



Programa de Bienestar e Incentivos

Proceso Gestión del Talento Humano

enero de 2021



CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
1.1 Decreto Ley 1567 de 1998.....	4
1.2 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.....	4
1.3 Decreto 1083 de 2015	5
1.4 Decreto 648 de 2017.....	9
2. OBJETIVOS	10
2.1 Objetivo General	10
2.2 Objetivos Específicos.....	10
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	10
4. BENEFICIARIOS	31
5. RESPONSABLE.....	31
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	31
6.1 Área de Protección y Servicios Sociales	31
6.1.1. Programa de Seguridad Social Integral	32
6.1.2 Programa de Recreación y Deportes.....	32
6.2 Área de Calidad de Vida Laboral	37
6.2.1 Programa de Convivencia Institucional – Código de integridad.....	44
6.2.3. Plan de Incentivos.....	46
Procedimiento para la Selección de los Mejores Servidores de Carrera Administrativa y el Mejor de Libre Nombramiento y Remoción por Nivel.....	56
Selección del Mejor Funcionario de Carrera Administrativa	56
Adjudicación.....	56
Reconocimientos.....	57
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	57



INTRODUCCIÓN

La Corporación Autónoma Regional del Quindío tiene como pilar fundamental el desarrollo de su talento humano; entendiendo que la manera como se implementen las políticas y procedimientos, incidirá directamente en el cumplimiento de los objetivos y metas de la Corporación.

Así las cosas, el Programa de Bienestar e incentivos para la Corporación Autónoma Regional del Quindío, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, Talento humano asume el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Por otra parte, el grupo de talento humano propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación, seguridad y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión, visión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el Programa de Bienestar e Incentivos 2021, para los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, buscando el fortalecimiento de la calidad de vida en general y exaltando la labor del servidor.

Para la elaboración del presente programa se tuvo en cuenta la medición de clima laboral, la ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral y las directrices de la función pública.

De la misma manera el programa permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.



1. MARCO NORMATIVO

1.1 Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

1.2 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios



tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

1.3 Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.



4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.



Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.



Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de Incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.



Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad 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 de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

1.4 Decreto 648 de 2017.

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.



2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

2.2 Objetivos Específicos

1. Fortalecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Quindío y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar e incentivos 2021 de la Corporación Autónoma Regional Del Quindío, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja Ficha diagnostica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral, así como la medición de clima laboral, y los instructivos de la función pública.

La Ficha diagnostica fue diligenciada por 85 personas de un total de 111 servicios adscritos a la planta de la Corporación. Contando con una muestra representativa



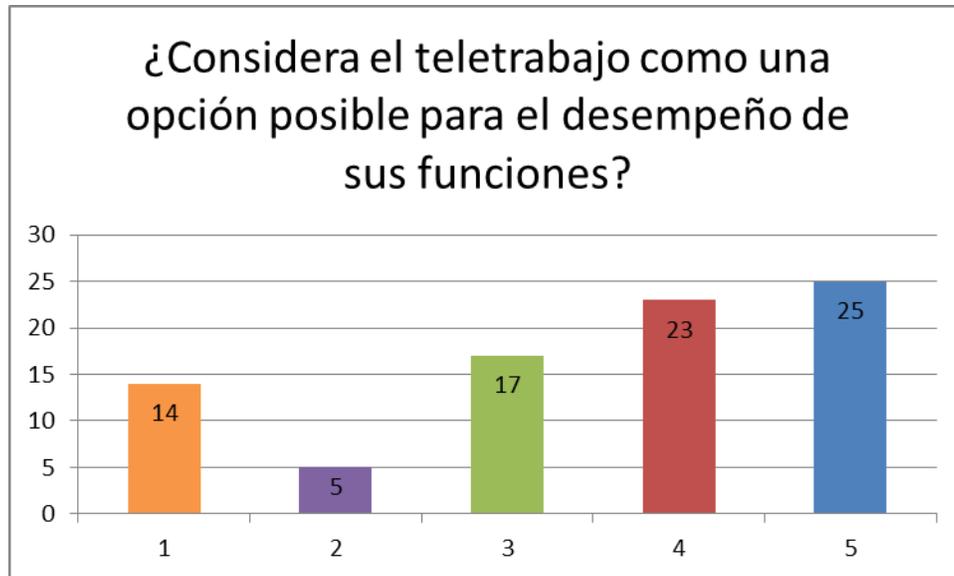
equivalente al 76.5% para el desarrollo del presente programa.

A continuación, se relacionan las respuestas de la encuesta propiamente dicha:

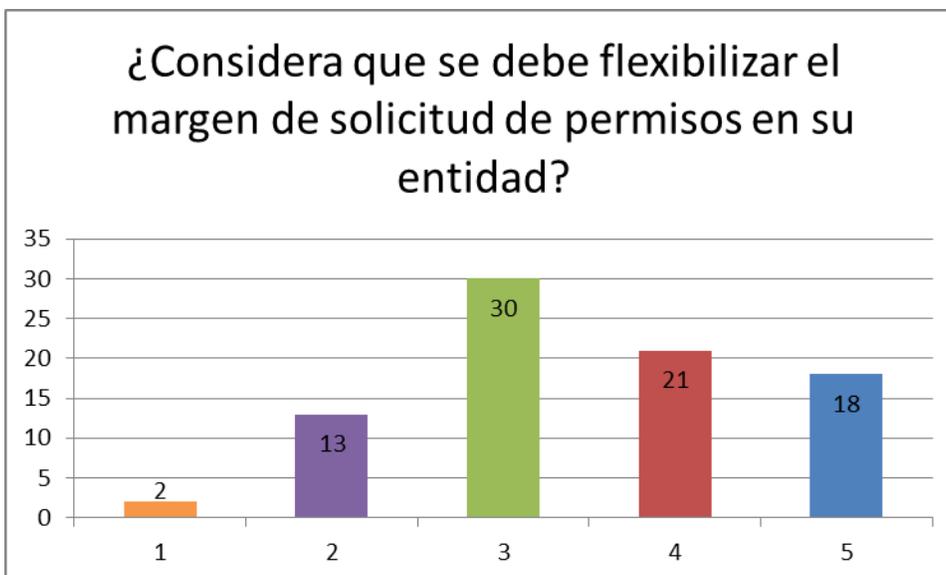
FLEXIBILIDAD LABORAL



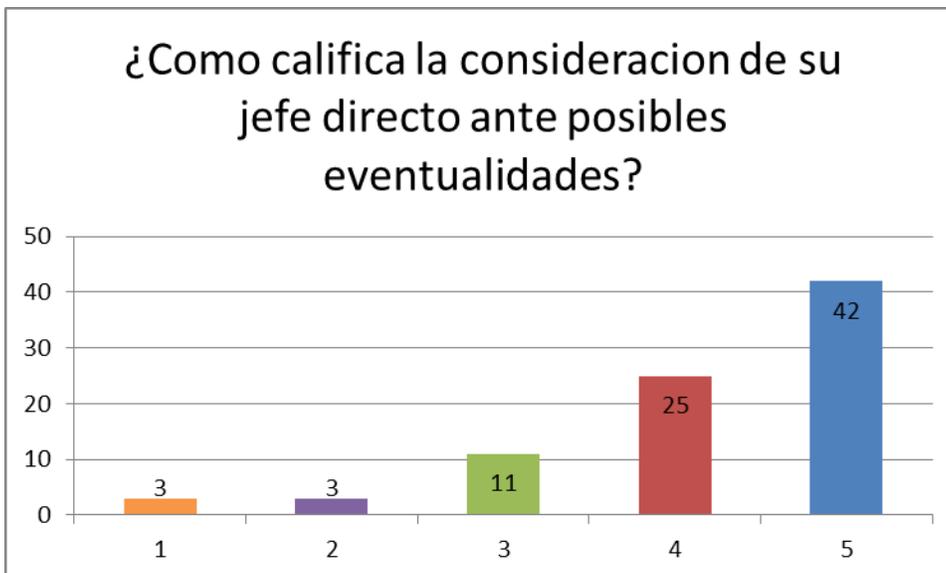
Se identifica que el 71.7% de los funcionarios se sienten satisfechos con su horario de trabajo y el 9.4% manifiesta una inconformidad en relación al mismo. Por lo anterior se identifica que no es una necesidad latente la realización de una reestructuración general de los horarios laborales.



Según la situación de salud pública que se enfrentará en el 2021, se optará por el trabajo en casa para disminuir los riesgos de contagio en las instalaciones de la Corporación. Se identifica que dicha medida es saludable y permite el desarrollo normal del trabajo según la percepción de la mayoría de los funcionarios, sin embargo, es pertinente evaluar los casos específicos que según su propia percepción deben desempeñar sus labores de forma presencial. Aquí es pertinente aclarar que el trabajo en casa es una opción que tiene el trabajador para desarrollar sus funciones sin cambiar sus actividades ni sus condiciones, durante algunos días de la semana, y que en este caso se utiliza permanente como una medida excepcional por la pandemia. Por lo contrario, el teletrabajador, según la Ley 1221 de 2008, “es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios” desde cualquier lugar.



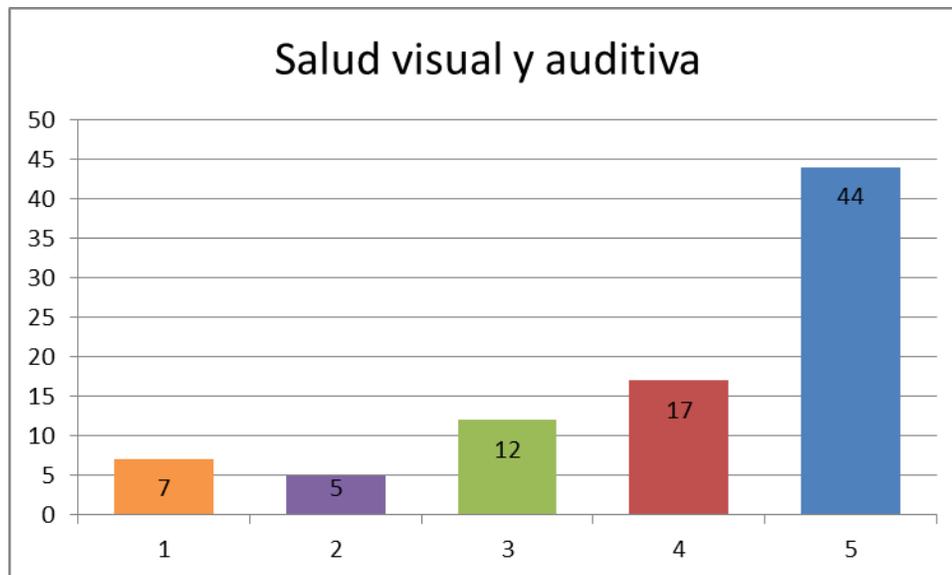
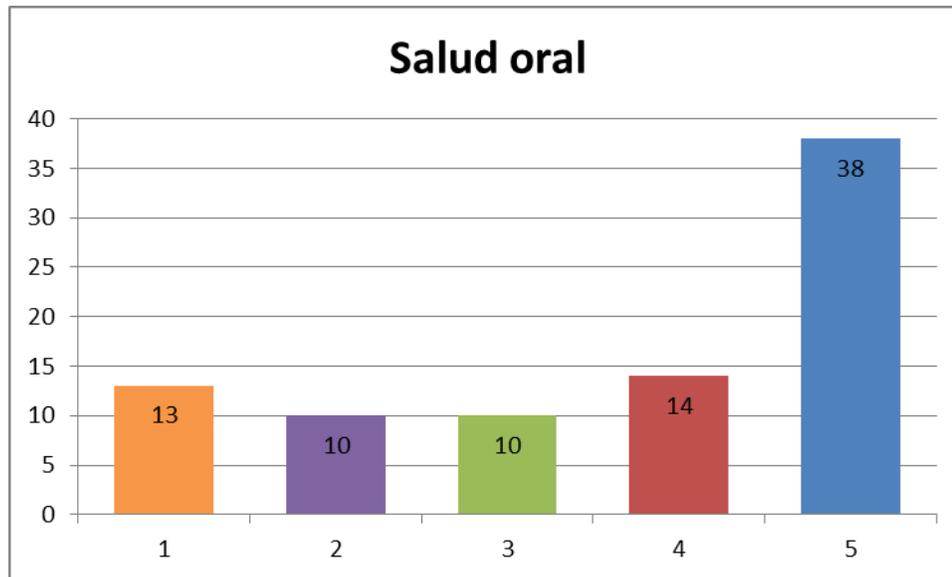
Se identifica que la mayoría de los funcionarios considera que el margen de solicitud de permisos es adecuado y el 45.8% consideran que debe flexibilizarse dicho margen.

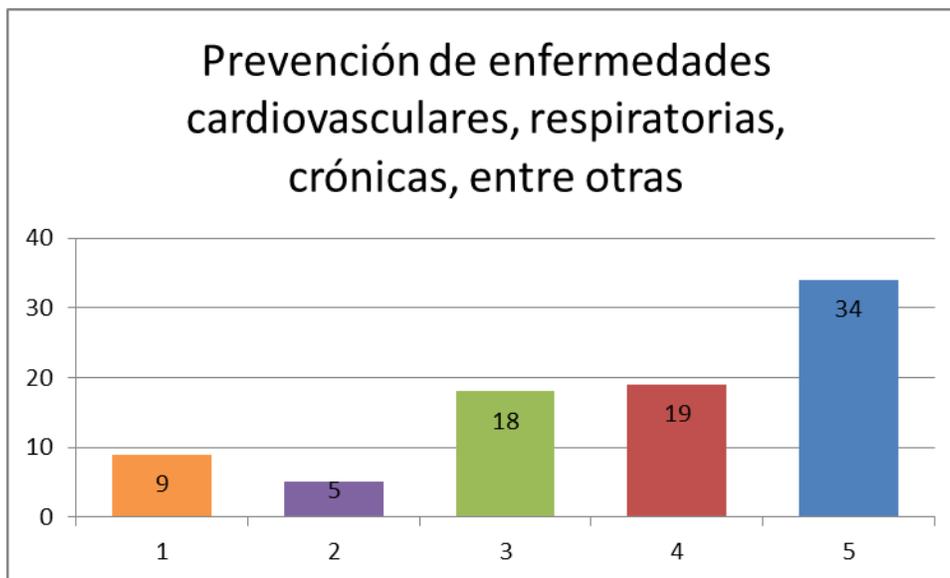
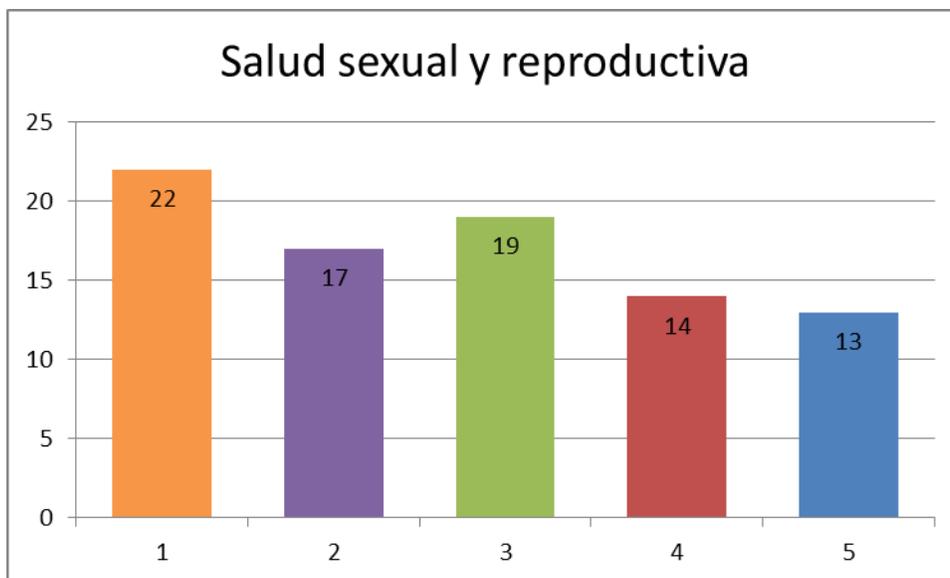


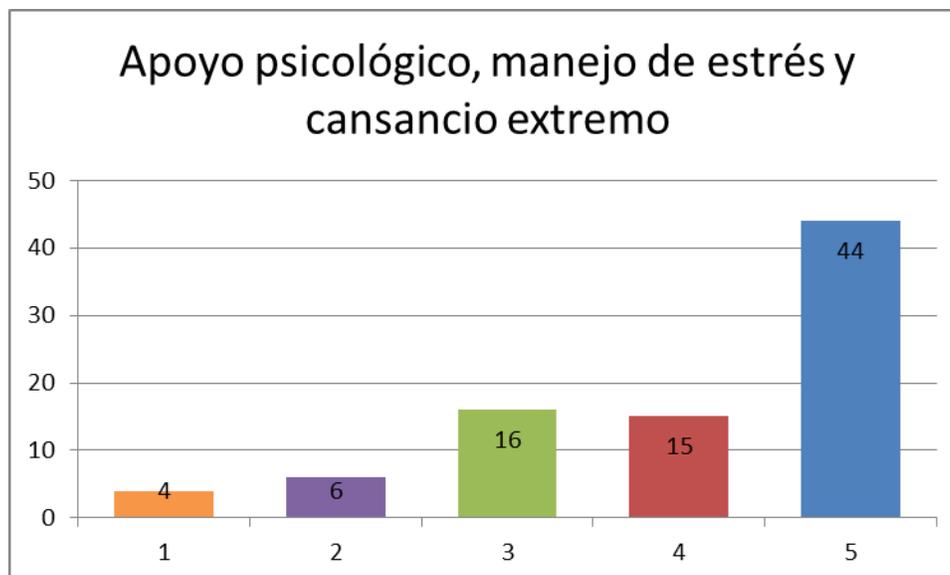
Se identifica que los funcionarios no perciben dificultades significativas en relación a la consideración de sus jefes frente a las posibles eventualidades.



A continuación, se evidencian los intereses de los funcionarios de la corporación en relación a la promoción y prevención en salud. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de mayor preferencia.

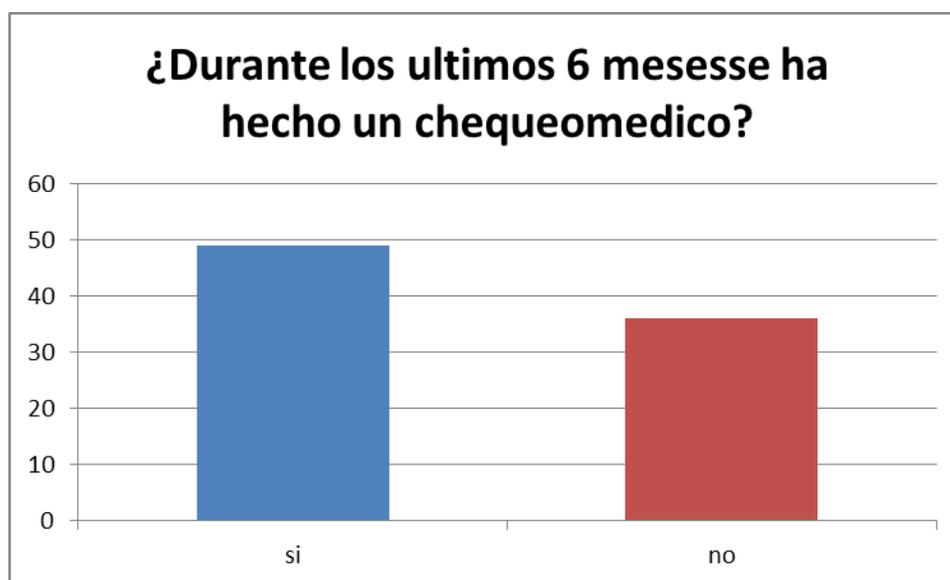




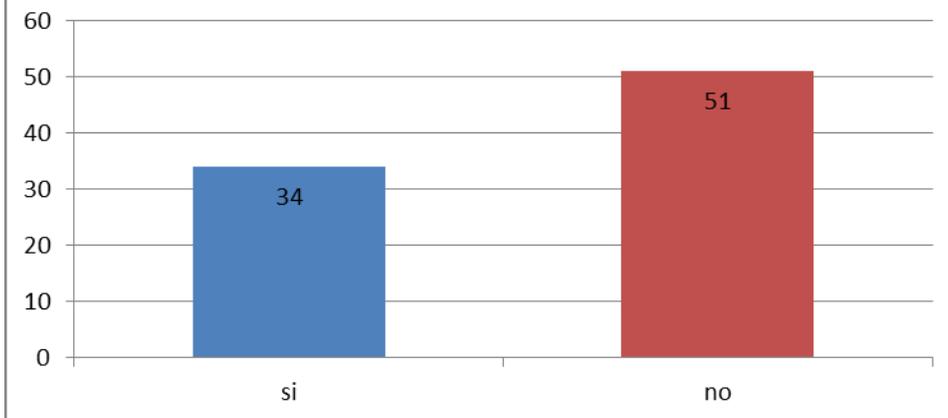


Según las respuestas relacionadas anteriormente es pertinente incluir en el plan de bienestar social actividades de promoción y prevención en Salud Oral, Salud visual y auditiva, Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, y apoyo psicológico, manejo del estrés y cansancio extremo.

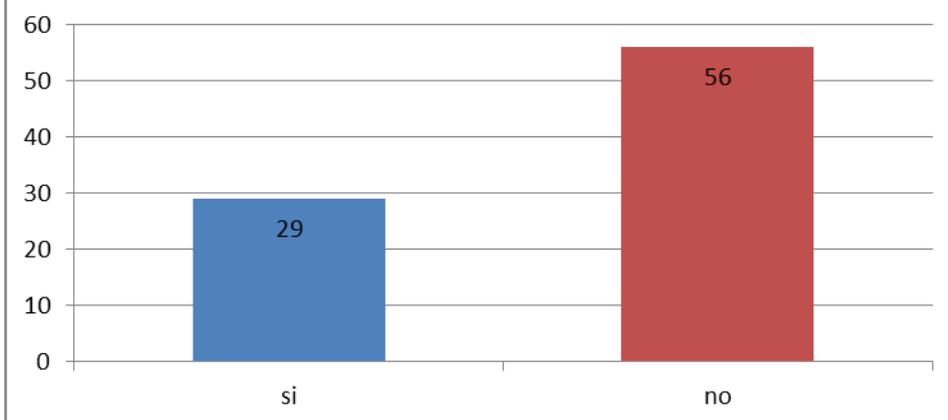
A continuación, se relacionan las respuestas obtenidas en el área de "Cuidado de la salud"



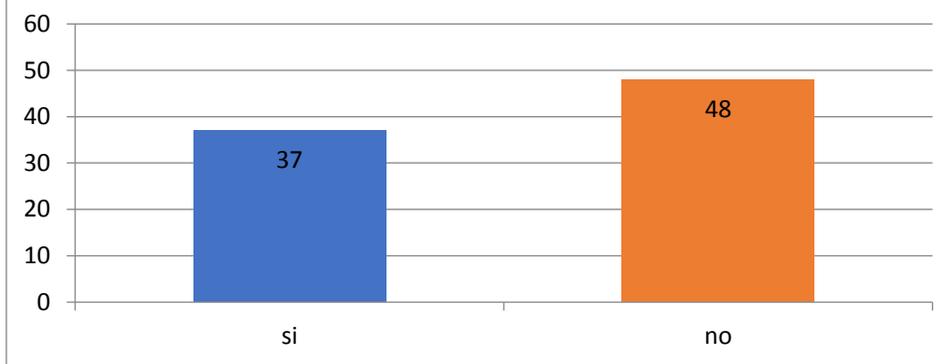
¿Sufre de alguna enfermedad diagnostica?



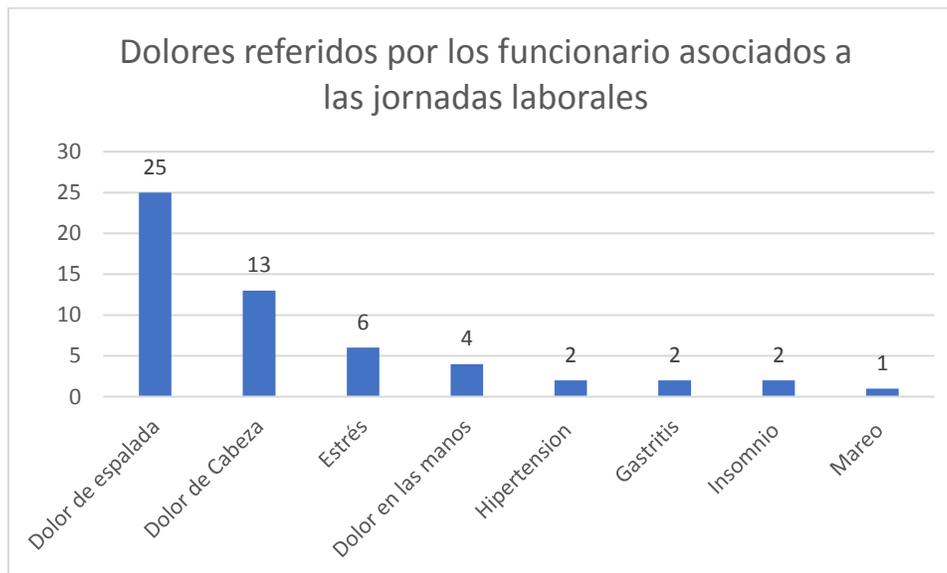
¿Consumes medicamentos con frecuencia?



¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales?



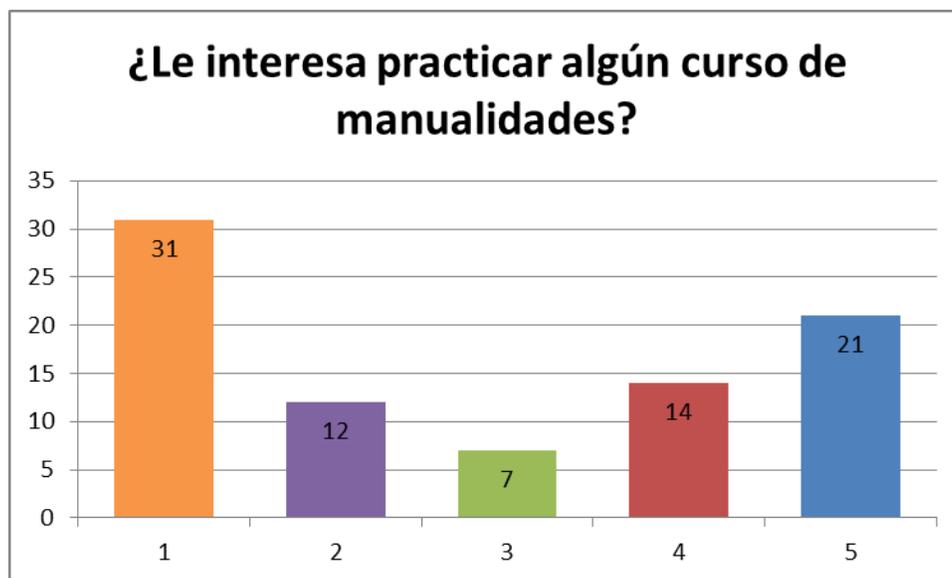
Según las respuestas anteriormente relacionadas se identifica que la planta de la Corporación en su mayoría presenta condiciones saludables, sin embargo, es importante revisar las condiciones de las personas que presentan dificultades de salud, para realizar observancia junto con el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Se identifica que las dolencias más prevalentes como consecuencia de las jornadas laborales son las siguientes:



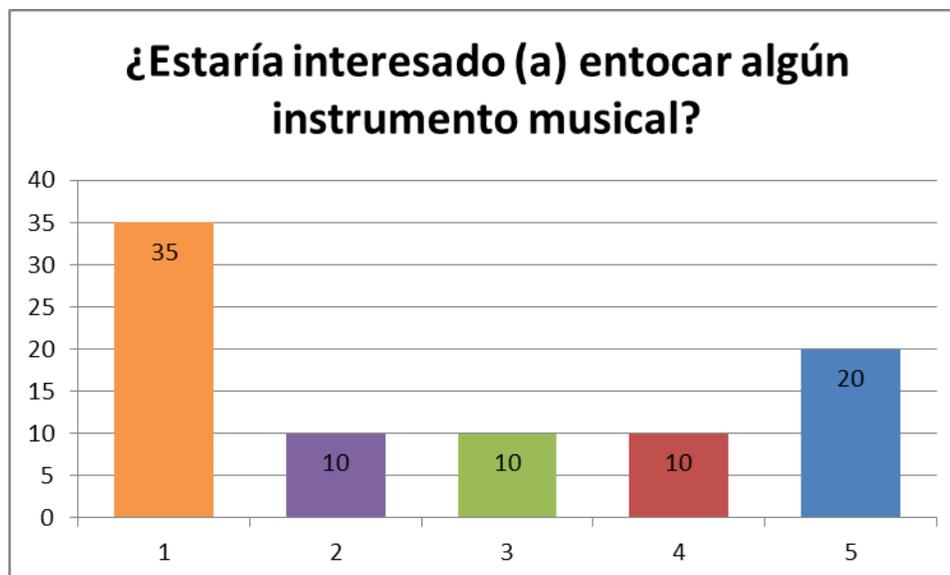
Se recomienda realizar una revisión de los puestos de trabajo y la ergonomía de los mismos en conjunto con el sistema de seguridad y salud en el trabajo y de esta

manera disminuir las consecuencias de salud a causa de las jornadas y puestos de trabajo.

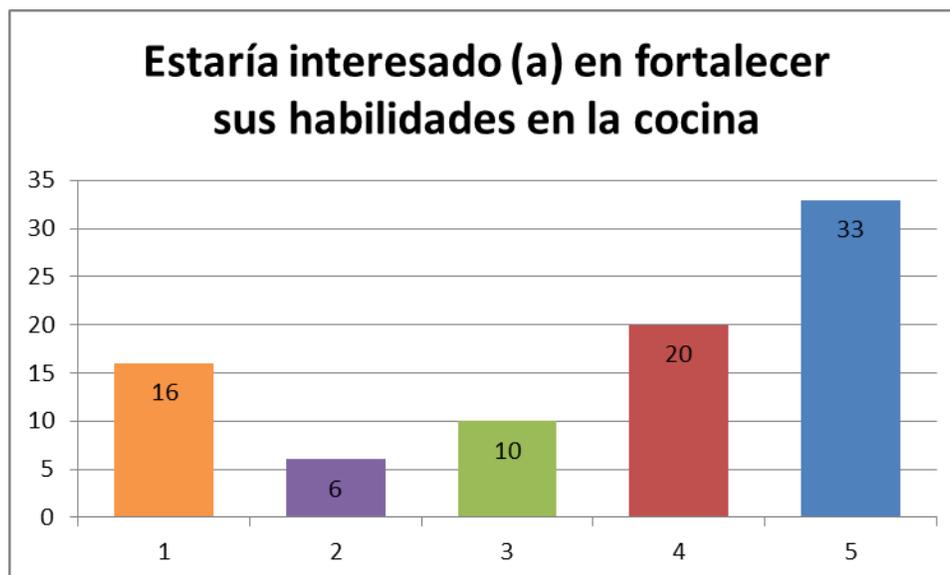
A continuación, se relacionan los intereses de los funcionarios de la corporación en actividades artísticas y culturales. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de mayor preferencia.



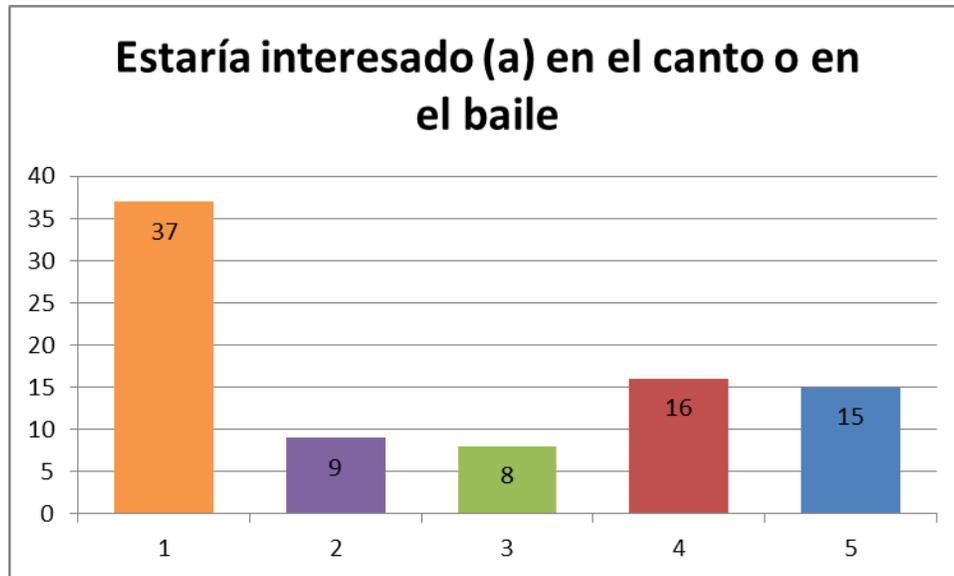
Se identifica que el 41% de los funcionarios encuestados están interesados en participar de algún curso de manualidades.



Se identifica que el 35% de la población encuestada estaría interesada en aprender a tocar algún instrumento musical.

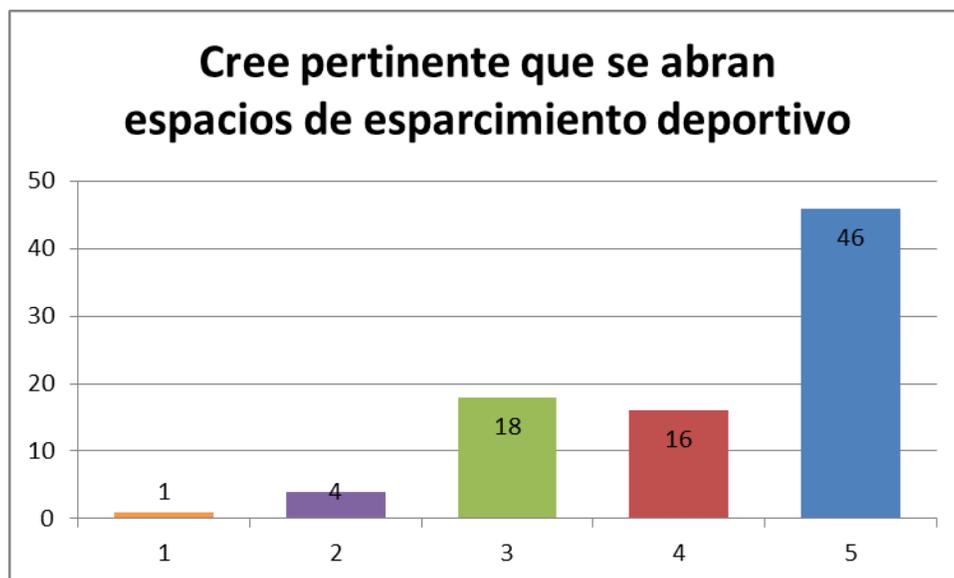


Se identifica que el 62% de la población encuestada está interesada en fortalecer sus habilidades culinarias.

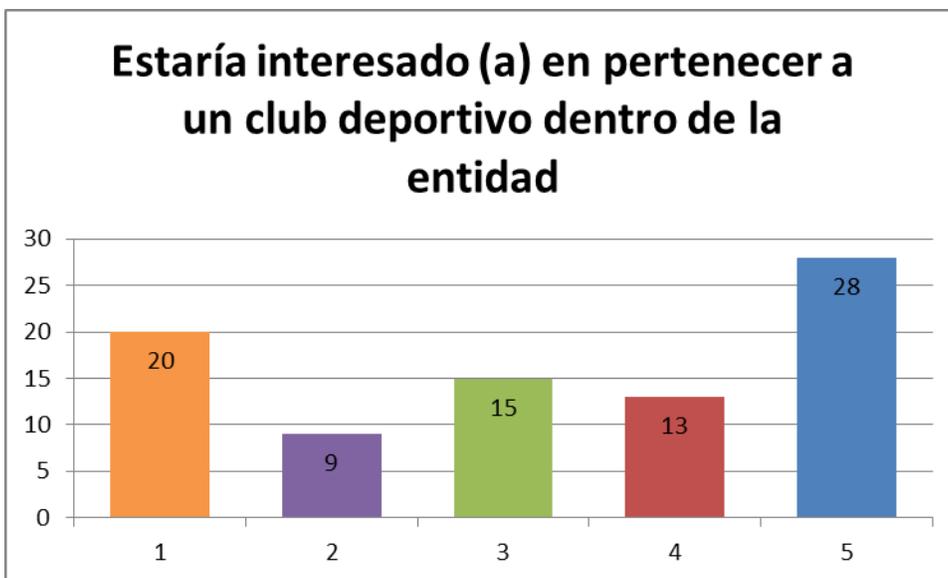


Se identifica que el 36% estaría interesado en participar en actividades de canto o baile.

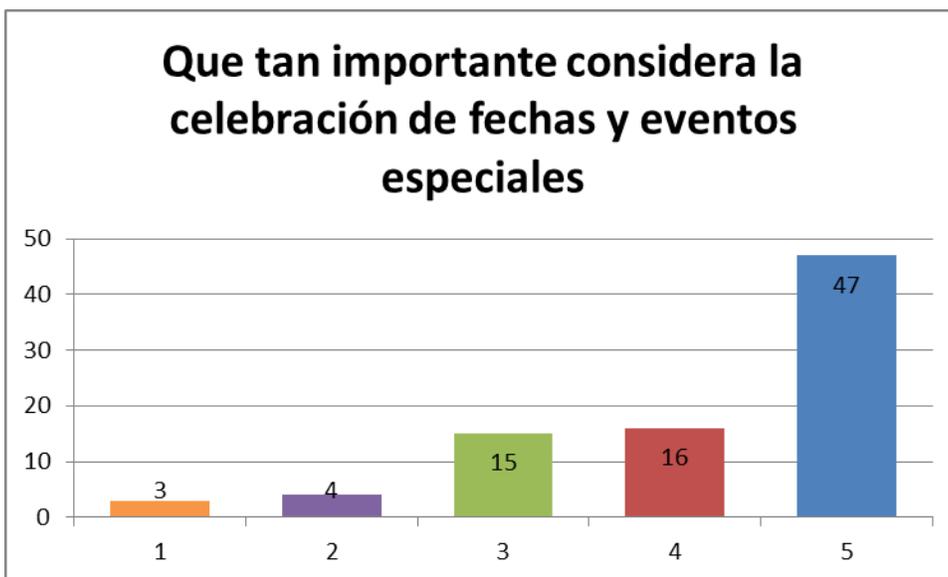
A continuación, se relacionan los intereses de los funcionarios de la corporación en actividades deportivas, recreativas y vacacionales. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de mayor preferencia.



Se identifica que el 73% de los funcionarios manifiestan su interés en participar de actividades deportivas.

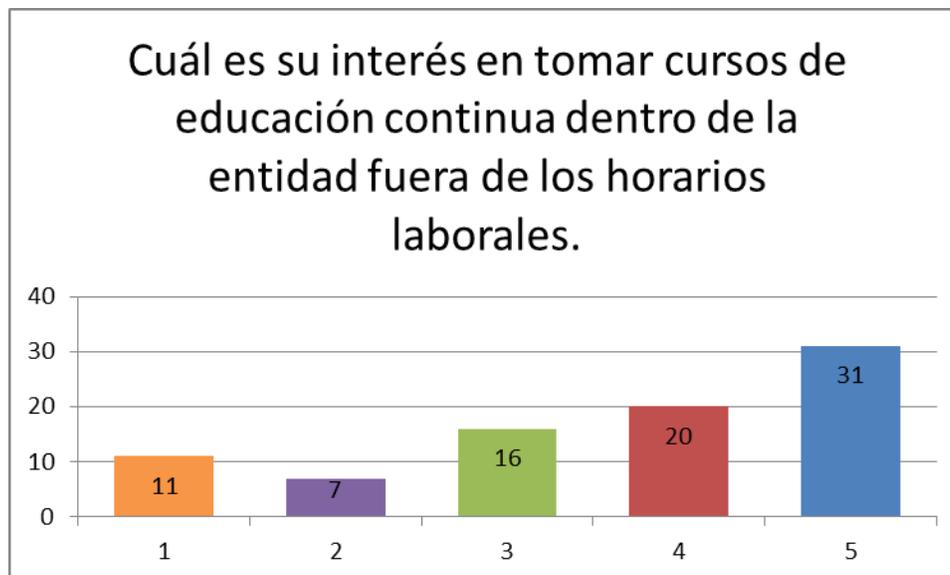


Se identifica que el 48% de los funcionarios estarían interesados en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad.



Se identifica que el 74% de los funcionarios encuestados consideran importante la celebración de fechas y eventos especiales.

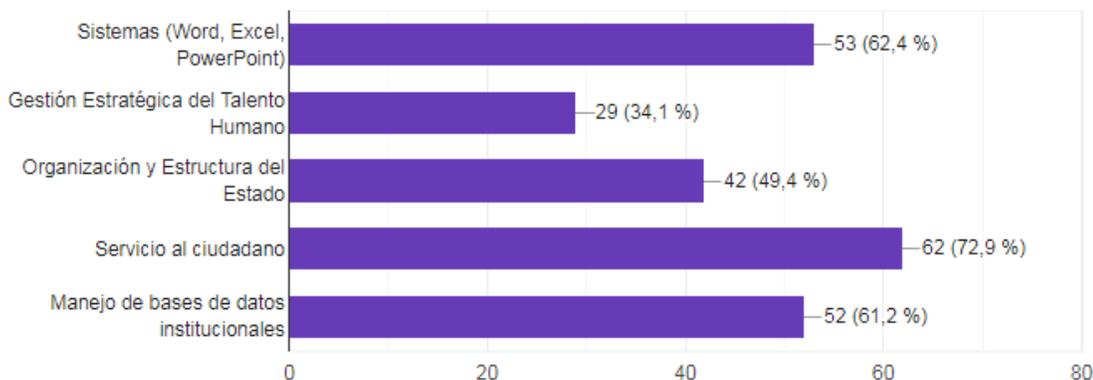
A continuación, se relacionan los intereses de los funcionarios de la corporación en actividades educativas. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de mayor preferencia.



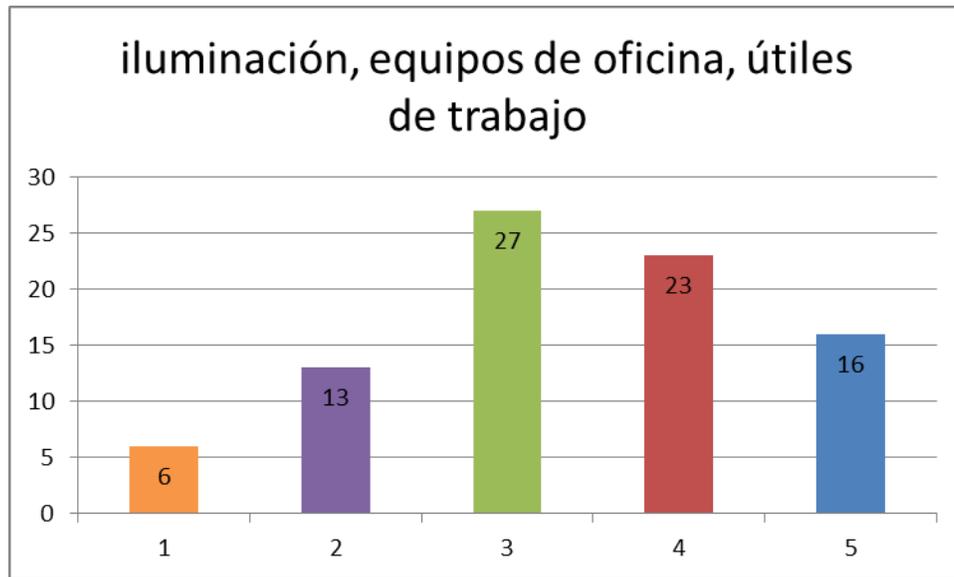
El 60% de los funcionarios está interesado en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales.

Marque 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor publico

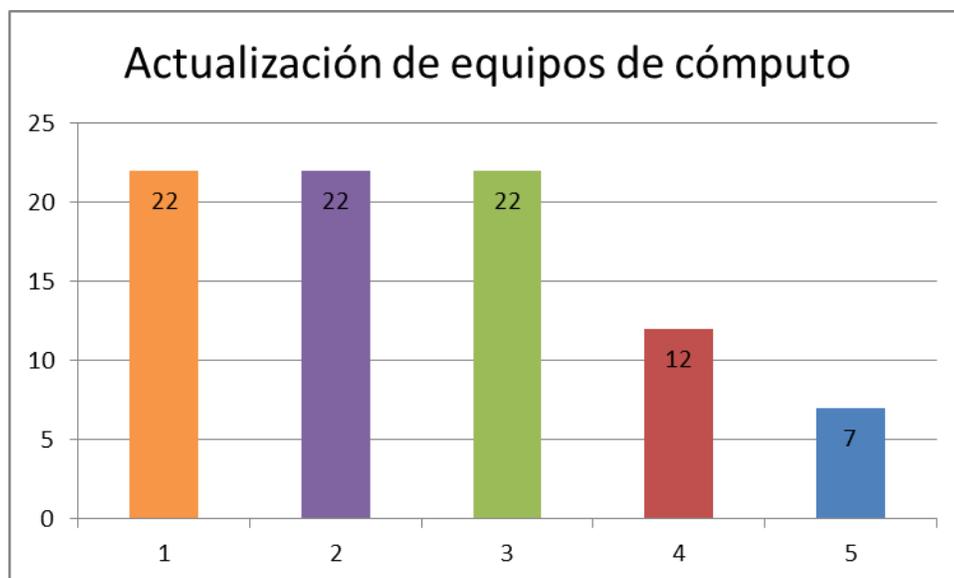
85 respuestas



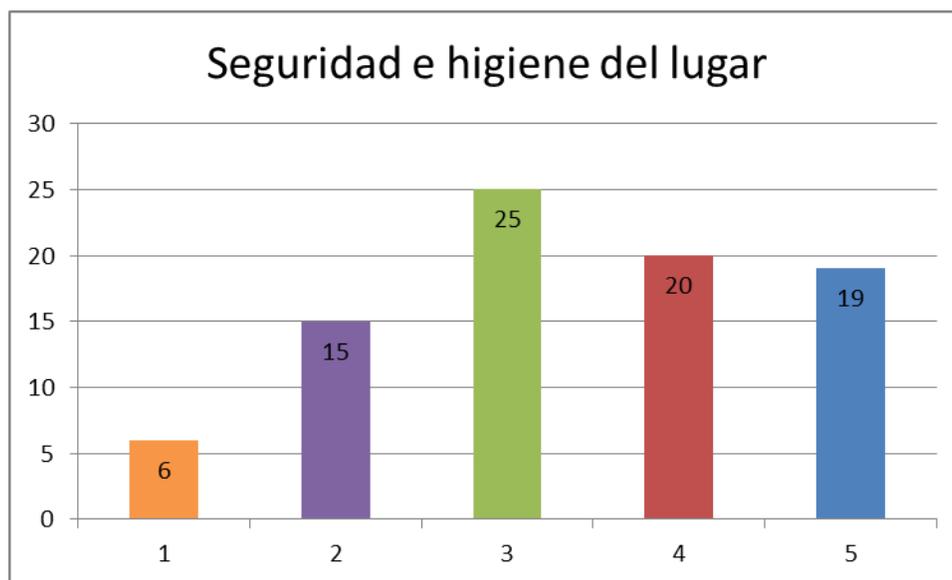
A continuación, se relaciona el nivel de satisfacción de los funcionarios de la corporación en relación con el espacio físico de trabajo. Siendo 1 la opción muy malo y 5 muy bueno.



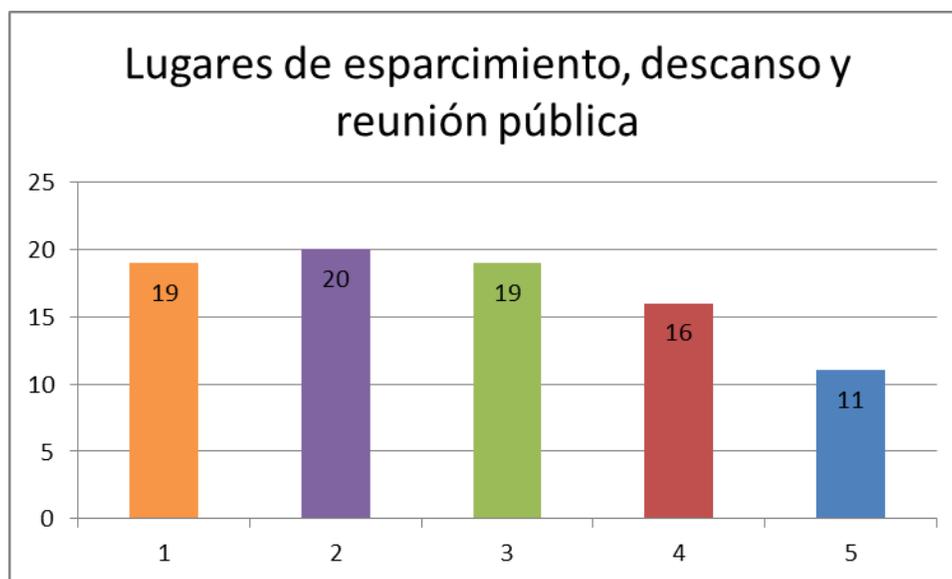
Se identifica que el 45% de los funcionarios se encuentran satisfechos en relación a la iluminación, equipos de oficina y útiles de trabajo. Sin embargo, se identifica que el 22% de los funcionarios presentan una clara inconformidad. Por lo tanto se realizará seguimiento específico por parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo.



Se evidencia un porcentaje significativo de inconformidad en relación a la actualización de los sistemas de cómputo. Por lo tanto, se realizarán las gestiones correspondientes con el área de sistemas y la dirección general con la intención de adelantar medidas que propendan a la actualización de los sistemas de computo.



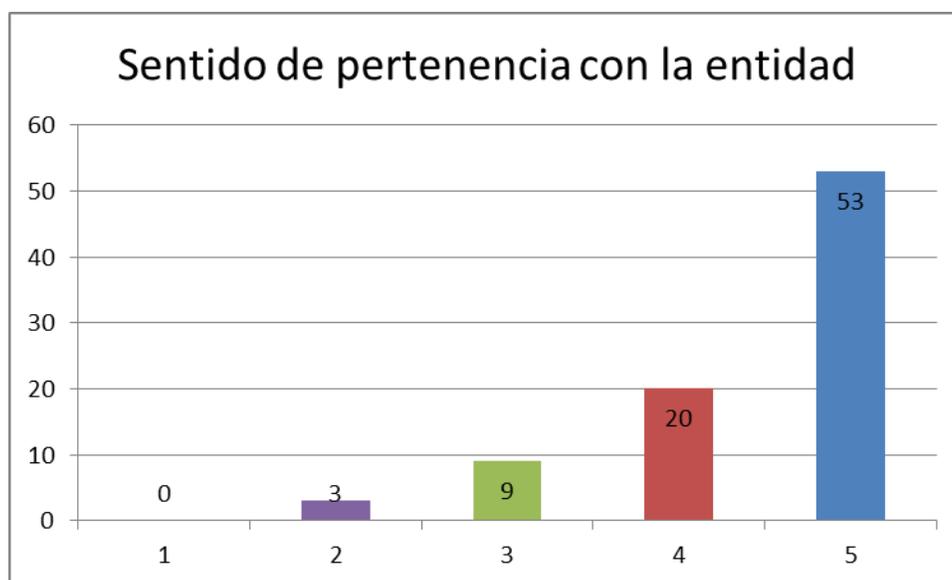
El 45% de los funcionarios se sienten satisfechos con la seguridad e higiene de sus puestos de trabajo, por otra parte, se identifica un 29% que manifiesta una postura neutral, ni satisfecho ni in satisfecho.



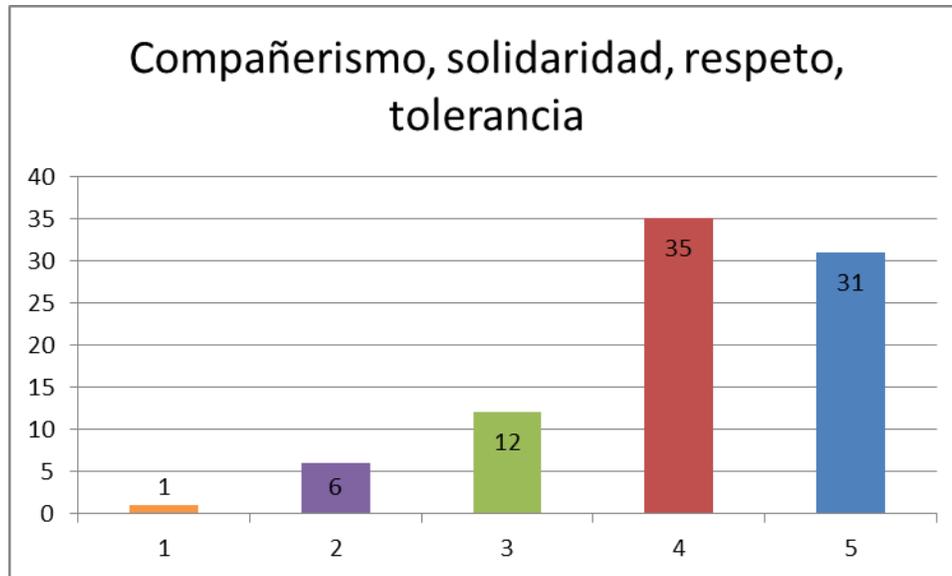


El 45% de los funcionarios manifiestan una inconformidad en relación a los lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública. Se realizarán las gestiones pertinentes con la dirección general con la intención de lograr mejoras en la planta física orientadas al fortalecimiento de lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública.

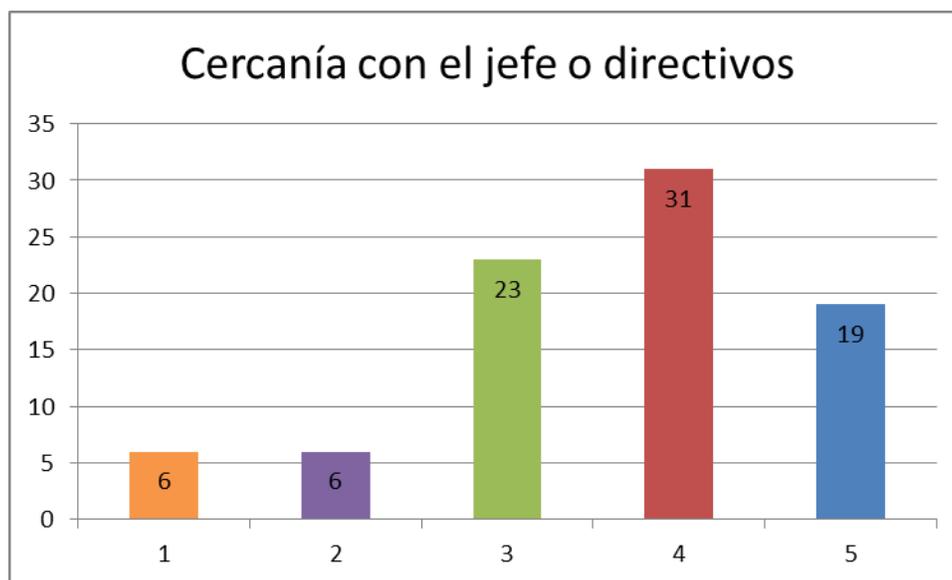
A continuación, se relaciona el nivel de satisfacción de los funcionarios de la corporación en relación con el ambiente laboral. Siendo 1 la opción muy malo y 5 muy bueno.



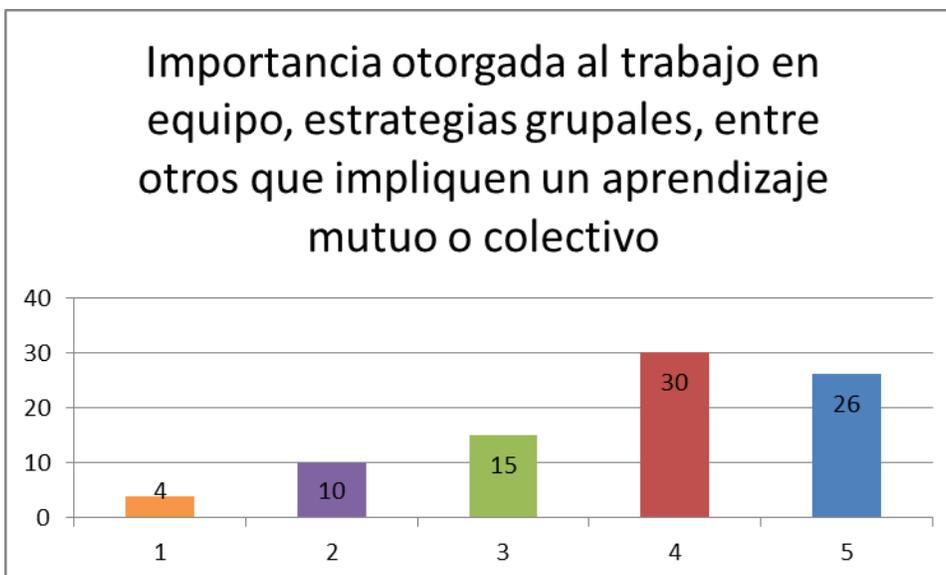
Los funcionarios manifiestan en su gran mayoría una percepción de un adecuado sentido de pertenencia por la Corporación.



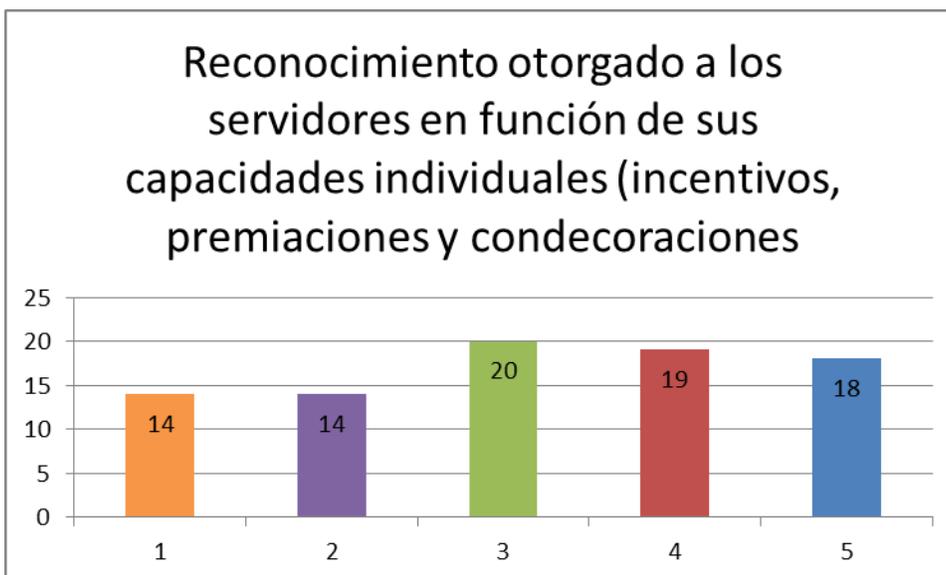
De igual manera se identifica que los funcionarios de la corporación manifiestan un rango positivo de satisfacción en relación al compañerismo y las relaciones sociales.



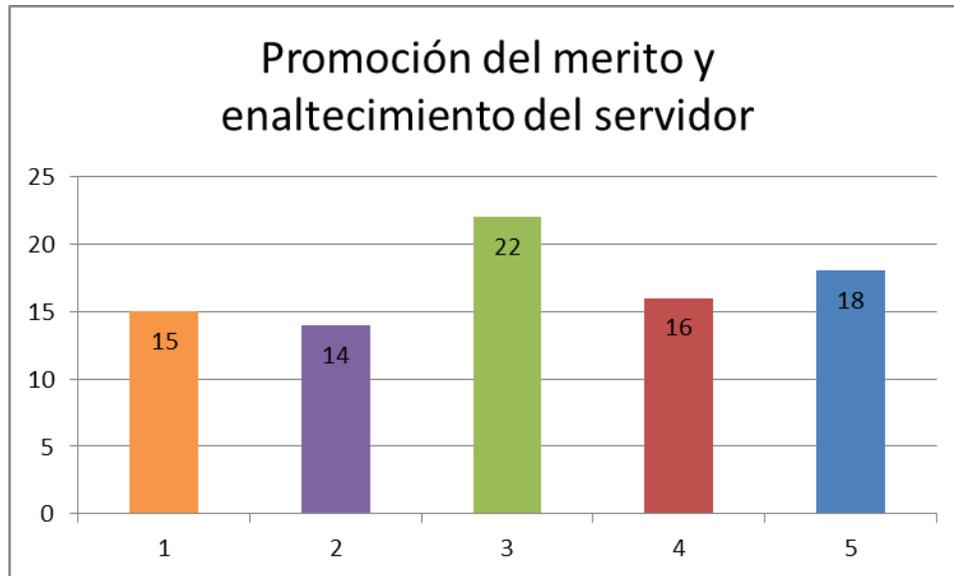
Se identifica que los funcionarios en su gran mayoría perciben a los jefes y/o directivos con cercanía.



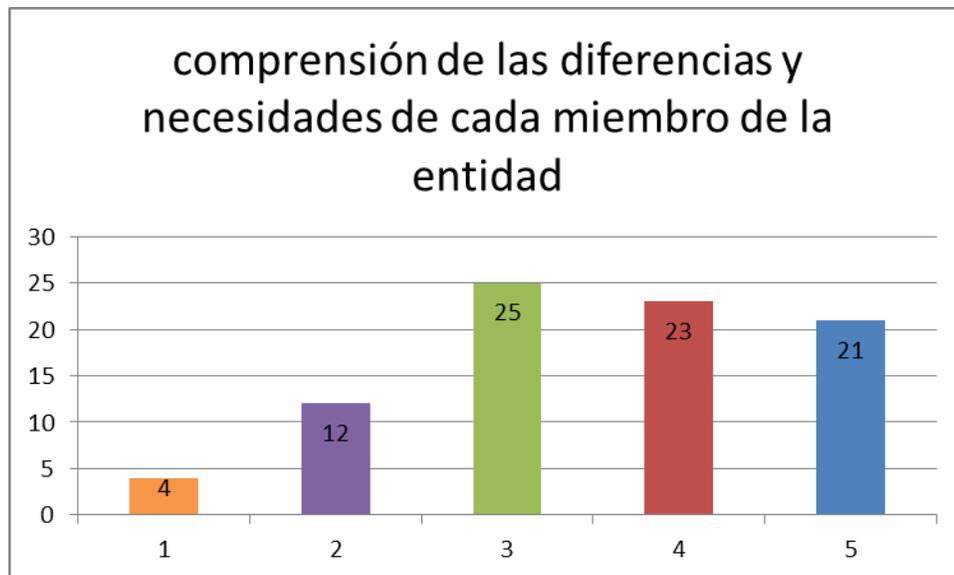
Los funcionarios de la corporación evidencian un nivel de satisfacción adecuado en relación a las dinámicas del trabajo en equipo.



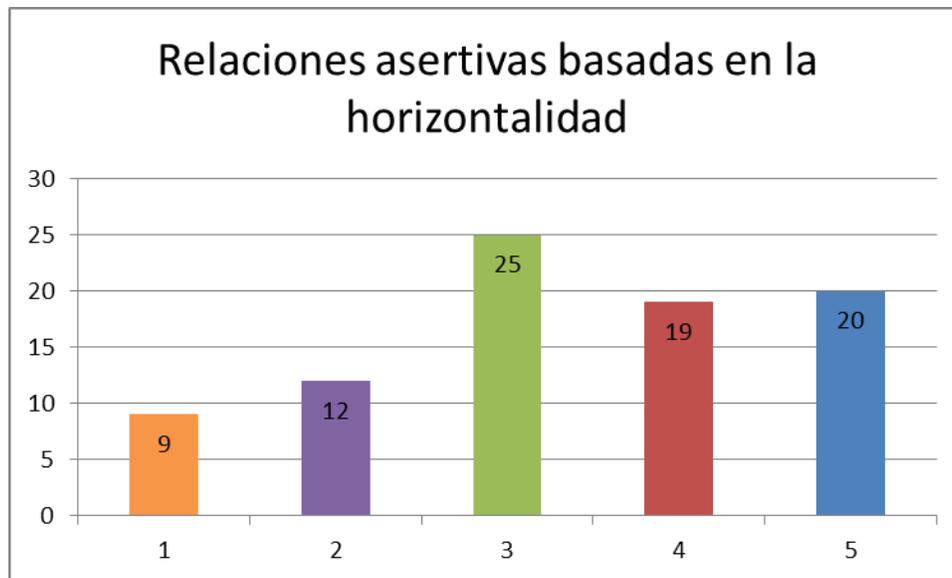
Se evidencia que el 32% manifiesta una inconformidad en relación al sistema de reconocimientos de la corporación. El 23% no se siente ni satisfecho ni insatisfecho. Y el 43% se siente satisfecho con dicho sistema.



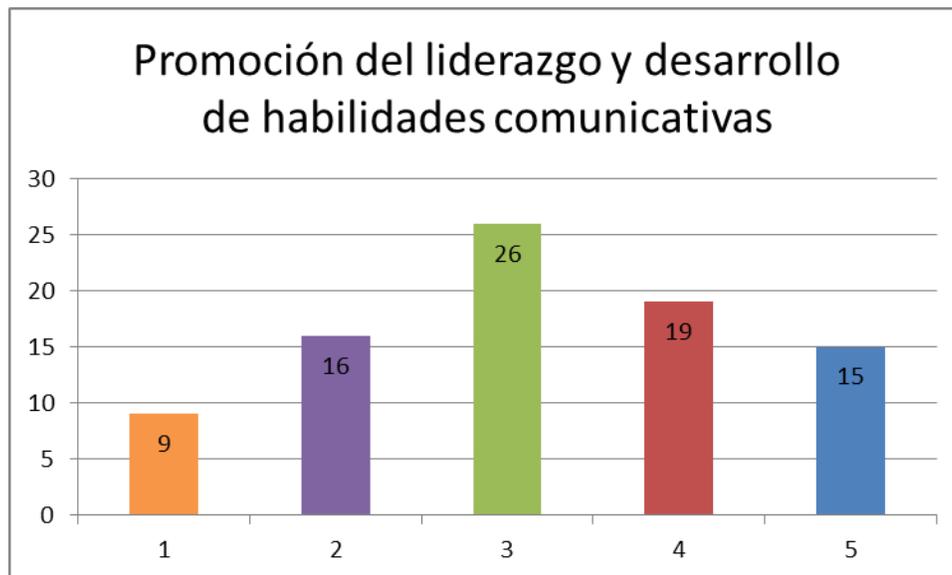
El 34% de los funcionarios manifiestan una inconformidad en relación a la promoción del mérito, el 25% se muestra en una postura neutral y el 40% se siente satisfecho con la promoción del mérito.



En términos generales se identifican un nivel de satisfacción adecuado en relación a dicha dimensión. Sin embargo, es pertinente resaltar que el 29% manifiesta una postura neutral.



De igual manera se puede concluir que no se presentan dificultades significativas en esta dimensión, sin embargo, es pertinente resaltar que el 24% de la población encuestada manifiesta inconformidad respecto a las relaciones asertivas.



El mayor porcentaje de la población encuestada manifiesta una postura neutral frente a esta dimensión, el resto de la población se dividen entre rangos de satisfacción e insatisfacción.

Es importante resaltar que los resultados en relación al ambiente laboral serán validadas y complementadas con los resultados del estudio de clima laboral.



4. BENEFICIARIOS

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Quindío y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla la Corporación, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. RESPONSABLE

La Subdirección administrativa y financiera de la Corporación, a través del equipo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2021, está dirigido a todos los servidores de la Corporación, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

6.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Así mismo, el equipo de talento humano velará por ofrecer a los servidores eventos





de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

6.1.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de talento humano será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

6.1.2 Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

El Programa de Bienestar para el año 2021, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad y Medición de Clima, como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental



Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de la Corporación, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional estarán entrelazadas con actividades incluidas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo desde el programa de prevención de Riesgo Psicosocial.

Así las cosas, se implementarán actividades de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, salud mental; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

Con base en lo anterior se realizarán las siguientes actividades:

Actividades deportivas:

- El equipo de talento humano generará el espacio para que los funcionarios y familiares puedan realizar entrenamientos y participar en actividades deportivas.

Con la intención de que las actividades ofrecidas sean del interés de los servidores en el mes de febrero se realizará una encuesta a los servidores de la Corporación con la intención de identificar las actividades deportivas de mayor preferencia. Con base en las respuestas obtenidas, se estructurará



una agenda deportiva para el año 2021

- Por otra parte, se establece que el equipo de talento humano facilitará el espacio para que los funcionarios y familiares tengan la oportunidad de acceder a las siguientes actividades:
 - Preparación física
 - Yoga
 - Caminatas ecológicas (se realizarán 2 caminatas en el año)

Es importante resaltar que la ejecución de las actividades anteriormente nombradas estará condicionada por las medidas de bioseguridad establecidas por el gobierno nacional.

Actividades de formación:

- El equipo de talento humano facilitara el espacio para que los funcionarios y familiares de la Corporación accedan a **proceso de formación en culinaria.**
- De igual manera los funcionarios y sus familias tendrán la posibilidad de participar en **procesos de formación en arte y manualidades.**

Celebración de fechas especiales:

En el presenta programa se realizará la celebración de las siguientes fechas especiales:

- Día de la función secretarial.
- Día de la madre.
- Día del padre.
- Día de la mujer.
- Día del hombre.
- Día del servidor público.



- Día del ingeniero
- Día del abogado
- Día de la familia (será realizado en 2 oportunidades durante el año. Una actividad en cada semestre)
- Día de los niños. Se realizará en el mes de octubre teniendo en cuenta los resultados de la caracterización del talento humano.
- Celebración de Navidad enfocada en los hijos de los funcionarios. Se realizará en el mes de diciembre teniendo en cuenta los resultados de la caracterización del talento humano.
- Celebración de navidad enfocada en los funcionarios. Actividad que se realizará en el mes de diciembre.

Actividades de promoción y prevención de la salud

Se realizarán las siguientes actividades con la intención de propender por la salud de los funcionarios y familiares:

- Día de la salud (se realizarán 2 jornadas en el año).
- Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias.
- Prevención y promoción de salud oral.
- Prevención y promoción de salud visual.
- Capacitación en hábitos de alimentación saludables.

Apoyo psicológico y actividades de prevención al estrés

El equipo de talento humano brindará la oportunidad a los funcionarios y familiares de la Corporación de acceder a procesos de acompañamiento psicológico a través de los cuales puedan adquirir herramientas para enfrentar dificultades laborales, familiares, personales, o dificultades relacionadas con la pandemia del Covid-19. Lo anterior en aras de fortalecer la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.



De igual manera durante el año se adelantarán campañas de prevención al estrés, las cuales tienen como intención propender por el bienestar de los funcionarios y familiares. Una vez al mes el equipo de talento humano realizará acciones encaminadas a fortalecer los estilos de vida saludables y a compartir herramientas para la prevención al estrés. Se utilizarán videoclips, ejercicios presenciales en los puestos de trabajo, capacitaciones, actividades pedagógicas, entre otras.

Otras actividades

- **Programa servimos:** El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

Con la intención de beneficiar a los funcionarios y familiares de la CRQ, con la colaboración del programa de comunicaciones, se realizarán socializaciones constantes a través de diferentes herramientas de comunicación en relación al programa servimos, con el objetivo de que los funcionarios y contratistas conozcan las alianzas estratégicas a través de las cuales se pueden beneficiar y de igual manera se realizarán las certificaciones correspondientes para que los funcionarios y familiares puedan acceder a dichos beneficios.

- **Horario Flexible y trabajo en casa:**

Debido a las medidas de bioseguridad tomadas, Según la resolución 1729 del 1° de septiembre de 2020 se establece el trabajo en casa como una opción para las personas que cumplan con los requisitos establecidos en la resolución propiamente dicha y de igual manera se restringen el aforo de las oficinas para el trabajo presencial, y se establece un horario laboral fijo de la siguiente manera:





- Trabajo en casa: 7:30 am – 12:00 m; 2:00 pm – 06:00 pm. El día viernes de 7:30 am – 12:00 m; 02:00pm – 04:00 pm
- Trabajo presencial: 7:30 am – 12:00 m; 2:00 pm – 06:00 pm. El día viernes de 7:30 am – 12:00 m; 02:00pm – 04:00 pm

Por lo anterior, las determinaciones de horario flexible establecidas en anteriores vigencias se reanudarán conforme cambien las medidas de bioseguridad establecidas por el gobierno nacional,

6.2 Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- **Clima Laboral:** Según el informe del estudio de clima laboral realizado en el año 2020, se realizarán las siguientes actividades:

*El informe del estudio de clima laboral, podrá ser consultado en la página web de la Corporación con el nombre "Informe de clima laboral con base en la interpretación de resultados de la medición de riesgos psicosociales"



DIMENSIONES	ESTRATEGIA	FECHA ESTIMADA
<p>- Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p> <p>- Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p>	<p>Fortalecimiento y ejecución del plan de capacitación 2021 conforme a los estándares estipulados por el departamento de la función pública, las necesidades identificadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los directivos, las necesidades técnicas de la Corporación y las recomendaciones de la comisión de personal.</p> <p>Fortalecimiento en la socialización e implementación del plan anual de incentivos según las recomendaciones del DAFP y ejecución del presente programa de bienestar e incentivos.</p>	<p>Enero – Diciembre 2021</p>
<p>- Características de liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.</p> <p>- Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y</p>	<p>Implementación de estrategia titulada "Escuela de liderazgo" dirigida a los todos los subdirectores y jefes de oficina y líderes representativos de la Corporación.</p> <p>La escuela de liderazgo pretende generar espacios de formación mensuales orientados al fortalecimiento del liderazgo humano y ejecutivo de la Corporación.</p>	<p>Enero- diciembre 2021 (1 reunión mensual)</p>



<p>debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p>	<p>Integración con el plan de capacitación incluyendo capacitaciones de liderazgo técnico a través de la oferta de formación de las entidades gubernamentales (Función Pública)</p>	<p>Cuarto trimestre del año.</p>
<p>- Claridad en el ROL: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p>	<p>Se pretenderá establecer la claridad del rol a través del proceso de evaluación de desempeño y las retroalimentaciones que surjan a partir de dicho ejercicio.</p>	<p>Enero - Diciembre 2021</p>
<p>- Relaciones sociales: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: ☐ La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. ☐ Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. ☐ El apoyo social que se recibe de compañeros. ☐ El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). ☐ La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los</p>	<p>Campaña de promoción de habilidades sociales y comunicación asertiva. (capacitaciones de trabajo en equipo, relaciones sociales en el trabajo y comunicación asertiva, videos pedagógicos, y refuerzos visuales de la campaña)</p>	<p>Febrero 2021 Duración (1 mes)</p>
	<p>Capacitaciones de relaciones sociales en el trabajo, comunicación asertiva y trabajo en equipo en TODAS las oficinas de la Corporación.</p>	<p>Octubre, Noviembre y Diciembre 2021</p>



miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).		
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos	Diseño y estructuración de banco de proyectos, donde los funcionarios tienen la oportunidad de presentar ideas innovadoras que benefician el desarrollo de la CRQ. Las ideas escogidas para ser implementadas generarán un premio no pecuniario a los autores intelectuales.	Octubre 2021
Demandas ambientales y de esfuerzo físico. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.	Trabajo integrado con seguridad y salud en el trabajo. Investigación específica de puestos de trabajo, con la intención de identificar necesidades detalladas para ser intervenidas. Acondicionar la altura indicada todas las pantallas de computo de la Corporación.	Marzo de 2021
Participación y manejo del cambio:		



<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p>	<p>Campana de gestión del cambio (Contenido virtual y capacitaciones de resolución de problemas, adaptación al cambio)</p>	<p>Abril (duración: 1 mes)</p>
--	--	--

Programa de Pre pensionados:

De acuerdo a esto, la ley 790 de 2002 clasifica a las personas que se encuentran a 3 años o menos para cumplir la edad de pensión y a 3 años o menos para cumplir con las semanas cotizadas estipuladas por la ley para lograr la pensión. Por lo tanto dichas personas se encuentran bajo un retén social especial, el cual tiene como principal objetivo ofrecer garantías especiales de estabilidad laboral orientadas a la transición ininterrumpida entre la vida laboral y la vida pensional. Dicha transición genera cambios significativos en 3 aspectos específicos de la vida del pre pensionado, las cuales son:

1. Cambio en el escenario de vida.
2. Cambio en el tiempo libre.
3. Cambio en los ingresos financieros.

Por lo anterior una persona en vísperas de su pensión deberá prepararse en las dimensiones de cambio anteriormente mencionadas con la intención que su proceso de transición sea saludable, evitando así alteraciones vitales significativas desencadenadas de la crisis producto del cambio.

Con base en lo anterior, el equipo de Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Quindío en aras de garantizar el bienestar de los prepensionados realizara las siguientes acciones:



1. Intervenciones psicosociales orientadas a fortalecer los procesos de adaptación psicológica al cambio en las diferentes dimensiones mencionadas.
2. Talleres de administración financiera, orientados a compartir herramientas para enfrentar el cambio de los ingresos financieros.
3. Talleres de emprendimiento, orientados a brindar herramientas administrativas que faciliten el cambio en el tiempo libre.
4. Los prepensionados que cumplan los requisitos establecidos en la ley 790 de 2002, podrán ingresar al retén social especial y serán incluidos al programa de incentivos de horario flexible, con la intención de facilitar proceso de adaptación al cambio en su tiempo libre. Según la caracterización del talento humano para la vigencia 2021 se intervendrán 27 pre-pensionados.
5. Talleres artísticos y de manualidades orientados a brindar herramientas significativas en relación al cambio en el tiempo libre.
6. Programación de capacitación en pro de compartir el conocimiento

Dicho esto, y dando respuesta a las acciones a proponer desde el área de talento humano en aras de garantizar el bienestar de los 27 prepensionados identificados en la caracterización del talento humano; desde el área de talento humano de la CRQ se desarrollen las estrategias de la siguiente manera:

A. Reconocimiento.

Se considera importante resaltar todas las funciones en la vida laboral de las personas próximas a pensionarse y por esto el programa RESALTEMOS UN COMPAÑERO, va dirigido a aquellas personas que están a puertas de retirarse de su vida laboral, dado a que los impactos de carácter mental y emocional frente al cambio se consideran altos, es importante que cada uno de ellos (los pre pensionados) sienta su utilidad como funcionario y como ser humano perteneciente a la corporación, de tal forma, por subdirecciones se resaltarán a las personas pre pensionados mediante un video cuando estén próximos a pensionarse (máximo 6 meses).



Desde el área de talento humano articulado con el área de comunicaciones, se realizará un video resaltando a las personas que están próximas a pensionarse, se compartirá en las redes sociales internas de la corporación; generando de esta manera un reconocimiento público.

B. Seguimientos individuales

Se realizarán seguimientos individuales con la intención de identificar las condiciones psicosociales en relación al retiro laboral de cada persona pre pensionada y se brindará el acompañamiento psicológico en los casos que se considere pertinente, o en el caso que el funcionario lo solicite. Se realizará una intervención individual de valoración a cada prepensionado en el primer semestre del 2021; en los casos que se considere necesario se realizará seguimiento constante.

C. Talleres

Se brindarán los siguientes procesos de formación a los prepensionados teniendo en cuenta los cambios más significativos que enfrentarán en su etapa de pensión. Esto con la intención de fortalecer su preparación para el retiro laboral:

- Administración financiera
- Emprenderismo
- Artes y manualidades.

D. Transferencia del conocimiento

Es importante reconocer que las personas prepensionadas son aquellas que han dedicado una gran parte de su vida al servicio de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, de acuerdo a esto, es importante que todo su conocimiento y experticia sea transmitido a las generaciones siguientes dispuestas a asumir el gran reto de convertirse en pilares para el funcionamiento de la CRQ.

Entendiendo esto, se pretende que las personas que están próximas a su retiro (3-5 meses) compartan el conocimiento acerca del cargo que ocupan y



aquellas actividades que son fundamentales para el mismo. Lo anterior se lograra a través de un espacio donde las personas próximas a su retiro compartirán sus experiencias y conocimientos a los funcionarios que continúan sirviendo en la Corporación.

De igual manera se generará un **registro escrito** de las experiencias y conocimientos del prepensionado en retiro, con la intención de conservar la memoria institucional.

6.2.1 Programa de Convivencia Institucional – Código de integridad

Las acciones a realizar para dicha vigencia se relacionan a continuación:

- **Presentación oficial del código de integridad de la Corporación en los procesos de inducción que se adelanten durante la actual vigencia.** El código de integridad será incluido en el manual de inducción y por lo tanto socializado en los mismos, garantizando de esta manera que todo funcionario que ingrese a la Corporación tenga conocimiento del mismo.
- **Presentación del código de integridad durante el proceso de re-inducción adelantado en la Corporación durante la vigencia 2021.**
De igual manera el equipo de talento humano, incluirá el código de integridad en el manual de reinducción. Como estrategia pedagógica para fortalecer la introspección de los valores del código de integridad en los funcionarios de la Corporación.
- **Inclusión del código de integridad en los compromisos contractuales de los contratistas de la Corporación.** Se trabajará de manera conjunta con la oficina Jurídica logrando que todos los contratistas que apoyan la corporación se comprometan de manera legal con el cumplimiento y adopción del código de integridad; incluyéndolo como uno de los compromisos asumidos al firmar el contrato de prestación de servicio. De



esta manera se garantiza que los contratistas hagan parte de la cultura de integridad de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.

- **Actualización del código de integridad en la página web de la Corporación Autónoma Regional del Quindío.** En conjunto con la oficina de comunicaciones, se realizará actualización de la información en la página Web, incluyendo de esta manera una presentación del código de integridad de la Corporación, con la intención de que todos los funcionarios y usuarios que ingresan a la página puedan acceder a las características del código de integridad.
- **Socialización de resultados obtenidos en la implementación del código de integridad.** Se realizará material audiovisual a través del cual se socializarán los resultados del proceso de implementación del código de integridad.
- **Se diseñará y ejecutara campaña titulada “La estética sin ética es patética”.** Dicha campaña tiene como intención facilitar la recordación e identificación de los funcionarios y contratistas con el código de integridad. Por lo anterior se institucionalizará la frase “la estética sin ética es patética” como slogan del código de integridad en la Corporación Autónoma Regional del Quindío, teniendo en cuenta que es una expresión sonora y que llama la atención de las personas que le escuchen, logrando así un mayor impacto y atención a las características del código de integridad.

Con base en la frase anteriormente mencionada se realizarán todas las actividades del código de integridad, realizando una relación intencional entre la preminencia de lo ético frente a lo estético y usando de esta manera la pedagogía de la repetición para afianzar las características del código de integridad. Es importante resaltar que dicha expresión es de autoría del escritor Jorge Atinencia.



Como parte de la presente campaña se utilizarán las siguientes estrategias en el transcurso de la vigencia del plan de acción:

- Material audiovisual de presentación de los valores con el slogan de la campaña (cada mes).
 - Material impreso en diferentes puntos estratégicos de la corporación para fortalecer la recordación de los valores. (cada 3 meses).
- **Campaña endúlzate con un valor.** En el mes de marzo se adelantará la campaña "endúlzate con un valor", la cual consiste en distribuir estratégicamente dulces a los funcionarios, los cuales tendrán impreso en la envoltura uno de los 6 valores con una descripción del mismo. De igual manera se gestionará con el equipo de talento humano un premio no pecuniario para quien logre coleccionar los 6 valores del código de integridad impresos en las envolturas de los dulces.
- **Mes de la integridad:** En el mes de Octubre se realizará el mes de la integridad, donde a través de la pedagogía de la repetición se harán múltiples actividades orientadas al fortalecimiento de los valores del código de integridad. Se realizará una campaña de expectativa, y durante el mes se preparará material audiovisual especial, material impreso especial, se realizarán presentaciones pedagógicas y lúdicas en las diferentes oficinas, capacitaciones y diferentes actividades lúdicas.

6.2.3. Plan de Incentivos

Existen dos variables fundamentales que son antecedentes ineludibles del comportamiento laboral y sobre las cuales han de incidir todos los servidores públicos que en una u otra forma tengan la responsabilidad de gestionar el rendimiento de los servidores públicos (profesionales de las Áreas de Talento Humano, jefes y coordinadores): Las competencias laborales y la voluntad de los



empleados para que con su desempeño sobresaliente y su compromiso (comportamientos laborales y resultados) las entidades puedan cumplir a cabalidad sus finalidades estratégicas.

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

De esta manera la CRQ determino los siguientes incentivos para funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo:

CONTRIBUCIÓN A LA FORMACIÓN ACADÉMICA FORMAL Y NO FORMAL EN LOS NIVELES EDUCATIVOS DE DIPLOMADOS, CURSOS DE SEGUNDA LENGUA, TÉCNICO, PREGRADO, POSTGRADO, ESPECIALIZACIÓN MAESTRÍA Y DOCTORADO.

- a. Para funcionarios con asignación básica mensual igual o inferior a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes se apoyara con el sesenta (60) % del valor de la matricula conforme a la modalidad del programa académico formal en que se inscriba, según sea el periodo académico (trimestre, cuatrimestre, semestre o año).
- b. Para funcionarios con asignación básica mensual superior a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes e igual o inferior a seis (6), se apoyara con el cincuenta (50) % del valor de la matricula conforme a la modalidad del programa académico formal en que se inscriba, según sea el periodo académico (trimestre, cuatrimestre, semestre o año).



- c. Para funcionarios con asignación básica mensual superior a seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes e igual o inferior a diez (10), se apoyara con el cuarenta y cinco (45) % del valor de la matricula conforme a la modalidad del programa académico formal en que se inscriba, según sea el periodo académico (trimestre, cuatrimestre, semestre o año).
- d. Para funcionarios con asignación básica mensual superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes se apoyara con el cuarenta (40) % del valor de la matricula conforme a la modalidad del programa académico formal en que se inscriba, según sea el periodo académico (trimestre, cuatrimestre, semestre o año.)

Para que el beneficio pueda recibirse regularmente se debe comprobar ante la Corporación, la aprobación del semestre o curso correspondiente inmediatamente anterior, mediante la presentación del certificado de notas que corresponda (mínimo de 3.5), el cual deberá anexarse a su respectiva hoja de vida.

Quien reciba el presente incentivo educativo estará obligado con la entidad a retribuir un (1) año su experiencia y conocimientos adquiridos.

Requisitos para el otorgamiento del incentivo para adelantar estudios de formación académica de los funcionarios

El empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Tener más de un (1) año de tiempo de servicios en la Corporación Autónoma Regional del Quindío.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.



- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios. Según la reglamentación vigente, se entiende como calificaciones sobresalientes aquellas iguales o superiores a noventa (95) puntos.
- Los programas a los que debe ingresar el Servidor Público, deben tener relación directa con carreras o estudios relacionados con el ejercicio de sus funciones o relacionadas con el ejercicio de la función Pública de la Entidad.

Previo al reconocimiento del porcentaje del costo de la matrícula, los funcionarios que obtengan este beneficio, deberán acreditar la correspondiente inscripción y recibo de pago. En todo caso, el valor correspondiente será girado directamente a favor de la entidad donde se pretenda efectuar la matrícula correspondiente.

Causales de devolución de las sumas pagadas por la Corporación

- Cuando el Comité de Incentivos compruebe abandono parcial o total, sin justa causa, del programa, curso o carrera en que esté inscrito.
- Cuando se produzca el retiro definitivo del servidor público a la Corporación Autónoma Regional del Quindío, antes de cursar el 50% como mínimo del semestre, anualidad o periodo académico del programa, curso o carrera en que esté inscrito.
- La devolución del incentivo será proporcional al tiempo que lleve estudiando y al valor del incentivo otorgado al Servidor Público de la siguiente manera:
 - Si el apoyo educativo es de un periodo académico, se le exigirá el reintegro proporcional al tiempo dejado de estudiar.
 - Si el apoyo educativo ha sido por varios periodos académicos y son suspendidos los estudios sin justa causa, la Corporación exigirá el reintegro de los dineros aportados.



En el evento de que un servidor Público sea declarado insubsistente por la Corporación, no debe reintegrar el valor del incentivo educativo.

De presentarse las causales de pérdida de beneficios señalados anteriormente, el valor girado a favor de la entidad correspondiente será descontado de las cesantías o acreencias laborales del trabajador que se retira o abandona el programa, curso o carrera, para lo cual debe suscribir la autorización de descuento respectiva, antes de recibir el beneficio.

Toda solicitud de beneficio educativo será dirigida por el interesado al Comité de Incentivos anexando el Certificado del valor de la matrícula de la respectiva entidad educativa, el cual verificará el cumplimiento de los requisitos y dará la aprobación correspondiente por medio de Resolución.

El Comité de Incentivos, una vez aprobado el beneficio educativo realizará seguimiento trimestral y exigirá entrega de las notas del trimestre anterior a la realización de la reunión del Comité y una vez culminados los estudios, diploma o Acta de grado en un término no superior a seis (6) meses, prorrogable a un año. De no presentar el diploma o acta deberá reintegrar el apoyo educativo.

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.

BENEFICIO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS

Reconocer y Ordenar el pago de beneficio educativo a los hijos o hijas legalmente reconocidos por los funcionarios de la entidad, que sean menores de 25 años y que dependan económicamente de sus padres y que cursen los siguientes niveles de educación:

- Preescolar que comprenderá mínimo un (1) grado obligatorio.
- Educación básica primaria se desarrollara en cinco (5) grados y la básica secundaria cuatro (4) grados.



- Educación media con duración de dos (2) grados.
- Educación superior solo de pregrado en los siguientes niveles de formación:
 - Nivel técnico profesional (relativo a programas técnicos profesionales).
 - Nivel tecnológico (relativo a programa tecnológico).
 - Nivel profesional pregrado y post grado (relativo a programas profesionales universitarios).
 - Educación no formal con duración mínimo de tres (3) semestres.

Para acceder al beneficio educativo el empleado público deberá justificar un mínimo de un (1) año al servicio de la Corporación Autónoma Regional del Quindío. El beneficio educativo objeto del presente estímulo no constituye salario. El beneficio educativo es equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigente por cada hijo, pagadero previo cumplimiento de los requisitos.

Para acceder al beneficio educativo, se deben tener en cuenta los siguientes requisitos:

- a. Solicitud escrita dirigida a la Subdirección Administrativa y Financiera en el área de Talento Humano.
- b. Presentar Registro Civil de los hijos de los funcionarios.
- c. Presentar el Certificado de estudios del periodo escolar o semestre respecto del cual se solicita el auxilio educativo expedido por la correspondiente institución educativa o universidad, y al finalizar el periodo escolar o el semestre si se trata de nivel superior.
- d. Los funcionarios deberán presentar declaración juramentada ante notaria donde se comprometen a destinar el beneficio a la escolaridad de sus hijos y todo lo que ella emana.
- e. Firmar acta de compromiso con la Corporación Autónoma Regional del Quindío donde el funcionario se compromete a dar el uso adecuado del apoyo educativo, y en caso de presentarse alguna de las causales de



devolución autoriza a la CRQ a realizar el descuento de las prestaciones sociales a que tiene derecho.

- f. Anexar certificado emitido por la institución educativa donde conste que termino año o semestre educativo.

La relación detallada y la declaración juramentada serán objeto de verificación, en caso de comprobarse que la información suministrada no corresponde a la realidad económica de los funcionarios y que el beneficio educativo otorgado es utilizado en otros fines diferentes a la educación de los hijos e hijas de los funcionarios, serán estos objeto de las sanciones disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar, por desvió inadecuado de recursos públicos con fines específicos.

Serán causales de devolución de las sumas pagadas por la Corporación por concepto del beneficio educativo:

- Cuando se compruebe abandono del hijo del funcionario parcial o total, sin justa causa, del programa curso o carrera en que esté inscrito.
- Cuando se produzca el retiro definitivo del servidor público de la Corporación, antes de cursar el 50% como mínimo del semestre, anualidad o periodo académico del programa, curso o carrera en que el hijo esté inscrito.

Los requisitos para el pago deberán ser presentados entre enero y junio de cada anualidad para el primer desembolso y de julio a diciembre de cada anualidad para el segundo desembolso.

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.

ACTIVIDADES FISICAS: Conceder tres horas (en horario hábil) a la semana para desarrollar actividades físicas en las instalaciones de la Entidad, según los programas deportivos establecidos en el presente programa. Todas las actividades deberán realizarse conforme las medidas de bioseguridad establecidas en la resolución 991 del 17 de junio de 2020, expedida por el ministerio de Salud.

USO DE LA BICICLETA: Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifique la Subdirección de Gestión Ambiental, haber llegado a trabajar en bicicleta.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Se les dará a los brigadistas reconocimiento de una tarde libre al mes por la participación y asistencia a las actividades programadas por la brigada de emergencia. (Cuando en el mes, no se ejecuten actividades o reunión de la brigada no se dará el incentivo).

Asignación de incentivos no pecuniarios y designación del mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico

En el marco de la política de estímulos vigente para la entidad dentro del Plan de Estímulos y conforme con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual establece en su artículo 26 que los programas de incentivos como componente tangible del Sistema de Estímulos deberán estar orientados a reconocer o premiar



los resultados del desempeño en niveles de excelencia y se estructurarán a través de planes de incentivos.

Teniendo en cuenta que el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998 establece que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Así mismo, el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 indica que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Con base en lo anterior, se definió la asignación de incentivos no pecuniarios a los Servidores Públicos de la Entidad que en la sumatoria ponderada obtengan niveles de excelencia en la calificación de la evaluación del desempeño laboral del periodo respectivo, que demuestren cualificación y actualización de sus competencias funcionales y una contribución tangible en la generación de valor agregado, conforme con los criterios establecidos por el Director General a través del procedimiento que para tal fin se adopte.

Tipo de incentivo al Desempeño Individual

La Corporación Autónoma Regional del Quindío otorgará los siguientes tipos de incentivos no pecuniarios por el desempeño laboral en niveles de excelencia de los Servidores Públicos sujetos de evaluación, que conforme con la aplicación del procedimiento resultaren favorecidos como mejor de la entidad y mejor por nivel jerárquico:

- a) Becas de educación formal.

- b) Programas de Turismo Social con operadores turísticos formales, o Cajas de Compensación Familiar



- c) Financiación de investigaciones
- d) Publicación de trabajos o libros en medios de circulación nacional e internacional,
- e) Reconocimiento público a labor meritoria del Servidor Público
- f) Participación en proyectos especiales

Los encargos, traslados, y las comisiones de servicio se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que los reglamenten, adicionen, modifiquen o sustituyan.

Requisitos para la selección de los mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y del mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción

Para la selección del mejor empleado de carrera de la Entidad, los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

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



Procedimiento para la Selección de los Mejores Servidores de Carrera Administrativa y el Mejor de Libre Nombramiento y Remoción por Nivel

El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Quindío –CRQ, dentro del procedimiento que defina para el otorgamiento de incentivos no pecuniarios creará un comité de verificación de cumplimiento de requisitos.

Reconocimiento de los Incentivos no pecuniarios. La Corporación Autónoma Regional del Quindío reconocerá como incentivo no pecuniario a los Servidores Públicos que les aplique, el equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, los cuales serán otorgados conforme al tipo de incentivo establecido y el cumplimiento de los criterios definidos, y validados por el comité de verificación.

Selección del Mejor Funcionario de Carrera Administrativa

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 2, del artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015, el mejor empleado de carrera, los mejores por nivel y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan las más altas calificaciones ponderadas de conformidad con la aplicación de los criterios definidos en el procedimiento adoptado por la Dirección General.

El desempeño en niveles de excelencia, será reconocido a más tardar el 30 de noviembre de cada año, conforme las previsiones contenidas en el parágrafo 2, del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

Adjudicación

PEI desarrollo del procedimiento aplicado, deberá constar en acta, para que posteriormente mediante acto administrativo se formalice la selección y adjudicación de los incentivos.



Reconocimientos

El desempeño de los funcionarios con nivel de excelencia, será reconocido por la Dirección General en forma escrita y con copia a la hoja de vida. Dicho reconocimiento se hará público en la actividad de reconocimiento de incentivos prevista por la Entidad.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Programa de bienestar y estímulos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, el equipo de talento humano genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2022 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2021 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

De igual manera se aplicarán las encuestas establecidas en cada uno de los programas, con la intención de identificar oportunidades de mejora para la vigencia posterior.

Dicho proceso de seguimiento y evaluación está a cargo del equipo de talento humano de la Subdirección Administrativa y financiera de la Corporación; y de la comisión de personal.