



@corpocaldas



@corpocaldas



@corpocaldas



@corpocaldasoficial

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Manizales, enero de 2023

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
11/01/2023		

1.Introducción

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas, formulado de acuerdo a la información suministrada en la caracterización socio demográfica servidores públicos de la Entidad y los resultados obtenidos en los programas de bienestar social, estímulos e incentivos de años anteriores; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental de la Corporación Autónoma Regional de Caldas es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión Humana liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2023 se busca fortalecer en el funcionario público de Corpocaldas su proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad, ambientes seguros, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el Plan Nacional de bienestar y las necesidades detectadas en la caracterización socio demográfica servidores públicos de la Entidad.

2.Contexto

La Corporación Autónoma Regional de Caldas – CORPOCALDAS - en cumplimiento de la normatividad vigente elabora 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.

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.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación de Corpocaldas 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.

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.

Por su parte, la fase III “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.

También se incluyen en 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.

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. 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.

Corpocaldas comprometido con el bienestar de todos sus funcionarios, interpreta 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.

3.Marco jurídico

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo 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”.

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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.

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país

4.Objetivo general

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.

5.Proyectos y estrategias

No aplica dado que corresponde a proyectos de funcionamiento.

6.Cronograma de actividades

La fase I “Recreación, Deportes y Cultura” de los programas de bienestar social, estímulos y capacitación, tiene como objetivo cuidar la salud física y mental de los funcionarios de la Corporación. En este sentido, se programan prácticas deportivas y otras actividades de tipo cultural y recreacional que hacen parte de la cultura organizacional. Entre la oferta de servicios para incentivar la práctica deportiva se tiene: gimnasio, natación, baile recreativo, clases para aprender a bailar, sesiones de yoga, torneos de fútbol, fútbol de salón, baloncesto, voleibol, bolos, billar, tejo, caminatas y senderismo, ciclo paseos, tenis de mesa, sapo, ajedrez, eventos artísticos y culturales, entre otros.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN
VIGENCIA 2023

ACTIVIDAD	Contrato	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
FASE I: RECREACIÓN, DEPORTES Y CULTURA													
Gimnasio													
Baile recreativo y clases de baile													
Bienestar espiritual: yoga y meditación													
Pausas activas													
Natación	MC-010-2022												
Bolos													
Tejo y mini tejo													
Billar tres bandas													
Billar pool													
Caminatas y senderismo													
Ciclismo													
Tenis de mesa	PS-074-2022												
Baloncesto													
Voleibol													
Microfútbol													
Fútbol													
Eventos artísticos y cultu													
Juegos Intercorporaciones (INTERCARS)													

El artículo 18 de la resolución 1674 de octubre 28 de 2020, cita: “Dentro de las actividades deportivas y recreativas del plan de bienestar, se incluirá la participación en los Juegos Intercorporaciones (INTERCARS) como un incentivo para aquellos empleados cuyo proceso de entrenamiento sea permanente y se vea reflejado en el compromiso de asistir a las actividades de entrenamiento y competencia programadas por la Corporación”. De acuerdo al párrafo anterior y correspondiendo a un acuerdo de negociación colectiva entre la Corporación Autónoma Regional de Caldas y Sintrambiente Regional Caldas, a esta actividad se le asignarán los recursos una vez se reciba la invitación por parte de ASOCAR.

Fase II “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.

En cada vigencia, con el apoyo de la ARL COLMENA, algunas EPS y otras entidades vinculadas con la Corporación, se celebra la “Semana de la Salud”. Estas entidades a través de sus programas de Promoción y Prevención nos proporcionan actividades en procura de transmitir hábitos de vida saludable.

Entre las siguientes actividades que se programan en la fase de Prevención y Salud, se encuentran las siguientes:

FASE II: PREVENCIÓN Y SALUD
Campaña contra consumo de sustancias psicoactivas y alcohol
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 y valoraciones deportivas
La semana dela salud
La semana de la seguridad vial
Medidas de Bioseguridad
Entorno laboral saludable
Uso de la bicicleta como medio de transporte
Campaña de salud mental
Estrategias de trabajo bajo presión
Prevención del sedentarismo
Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
Telemedicina y teleorientación sicológica
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder
Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

La fase III “Calidad de vida laboral” de los programas de bienestar social, estímulos y capacitación, 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.

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, que permiten mejorar las relaciones interpersonales.

En este sentido y con el fin de desarrollar la fase III del plan de bienestar, estímulos y capacitación, para el año 2023, se programan las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	Contrato	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
FASE III: CALIDAD DE VIDA LABORAL													
Procesos de inducción y reinducción													
Gerencia de Servicio													
Fase I: Integrando el SER con el HACER													
Fase II: 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 (Taller vivencial de trabajo en equipo)													
Filosofía de servicio: Cultura de Servicio y Atención al Cliente Interno y Externo													
Grupo 1: día la secretaria													
Grupo 2													
Talleres sobre cultura organizacional (Direccionamiento estratégico)													
Semana de la Familia COPRPOCALDAS													
Circuito de observación													
Tarde de talentos													
Travesía ambuental (pdrucción sostenible)													
Olimpiadas Corpocaldas													
Velada de los mejores													
Día de la mujer													
Día del Servidor Público													
Conferencia "Ser Servidor Público es un honor que cuesta"													
Concurso "Cabeza y Cola"													
Día de los niños													
Tarde de la familia													
Lectura y cultura en familia													
Día de la madre													
Día del trabajo decente													
Día de la profesión													
Día de la familia													
Apropiación del código de integridad													
Celebración de cumpleaños													
Cumpleaños de servicio													
Preparación para el retiro laboral													
Atención desayuno de trabajo para hacer reconocimiento al buen retiro													
Atención de fin de semana campestre para preparación del retiro para pensionados													
Oferta pública de empleo y feria de fondos													
Capacitación en artes y artesanías													
Vacaciones recreativas													
Los niños y la Navidad													
Desayuno con el Director													
Informe de Gestión													

La fase cuatro “Plan de Incentivos” tiene el objetivo del reconocimiento al 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 se orientan 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 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:

ACTIVIDAD	Contrato	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
FASE IV: PLAN DE INCENTIVOS													
Incentivo económico para educación formal													
Incentivo económico para enlaces del Sistema de Gestión Integral – SGI y Gestores del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG													
Incentivo económico para quienes realicen el curso de MIPG													
Incentivo económico para los equipos de trabajo													
Incentivo económico para la Gala de los Mejores													
Incentivos no pecuniarios por participación en comités													
Auxilios sindicales													
Matrículas o auxilios educativos para los hijos de los servidores públicos de la Corporación													
Auxilio para lentes, monturas, lentes de contacto y cirugías													
Seguro Exequial													
Seguro de vida													
Quinquenios													

7.Presupuesto

CONCEPTO		APROPIACIÓN INICIAL 2023
Servicios de Esparcimiento, Culturales y Deportivos		
OBJETO CONTRACTUAL	Valor proyectado	
Actividades de bienestar	214.398.015	340.000.000
Actividad deportiva	61.074.000	
Natación	-	
Gimnasio	27.600.000	
Regalos navidad - hijos de funcionarios	16.719.722	
Bonos incentivos mejores funcionarios	27.632.476	
Equipos de trabajo - ponencias	23.200.000	
VALOR CONTRATOS 2023	\$ 370.624.213	\$ 340.000.000

CONCEPTO		APROPIACIÓN INICIAL 2023
Servicios de Educación y Apoyos Educativos		
Auxilios Educación formal	100.000.000	140.000.000
Plan Institucional de Capacitación - PIC	40.000.000	
Valor 2023	\$ 140.000.000	\$ 140.000.000

OBJETO CONTRACTUAL	Valor proyectado	APROPIACIÓN INICIAL 2023
Productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero		
Dotación	75.968.400	100.000.000
Camisas y camisetas	120.000.000	
Valor 2023	\$ 195.968.400	\$ 100.000.000

CONCEPTO		APROPIACIÓN
Auxilio sindical (no de pensiones)	\$ 150.000.000	\$ 150.000.000
Quinquenios, auxilios educativos hijos, auxilio para lentes y monturas, seguro exequial		

TOTAL PALN DE BIENESTAR 2023	\$ 856.592.613	\$ 730.000.000
-------------------------------------	-----------------------	-----------------------

Nota: es necesario adicionar al presupuesto inicial la suma de \$126,592,613 para cumplir con los compromisos de los acuerdos sindicales consignados en el plan de bienestar e incentivos.

8.Indicadores

Cobertura del Plan de Bienestar Social y Estímulos: Participación de los funcionarios en las actividades de bienestar social y estímulos de la Corporación.

Medición: Número de funcionarios que participaron en las actividades de bienestar y recreación / Número de funcionarios de la Corporación

Cumplimiento actividades de bienestar y estímulos:

Medición: Actividades plan bienestar y estímulos realizadas / Actividades bienestar y estímulos programadas.

9.Mapa de riesgos

- Baja participación de los funcionarios en las actividades programadas en el plan de bienestar
- No efectuar adecuadamente la prestación de los servicios contratados para los funcionarios de la Corporación y su familia.
- No realizar oportunamente la entrega de los bienes y servicios adquiridos en las condiciones específicas requeridas por CORPOCALDAS.
- No disponer oportunamente de la logística necesaria para la ejecución de las actividades, según las condiciones específicas estipuladas en el contrato y requeridas por CORPOCALDAS.
- Incumplimiento de las obligaciones del proveedor establecidas en el contrato a ejecutar.
- La calidad de los servicios y productos solicitados no cumplan con las condiciones técnicas, logísticas y certificaciones exigidas en el contrato.
- Reclamaciones de terceros derivadas de la responsabilidad extracontractual que surja de las actuaciones, hechos u omisiones de los contratistas.