

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN, DE VACANTES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS, ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO 2020"

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDIO, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el numeral 3 del artículo 29 de la Ley 99 de 1993, la Ley 909 de 2004, el Decreto Nacional 1567 de 1998, el Decreta Nacional 1227 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

1. Que el artículo 29 de la Ley 99 de 1993 establece las funciones de los directores generales de las Corporaciones, siendo así que en su numeral 5 dicta que corresponde a estos, ordenar los gastos, dictar los actos, realizar las operaciones y celebrar los contratos y convenios que se requieran para el normal funcionamiento de la entidad.
2. Que el numeral 2º del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, estable que serán funciones específicas de las unidades de personal de las entidades, las siguientes:

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Elaborar el Plan Anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la función Pública, información que será utilizada para la Planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de formación y capacitación.

3. Que el párrafo único del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de las empleadas 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.
4. Que en virtud del Decreto 1567 de 1998, el cual establece en su artículo 2º el Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. Así mismo el artículo 3 literal c) de la norma en mención, estipula que cada entidad



RESOLUCION No. 0046 DE 14 ENF DEL 2020

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN, DE VACANTES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS, ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO 2020"

formulara con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

5. Que el artículo 14º del precitado Decreto manifiesta como Finalidades del Sistema de Estímulos, las siguientes:
 - a. "Garantizar que la gestión institucional y los proceso de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
 - b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
 - c. Estructura un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
 - d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.
6. Que el literal a. del artículo 15 del mismo Decreto, dispone la *Humanización del trabajo*, toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
7. Que el Decreto 1567 de 1998, determina el programa de Bienestar social en su capítulo III, artículo 20,21,22,23,24 y 25, los cuales dictan lo siguiente:

Artículo 20, define los Programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes orientados a 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, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora."

Artículo 21, establece la Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formule las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a



RESOLUCION No. 0016 DE 14 ENE DEL 2020

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN, DE VACANTES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS, ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO 2020"

lineamientos Señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas de Gobierno Nacional.

- b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional interinstitucionales disponibles;*
- c. Ejecución de programas en karma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según ser la necesidad o la problemática a resolver.*
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.*

PARÁGRAFO • *En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.*

- 8. Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)
- 9. Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 hace alusión a los 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 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, fa información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

PARÁGRAFO 1. *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.*



"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN, DE VACANTES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS, ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO 2020"

generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su formación social;

- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.*
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.*

ARTICULO 22. *dicta las Áreas de /intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten /as entidades públicas deberán enmarcarse dentro de/ área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.*

ARTICULO 23. *Área de Protección y Servicios sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.*

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con e/ apoyo y la coordinación de cada entidad.

ARTICULO 24. *Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que pennitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.*

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

ARTÍCULO 25. *Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:*

- a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias con el fin de Establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los*



"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN, DE VACANTES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS, ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO 2020"

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.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo 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,

10. Que el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 define que 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.
11. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha elaborado diferentes documentos que orientan a las oficinas de talento humano para la formulación de instrumentos dirigidos al bienestar social de los servidores públicos del país, los cuales han sido tomados como punto de referencia para la formulación de la presente Política de Estímulos e Incentivos, entendida ésta, como el compromiso que le asiste a la Corporación Autónoma Regional del Quindío en brindar a sus funcionarios condiciones laborales y sociales dignas, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos y sus familias.
12. Que el sistema se expresará en programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales serán diseñados por la Corporación armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales, acordes con las políticas de administración pública, desarrollo de talento humano y de bienestar social que formule el Departamento Administrativo de la Función Pública.
13. Que el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, establece que el jefe de la 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.
14. Que la Ley 734 de 2002, en sus numerales 4 y 5 del artículo 33 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 conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
15. Que el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual hace parte del Plan de bienestar social, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017; busca fortalecer y mantener la mejora continua del sistema de gestión bajo el ciclo PHVA y así mismo prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y la aparición de enfermedades derivadas de los ambientes laborales en los trabajadores de la Entidad.
16. Que la Corporación Autónoma Regional del Quindío tiene como uno de sus objetivos principales, adoptar estos planes con la finalidad de reforzar la convivencia institucional, se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir,



RESOLUCION No. 0046 DE 14 ENE DEL 2020

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN, DE VACANTES, DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS, ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO PARA EL AÑO 2020"

siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

17. Que mediante Acta de Reunión de la Comisión de personal de la entidad con fecha diez (10) de enero de Dos mil veinte (2020), se aprobaron los planes anuales de capacitación, bienestar social y estímulos.

Que en mérito de lo expuesto anteriormente, el Director General de la Corporación Autónoma Regional del Quindío;

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. - Adoptar los Planes anuales de Capacitación, de Vacantes, de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST, Bienestar Social y Estímulos, Estratégico de Desarrollo del Talento Humano y Previsión de Recursos Humanos para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Quindío para el año 2020.

PARÁGRAFO: "Los documentos anteriormente citados hacen parte íntegra del presente acto administrativo, el cual reposará en el archivo de gestión de la Subdirección Administrativa y Financiera.

ARTÍCULO SEGUNDO - Los planes adoptados en el artículo primero serán ejecutados por la Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de talento humano de la Corporación Autónoma Regional del Quindío - CRQ, responsable de ejecutar y evaluar los planes conforme a los procedimientos descritos para el desarrollo y aplicación de los mismos.

ARTICULO TERCERO - publíquese la presente resolución en la página web de la entidad y envíese copia al área de talento humano de la Subdirección Administrativa y Financiera para los fines pertinentes.

ARTICULO CUARTO - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Armenia, Quindío a los 14 ENE 2020

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

JOSE MANUEL CORTES OROZCO
Director General

Aprobó: Gloria Elena Ocampo Echeverry.- Coordinadora de Talento Humano
Revisó: Diego Luis Vigoya Aguirre- Subdirector Administrativo y Financiero

Callé 19 norte # 19-55 B./ Mercedes del Norte
Tel. (57) (6) 746 06 00 / Fax. (57) (6) 749 80 21
www.crq.gov.co / e-mail: crq@crq.gov.co
Armenia - Quindío, Colombia

