoyo (la nivelación de las materias en todo caso debe ser asumida con recursos propios del funcionario).

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS.

ARTÍCULO 23. COMITE DE BIENESTAR E INCENTIVOS: La Dirección General deberá nombrar el Comité de Incentivos para apoyar los procesos aquí definidos y estará conformado por:

- El director general, quien delegará en el Subdirector administrativo y Financiero.
- El subdirector de Planificación Ambiental del territorio o su delegado.
- El jefe del Subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano.
- Los representantes principales de los empleados ante la Comisión de personal y los suplentes en ausencia de aquellos.

PARÁFGRAFO 1: El jefe de personal o quien haga sus veces presentará en sesión del comité cuales son los empleados que han obtenido las mejores calificaciones y estos proclamarán así a los que merezcan el crédito para ser los mejores quedando consignado el tema en la correspondiente acta.

PARÁFGRAFO 2: En caso de empate en la selección de los mejores empleados se deberán convocar a todos los que ostenten la misma calificación en cada nivel y por votación, en donde no será posible votar por sí mismo, será proclamado el que tenga mayor número de votos. En caso de persistir empate después de la aplicación del mencionado mecanismo, el Comité de Incentivos respectivo determinará el criterio final de escogencia por medio de votación. Cuando el empate sea entre dos personas el Comité de Incentivos definirá el ganador empleando para ello, criterios objetivos de selección.

PARÁFGRAFO 3: Aquellos servidores públicos con producción académica tales como publicación de artículos relacionados con su área de desempeño, en revistas científicas o académicas, eventos locales, nacionales o internacionales, o en general trabajos que aporten en algo al mejoramiento de los procedimientos de la misión o del apoyo corporativo, percibirán incentivos no pecuniarios o en días de descanso remunerado, a juicio del Comité de Incentivos una vez se valoren los aportes significativos de la producción.

ARTÍCULO 24. FUNCIONES DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL: El Comité

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

de Bienestar Social tendrá las siguientes funciones además de las enunciadas en los párrafos anteriores:

- a) Velar porque en cada vigencia se asigne el presupuesto y el recurso humano para adelantar las actividades de bienestar.
- b) Verificar que se implementen las políticas de bienestar para la entidad a través de un plan anual.
- c) Proponer y evaluar las actividades de bienestar que periódicamente se deben desarrollar en la entidad.
- d) Informar y orientar a los servidores de la Corporación sobre la planeación y desarrollo de las actividades deportivas y recreativas.

CAPITULO VII.

OTROS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

ARTÍCULO 25. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Este tipo de incentivos no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean nominados a los mejores empleados de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos, siendo posible otorgar, a su solicitud debidamente evaluada y confrontada por la Corporación, por causa del mérito los siguientes:

- a) Una asistencia a cursos, eventos, seminarios para cada nivel que se desarrollen en cualquier ciudad del país hasta por dos (2) smlmv, incluido inscripción, transporte y manutención.
- b) Un evento de Pasantías por cada nivel, incluido transporte y manutención hasta por un valor equivalente a dos (2) smlmv.
- c) Una Publicación por cada nivel, de un trabajo a dos tintas hasta 1.000 ejemplares y hasta por un valor equivalente a dos (2) smlmv.
- d) Traslados.
- e) Comisiones.
- f) Participación en proyectos especiales.
- g) Reconocimiento público a labor meritoria.
- h) Financiación de investigaciones.

PARÁGRAFO 1. Los comités de incentivos podrán facultativamente proponer las acciones pertinentes para que los funcionarios nominados puedan ser reconocidos efectivamente con incentivos no pecuniarios dentro de los seis (6) meses siguientes a la obtención de dicho reconocimiento.

PARÁGRAFO 2. Los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley. En el caso de traslados y comisiones, estos se registrarán por las disposiciones que sobre la materia de carrera administrativa se encuentren vigentes y aquellas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

PARÁGRAFO 3. Los incentivos serán personales e intransferibles por parte de los ganadores, en los casos que procedan deberán ser usados dentro del año siguiente a su otorgamiento so pena de que se pierdan los beneficios correspondientes.

PARAGRAFO 4. Las situaciones que no puedan ser resueltas por medio del presente acto administrativo, o que puedan resultar confusas, serán, respectivamente, resueltas o aclaradas conforme a las leyes expedidas sobre la materia y finalmente por decisión del Comité de Incentivos.

CAPITULO VIII

DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 26. DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los grupos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 27. INCENTIVOS PECUNIARIOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO: Están constituidos por el reconocimiento económico que se asignará al mejor equipo de trabajo de la Entidad.

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les podrán asignar los incentivos pecuniarios en una cuantía inferior al otorgado al equipo que haya ocupado el primer lugar y de acuerdo con las disponibilidades presupuestales y los no pecuniarios señalados en esta resolución, dependiendo de la calificación de calidad y utilidad del trabajo presentado según la calificación de los jurados que se hayan elegido para el tema o del comité de Bienestar Social en su defecto.

ARTÍCULO 28. CONVOCATORIA ESPECIAL A EQUIPOS DE TRABAJO: La Corporación podrá convocar la conformación de equipos de trabajo específicos para el desarrollo corporativo de las temáticas de actualidad para la entidad y que puedan ser desarrolladas bajo los parámetros y la cultura de trabajo en equipo. Dichas temáticas serán propuestas por los diferentes estamentos de la corporación.

ARTÍCULO 29. RECONOCIMIENTO PARA LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO: Se otorgará un reconocimiento al equipo de trabajo constituido por funcionarios de la entidad que postulen proyectos institucionales que repercutan en el mejoramiento de la calidad del servicio ofrecido por la entidad. Los equipos cuyos proyectos ocasionen mayor impacto, operativo, económico, social, laboral o ambiental, recibirán un reconocimiento de 7, 6, 4 y 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada año de vigencia del presente plan y que serán entregados según la calidad de los trabajos presentados debidamente calificados por los jurados escogidos para el efecto de acuerdo con la especialidad de las temáticas. (Artículo 31 del decreto 1567 de 1998).

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

PARÁGRAFO 1. Para la calificación de los trabajos será elegido un jurado de expertos de la Corporación dependiendo de la temática. Dependiendo de la temática y la disponibilidad, se podrá hacer uso de jurados externos expertos en la materia.

PARÁGRAFO 2. Los equipos de trabajo deberán ser inscritos previamente ante el Comité de Bienestar Social de la Corporación.

PARÁGRAFO 3. Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) servidores de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, de la misma o diferente dependencia de la Corporación, de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial. Los servidores vinculados mediante Nombramiento Provisional podrán hacer parte de un equipo de trabajo como personal de apoyo y sin vocación para recibir incentivo pecuniario. La conformación de los equipos será libre para las personas que los quieran integrar. Esto significa que los pueden hacer por áreas, por procesos, o por decisiones y acuerdos personales entre los potenciales miembros.

CAPITULO IX

OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS Y PUBLICACION DE RESULTADOS.

ARTÍCULO 30. REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIOS DE LOS PLANES DE INCENTIVOS: Todos los empleados públicos premiados deberán reunir los siguientes requisitos para ser acreedores a algún tipo de incentivo:

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

ARTÍCULO 31. ACTO ADMINISTRATIVO Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS: El Director General proclamará mediante acto administrativo los ganadores en cada una de las categorías de acuerdo a los resultados que reporte el Comité de Incentivos, y asignará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que les corresponda. Este acto administrativo deberá ser motivado y no procede en su contra ningún recurso, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del decreto 1567 de 1998.

CAPTITULO X

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 32. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

PARÁGRAFO: Dependiendo de su origen la capacitación es una actividad que permite calificarse como de doble alternativa, ya sea como incentivo o como una necesidad corporativa. Cuando se trate de esta última opción no aplican los antecedentes disciplinarios ni la evaluación sobresaliente.

ARTÍCULO 33. EVENTOS DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2022: De acuerdo Resolución 2022 de diciembre 30 de 2020, “*Por medio de la cual se establece el Plan Integral de Capacitación – PIC 2021 – 2023*”, resultado de un Diagnóstico de necesidades de capacitación realizado por la Corporación en el año 2020, el cual arrojó las necesidades puntuales de temas a capacitar, expresado por su planta de personal; listado de necesidades que aún no se agota. En los espacios posteriores se relacionan los eventos pedidos y que pueden constituir la base para agendar los diferentes eventos dependiendo de la frecuencia con que han sido solicitadas y de la posibilidades logísticas y presupuestales de la Corporación.

PARÁGRAFO 1: Para definir la asistencia del personal a los diferentes eventos de capacitación se deberá tener en cuenta la pertinencia y conducencia de la misma a los mejores fines del desempeño y a los saberes básicos esenciales definidos en el manual de funciones y competencias laborales. Para este efecto se tendrán en cuenta de manera prioritaria los que expresamente han pedido el evento capacitante y quienes de acuerdo con los demás criterios se deban incluir.

PARÁGRAFO 2: Es deber del subproceso líder buscar opciones de participación plural de los capacitandos y preferirá los eventos que tengan mayor demanda y frecuencia en el diagnóstico de necesidades para una mejor utilización del presupuesto.

El diagnóstico de necesidades de capacitación formulado por la Corporación y resuelto por el personal de la entidad determinó prioritariamente los siguientes eventos.

CAPACITACIÓN EN DESARROLLO HUMANO

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Liderazgo	40,3%
Clima Organizacional	24,6%
Seguridad y Salud en el trabajo	24,6%
Atención al Cliente	17,9%
Axiología Valores	9,7%
Manejo de Estrés Humano	26,9%
Ética y Acoso Laboral	19,4%
Asertividad y Comunicación	47,8%
Programación Neurolingüística asociada a lo público	32,8%
Inteligencia Emocional	47,8%
Dominaciones Cerebrales aplicadas al entorno laboral	26,1%
Filosofía del Servicio	11,2%
Trabajo en equipo	44,0%
Otras temáticas	22,4%

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

CAPACITACIÓN EN DESARROLLO PROFESIONAL

TEMÁTICAS DE INTERÉS	TOTAL
Competencias Laborales	42,5%
Competencias Comportamentales	32,8%
Visión Estratégica	22,4%
Plataforma estratégica Corporativa	10,4%
Actualización de Normas	37,3%
Contratación Administrativa	23,1%
Supervisión e Interventoría de Contratos	38,8%
Técnica de Archivo y Documentación	23,1%
Presupuesto	18,7%
Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	6,0%
Normatividad y Procedimientos Ambientales	41,8%
Habilidad de Negocios, conciliación y Manejo de Conflictos	24,6%
Inglés (Lectura y Redacción de Lectura)	38,1%
Bosques	29,1%

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Competencias de comunicación asertiva	53,7%
Herramientas para estructurar el conocimiento	34,3%
Cultura organizacional orientada al conocimiento	30,6%
Innovación	32,1%
Ciencias de comportamiento	15,7%
Gestión de aprendizaje institucional	17,9%
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	44,8%
Competitividad e innovación	26,1%
Economía Naranja	26,9%
Orientación al servicio	29,9%
Flexibilidad y adaptación al cambio	33,6%
Gestión del cambio	26,1%

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Gerencia de proyectos públicos	35,8%
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	36,6%
Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés	27,6%
Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)	15,7%
Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones	20,9%
Biodiversidad y servicios eco-sistémicos	50,7%
Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	36,6%
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública	23,1%
Servicio al ciudadano	35,1%

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Big Data	16,4%
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial	53,7%
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	53,0%
Comunicación y lenguaje tecnológico	44,8%
Manejo del tiempo	38,8%
Pensamiento sistémico	31,3%

PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Identidad y las formas desiguales de ciudadanía	27,6%
Entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia	17,9%
Acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales	20,9%
Código de integridad	29,9%
Comunicación asertiva y Lenguaje no verbal	67,2%
Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia	51,5%

OTROS EVENTOS PEDIDOS DE MANERA INDIVIDUAL que se encuentren en el diagnóstico de necesidades de Capacitación, podrán ser tenidos en cuenta con su análisis de pertinencia, conducencia y relación directa con el cargo del interesado.

1. Excel.
2. Redacción de documentos – textos.
3. Actualización en Derecho Administrativo y Disciplinario.
4. Curso avanzado Excel.
5. Idiomas.
6. Manejo de presupuesto.
7. Ejercicio del sindicalismo.
8. Control Interno.
9. Sistemas de Gestión Integrados.
10. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
11. Las relacionadas con ingeniería.
12. Talleres técnicos asociados a los temas de competencia de los equipos de trabajo.
13. Principios hidráulicos, calidad de agua, modelación de calidad de agua, hidrología e hidráulica aplicada.
14. Manejo eco sistémico de fauna silvestre.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

15. Capacitación sobre temas más técnicos relacionados con la evaluación y seguimiento ambiental.
16. Diseño de presentaciones animadas.
17. Lectura rápida, metodologías de desarrollo ágil como Scrum, Kanban.
18. Cursos de fortalecimiento del conocimiento respecto a conceptos técnicos producto de visitas de evaluación y seguimiento a las problemáticas ambientales, aguas, vertimientos, bosques, fauna.
19. SECOP I
20. Actualización en contratación estatal.
21. Actualización en Negociación Sindical.
22. Actualización en cobro coactivo.
23. Supervisión de contratos estatales (Desde su inicio hasta la liquidación).
24. Gestión del riesgo químico.
25. Formulación y Evaluación de Proyectos e Indicadores.
26. Actualizaciones técnicas y normativas propias de la profesión y perfil profesional
27. Contratación y Minería.
28. Ofimática.
29. Sobretasa, facturación, intereses, entre otras relacionadas con las funciones del cargo.
30. AUTOCAD
31. Compras públicas, medios electrónicos
32. Estudios de suelos.
33. Patrimonio Hídrico.
34. Modelamiento de calidad del aire, modelos de carga de contaminación y salud, ARCGIS.
35. Manejo de vida silvestre.
36. Plan de desarrollo vivienda rural dispersa.
37. Minería
38. Gestión Integral del Recurso Hídrico.
39. SECOP II
40. Evaluación de Impactos Ambientales.
41. Técnicas en manejo de EXCEL.
42. Ordenamiento territorial.
43. Vertimientos, aguas.
44. Daño Ambiental y Tasación de multas
45. Manejo de SIG
46. Manejo de imágenes
47. Cartografía
48. Manejo de inversiones financieras.
49. Coaching intrapersonal
50. Restauración ecológica, compensaciones ambientales.
51. TIC
52. Planificación
53. Sistemas de información geográfica (Qgis, QuantumGIS, etc)
54. Normas, manejo de activos e inventarios en el sector público

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

PARÁGRAFO3: El subproceso de Bienestar Social buscará prioritariamente las capacitaciones que tengan mayor cobertura y atenderá la realización según las más solicitadas.

CAPITULO XI

INCENTIVOS PARA EL PERSONAL PROVISIONAL

ARTÍCULO 34. Para el personal en provisionalidad la Corporación otorgará los incentivos permitidos en las leyes y disposiciones sobre la materia para lo cual hará uso de los siguientes mecanismos:

- Capacitación interna a partir de los instructores internos y réplica de las capacitaciones adquiridas por el personal de carrera y el personal de libre nombramiento y remoción.
- Entrenamiento para desarrollar con mayores competencias las funciones asignadas a su cargo.
- Las capacitaciones en Desarrollo Humano dictadas por personal interno de la Corporación.
- Las capacitaciones en legislación propia de la Corporación en materia ambiental, y administrativa, sistemas de información, GEL; MECI, NTCGP1000, Sistemas de auditorías, contratación y actualización legislativa, procesos de inducción y reinducción que sean necesarias y pertinentes para el desempeño competente de los cargos detentados por el personal de este tipo de vinculación.

PARÁGRAFO 1. La Corporación aprovechará al máximo los espacios de réplica de capacitación adquirida por los servidores de carrera y de libre nombramiento, para mantener actualizado el personal provisional, así como el mecanismo de “instructor interno” que posea habilidades pedagógicas para realizar eventos internos de capacitación.

PARÁGRAFO 2. La corporación valorará la pertinencia y conducencia de un evento capacitante y ante todo su directa relación con las funciones del cargo para mantener la competencia de su desempeñante.

ARTÍCULO 35: INTERPRETACIÓN: El presente plan será interpretado de acuerdo con las normas sobre interpretación legal contenidas en el código civil y las dudas que surjan y no puedan ser resueltas allí, se absolverán con la ayuda del nivel directivo y el Comité de Bienestar e Incentivos mediante acta de lineamientos interpretativos.

ARTÍCULO 36. VIGENCIA Y DEROGATORIA: La presente resolución rige a partir del día siguiente al de su publicación y tendrá una vigencia de un año contado a partir de la fecha de su publicación; deroga las normas que le sean contrarias en especial la resolución 133 de 2016, la resolución 2081 de 2017, 346 de 2016 y la 277 de 2016, la 421 de 2018, la 1257 de 2020 y la 2023 de 2020.

RESOLUCIÓN NÚMERO 2415
(diciembre 29 de 2021)

Por medio de la cual se establecen las pautas para los Programas de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación para los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas-CORPOCALDAS- para la vigencia 2022

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JUAN DAVID ARANGO GARTNER
Director General

ORIGINAL FIRMADO

Revisó: Nidia Sepúlveda Tabares y José Jesús Díaz Corrales
Elaboró: Germán Guillermo Murillo Ballesteros