



*Corporación Autónoma Regional de La Guajira*

Nit.: 892'115.314-9



"2010, Año Internacional de la Diversidad Biológica"

RESOLUCION N° **00302**

**( 24 FEB. 2010 )**

**"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2010"**

El Director General de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira, CORPOGUAJIRA, en uso de sus facultades legales, estatutarias y en especial las que le fueron conferidas en el numeral 8° del artículo 29 de la ley 99 de 1993,

#### **CONSIDERANDO**

Que la ley 909 de 2004, en su 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 la desarrollen.

Que el Decreto- ley 1567 de 1998, en el Titulo II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Que el Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.

Que la Ley 734 de 2002 en los 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, deportes y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Que la entidad en cumplimiento a la presente normatividad.

#### **RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar el presente plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira -CORPOGUAJIRA- para la vigencia 2010

#### **1. INTRODUCCIÓN**

El Bienestar Social de la Corporación tiene como propósito, ofrecer programas que garanticen el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su familia.

Los programas de Bienestar Social deben ser entendidos como los 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.

De igual manera propenden por el aumento de los niveles de satisfacción de las necesidades de protección, participación, ocio, recreación e identidad, así como los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad de los funcionarios al servicio de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.

La importancia que ha tenido la contribución del ser humano en la productividad y competitividad de las empresas modernas ha hecho evolucionar la condición del hombre en el sitio de trabajo y en la consideración de su desarrollo personal.

Para la Dirección General de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira, es de vital importancia en el Quinquenio 2007 – 2011, generar escenarios que permitan la identificación del funcionario y su familia con la Corporación, y esto se logra a través de una política institucional que piense en el desarrollo integral de los funcionarios y su familia, partiendo de la premisa que un empleado con un entorno familiar armónico y con

*Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo*

*Carrera 7 N° 12-15, Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05*

*Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23*

*e-mail: [corpogua@telecom.com.co](mailto:corpogua@telecom.com.co) - [www.corpoguajira.gov.co](http://www.corpoguajira.gov.co)*



Resolución N° **00302**

2

sus necesidades básicas satisfechas, podrá desarrollar todas sus habilidades laborales de una mejor manera, reflejándose en sus niveles de eficacia y eficiencia laboral.

Teniendo como marco de referencia los aspectos señalados anteriormente, la Política de Bienestar Social de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira tiene como fundamento el reconocimiento de sus funcionarios como ser social con necesidades holísticas que requieren de una intervención interdisciplinaria e interinstitucional que permitan dar respuesta a las necesidades sociales, familiares, materiales, laborales y afectivas que poseen los seres humanos.

La política se encuentra enmarcada en el proyecto de FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL, a través del cual se busca brindar satisfacción y atención de las

Necesidades de los funcionarios, generando un mejor espacio para un funcionario que se encuentre identificado con su institución y genere una mejor percepción de su entorno y reflejando entonces un mejor desempeño laboral.

La búsqueda de la calidad de vida laboral es la misión del Plan de Bienestar Social 2010, por lo cual se trabaja de manera focalizada en la satisfacción integral de las necesidades básicas.

## 2. NUESTRA ENTIDAD

### MISION:

CORPOGUAJIRA tiene como misión generar desarrollo sostenible para La Guajira, a través de la administración eficiente del medio ambiente y los recursos naturales, de conformidad con la normatividad y política nacional ambiental; realizando una gestión transparente y participativa, teniendo en cuenta nuestras particularidades como región biodiversa, multiétnica y pluricultural.

### VISION

CORPOGUAJIRA será una institución altamente reconocida en el ámbito nacional por su eficiencia y eficacia en la administración y protección de los recursos naturales renovables y del medio ambiente, generando una verdadera cultura ambiental para el bienestar y desarrollo integral sostenible en su jurisdicción.

### NATURALEZA

Según el artículo 23 de la Ley 99 de 1993, las Corporaciones Autónomas Regionales son entes corporativos de carácter público creados por la Ley, integrados por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrográficas, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica.

### VALORES:

Nuestros valores son: Eficiencia, Honestidad, Transparencia, Compromiso, Servicio, Solidaridad, Pluralismo, Eficiencia, Tolerancia, Lealtad

### POLITICA DE CALIDAD:



Resolución N° **00302**

3

Proporcionar igualdad de oportunidades a toda la comunidad para el acceso a los bienes y servicios ambientales, declarando y formalizando nuestro compromiso con el cumplimiento de los requisitos, el desarrollo sostenible, la satisfacción de las necesidades de los clientes y la mejora continua.

#### OBJETIVOS DE LA CALIDAD:

- ✓ Administrar efectivamente los recursos naturales renovables y el ambiente.
- ✓ Incrementar los índices de satisfacción al cliente.
- ✓ Acrecentar el índice de educación y participación comunitaria en la gestión ambiental de La Guajira.
- ✓ Garantizar los recursos para la mejora continua.

#### 3. PROGRAMAS CORPORATIVOS

La gestión ambiental de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira – CORPOGUAJIRA gira en torno a ocho programas corporativos, los cuales están conformados por proyectos de gran envergadura.

**Manejo Integral del Agua:** Propende por un manejo adecuado del recurso hídrico en el departamento, para mantener una oferta adecuada en cantidad y calidad.

**Bosques Biodiversos:** Administra, protege, conserva y recupera los bosques a través de la rehabilitación de cobertura vegetal y la generación de las condiciones que garanticen la conservación de la vida silvestre.

**Ordenamiento Territorial y Planificación Ambiental:** Orienta los procesos de ordenación del territorio y la planificación ambiental en el marco del desarrollo sostenible, mediante la articulación de procesos para fortalecer la capacidad de gestión de los diferentes actores del Sistema Nacional Ambiental.

**Capacitación, Educación y Concientización Ambiental:** Genera procesos que ayuda a construir un tejido social alrededor del respeto al medio ambiente y a los recursos naturales, generando una cultura ambiental participativa, por medio del desarrollo de mecanismos para articular la educación formal y no formal a los procesos de gestión ambiental.

**Ecosistemas Estratégicos:** Se centra en administrar efectivamente los bienes y servicios ambientales que ofrecen los ecosistemas estratégicos del departamento de La Guajira.

**Biodiversidad productiva:** Fomenta e impulsa el uso sostenible de la biodiversidad biológica y el patrimonio natural, para el beneficio económico y social de todos los habitantes del departamento de La Guajira.

**Calidad Ambiental:** Propone ejercer control, seguimiento y monitoreo sobre las actividades productivas desarrolladas en el departamento, el cual se hace por medio de la generación de una cultura ambiental, del fortalecimiento del ejercicio de la autoridad ambiental y el establecimiento de una completa red de monitoreo.

**Fortalecimiento Institucional:** Programa que busca fortalecer y modernizar la Corporación, mejorando su capacidad de administración y gestión ambiental, el reconocimiento de su misión en el entorno regional, nacional e internacional, y el compromiso del empresario, del campesino, el indígena y demás habitantes del departamento de La Guajira, con la preservación del ambiente y el fortalecimiento interno.

#### 4. JUSTIFICACION

En cumplimiento a la ley 443 de 1998 y el decreto 1567 de 1998 las entidades públicas, entre ellas CORPOGUAJIRA, están obligadas a organizar para sus empleados y familias actividades de Bienestar Social

*Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo*

Carrera 7 A # 12- 15, Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05

Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23

e-mail: [corpogua@telecom.com.co](mailto:corpogua@telecom.com.co) - [www.corpoguajira.gov.co](http://www.corpoguajira.gov.co)



Resolución N°

00302

4

y estímulos que permitan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y la identificación del empleado con el servicio de la entidad. De igual manera, en cumplimiento al PA 2007 – 2011 de la Corporación, es necesario desarrollar el proyecto de Bienestar Social e Incentivos que permita cumplir con las metas establecidas en el programa de Fortalecimiento Institucional.

La ley 734 de 2002, en su artículo 33 señala que es un derecho de los servidores públicos participar de todos los programas de Bienestar Social que establezca la entidad a la que pertenece, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y programas vacacionales.

De acuerdo al Diagnostico Institucional realizado en la Corporación se determinó la necesidad de diseñar y adoptar un programa de Bienestar Social e Incentivos; que mediante unos Planes anuales de actividades se pueda atender adecuadamente las necesidades de protección, ocio, identidad, educación, recreación y deporte.

En tal sentido los Programas de Bienestar Social apuntan a la atención de dos ejes centrales a entender: Bienestar social e incentivos, el primero de ellos se divide en dos componentes: **Protección y servicios sociales, y calidad de vida laboral**; estos componentes tienen como finalidad la satisfacción de las necesidades básicas de los funcionarios y sus familias.

Los programas de Bienestar Social están argumentados desde el Decreto Ley 1567 de 1998, donde se expresa que estos tienen como finalidad:

Propiciar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ambiente laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

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.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la 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.

Procurar la calidad y la respuesta 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 los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Igualmente la Ley 909 de 2004 y su Decreto reglamentario No 1227 de 2005 establecen lineamientos generales para el diseño de los programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales orientan el Plan Institucional de nuestra entidad.

CORPOGUAJIRA reconoce la importancia de sus clientes internos en el cumplimiento de la Misión y los Objetivos Institucionales, así mismo establece como política, la responsabilidad social que se tiene con sus funcionarios a través de la satisfacción de sus necesidades básicas, como estrategia que aporta a la calidad

*Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo*

Carrera 7 A # 12- 15, Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05

Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23

e-mail: [corpogua@telecom.com.co](mailto:corpogua@telecom.com.co) - [www.corpoguajira.gov.co](http://www.corpoguajira.gov.co)

161



Resolución N° **00302**

5

de vida laboral y familiar; lo cual redundará en el empoderamiento e identificación del funcionario con su entidad.

## 5. DIAGNÓSTICO

El Decreto Ley 1567 de 1998, nos señala en su artículo 20 " los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las *iniciativas* de los servidores públicos 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".

Esto nos expresa la importancia de realizar un proceso participativo que facilite el auto-diagnóstico entorno a los elementos que conforman el Bienestar Social y la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios y sus familias.

Se realizó un proceso de concertación por área, vinculó a los 96 funcionarios de la entidad, quienes a través de un formato, consolidaron las necesidades de los funcionarios y su familia.

Los funcionarios de la entidad presentaron las siguientes características demográficas y sociales:

La población por sexo se encuentra distribuida de la siguiente manera: 31,0% son mujeres y el 69,0 %son hombres.

En cuanto a la edad se encuentran distribuidos en los siguientes rangos:

25 a 30 años:	5-funcionarios	6%
31 a 40 años:	22 funcionarios	21%
41 a 50 años:	30funcionarios	31%
51 a 60 años:	33 funcionarios	33%
61 a 65 años:	07 funcionarios	8%

La tendencia civil de los funcionarios es un 64,0% son casados, 15,5% con unión de hecho, y un 15,5% son solteros, 0,2 viudo y el 4,5 son separados.

La relación del nivel educativo está distribuido de la siguiente manera: 58% poseen título profesional 22%, profesional especializado 36%, son técnicos 27% son bachilleres.10%, primaria 4%

El proceso de diagnóstico resalto los siguientes aspectos del programa 2009:

Las actividades deportivas y recreativas del plan de Bienestar Social de la vigencia 2009 promovieron la participación de los funcionarios y permitió la creación de una cultura de vida saludable, a través de los campeonatos de basquetbol y Microfútbol.

La vinculación de los hijos de los funcionarios a las actividades recreativas y culturales, permitieron el acercamiento a la entidad donde laboran sus padres y apuntaron además a la satisfacción de las necesidades de ocio, recreación y participación.

Los procesos educativos coordinados con la ARP, promovieron una cultura del auto - cuidado en los funcionarios a nivel físico y emocional.

*Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo*

Carrera 7 A # 12- 15, Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05

Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23

e-mail: [corpoguajira@telecom.com.co](mailto:corpoguajira@telecom.com.co) - [www.corpoguajira.gov.co](http://www.corpoguajira.gov.co)

*[Handwritten signature]*



Resolución N° **00302**

6

Se trabajo por la seguridad industrial se actualizo el panorama de factores de riesgo, la capacitación de la brigada de emergencia de la entidad.

La semana de la salud promovió la participación de los funcionarios, y genero una conciencia de la prevención y promoción en los temas de salud.

El trabajo articulado de la Corporación con las entidades relacionadas con la seguridad social, caja de compensación, fondo de vivienda y aseguradora logro satisfacer las necesidades de subsistencia y protección.

El cumplimiento en un 106,66% del indicador número de eventos de bienestar social organizados para los funcionarios y su familia.

El proceso de inducción general y específica de los funcionarios que ingresan a la planta de la entidad es de un 100%.

El proceso de consolidación de las iniciativas de los funcionarios resalta lo siguiente:

Actividades recreativas y deportivas que promuevan la participación e interrelación de los funcionarios, como campeonato interno de microfútbol y la conformación de equipos deportivos para participar en campeonatos empresariales y corporativos.

Impulsar las caminatas ecológicas como una estrategia de vincular a los funcionarios y sus familias con el entorno ambiental y cultural del departamento.

Taller sobre manejo de material reciclable, para implementar la cultura ambiental entre los Funcionarios.

Promover talleres de capacitación no formal a las parejas de los funcionarios.

Desarrollar talleres de crecimiento personal que impulsen un nuevo estilo de servidor público comprometido y con valores.

Incluir dentro del Plan de Bienestar actividades que promuevan el estilo de vida saludable como el gimnasio.

Programar el plan de vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios que atienda la población entre los 5 a 18 años de edad.

Diseñar estrategias que mejoren la comunicación y la fluidez entre las áreas, lo cual permitirá que el clima laboral mejore notablemente.

Con los aspectos señalados y los resultados obtenidos en el proceso de concertación por áreas, se elaborará el cronograma de actividades teniendo en cuenta los ejes centrales del Plan de Bienestar propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998, y así dar respuesta a las necesidades e iniciativas de los funcionarios.

## 6. OBJETIVOS

### 6.1. OBJETIVO GENERAL:



Resolución N° **00302**

7

Diseñar el programa de Bienestar Social e Incentivos en la Corporación Autónoma Regional de la Guajira, que permita el desarrollo integral del personal y el fortalecimiento institucional.

Desarrollar las acciones y estrategias para el desarrollo de la calidad de vida laboral de los funcionarios, a través de la satisfacción de las necesidades básicas de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación e identidad que generen en cada uno de los funcionarios y sus familias Bienestar.

El Plan de Bienestar de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira buscará generar un clima laboral óptimo para todos sus funcionarios, que promueva en ellos la cultura de la eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de sus labores diarias, que impulsen el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

## 6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Identificar las necesidades de desarrollo del personal y sus factores motivacionales.
- ✓ Definir las políticas y estrategias del programa.
- ✓ Definir las áreas de intervención y actividades.
- ✓ Establecer la metodología y reglamentación para otorgar incentivos.
- ✓ Establecer sistema de evaluación del programa de Bienestar.
- ✓ Impulsar el empoderamiento del funcionario con la entidad, a través de los factores motivacionales que promuevan el desarrollo de sus competencias laborales.
- ✓ Promover un clima laboral que propicie el trabajo en equipo, el flujo de comunicación efectiva, las sanas relaciones interpersonales y la materialización de los valores institucionales.
- ✓ Desarrollar una cultura de la calidad institucional basada en un nuevo paradigma del servidor público, orientado desde la ética y la responsabilidad social de sus acciones en el entorno corporativo.
- ✓ Promover la calidad de vida laboral a través de los satisfactores de las necesidades de protección y servicios sociales (deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos, culturales, promoción y prevención de la salud), que promuevan un funcionario con una nueva percepción ante la vida laboral.

## 7. REGLAMENTO INTERNO

El plan de Bienestar Social e Incentivos se guiará bajo los siguientes lineamientos:

1. A las actividades programadas por la entidad podrán participar los funcionarios y su núcleo familiar, compañero (a) e hijos hasta 18 años de edad.
2. Se deberán respetar los diferentes rangos de edades de las actividades que se programen (Niños: 5 – 11 años; Jóvenes: 12 – 18 años y funcionarios con su compañero(a)).
3. Los funcionarios que se inscriban a los eventos y actividades programadas en desarrollo de este plan, son los que podrán asistir a los eventos programados, lo cual facilitará el buen desarrollo de los mismos.
4. El apoyo en financiación de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior brindado al personal, estará dirigido únicamente a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera vinculados a CORPOGUAJIRA, que cumplan con las condiciones de llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad y acreditar nivel de sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. El funcionario debe dirigir su solicitud a la

*Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo*

Carrera 7 # 12-15, Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05

Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23

e-mail: [corpogua@telecom.com.co](mailto:corpogua@telecom.com.co) - [www.corpoguajira.gov.co](http://www.corpoguajira.gov.co)

*[Handwritten signature]*



Resolución N° **00302**

8

- Dirección General, la cual debe contener el nombre y Nit. del establecimiento educativo, periodo de estudio, horario y costos; cuando sea en la modalidad de postgrado, esta debe contener, además, la temática, intensidad horaria y una propuesta de relación de costos/beneficios para la entidad. Las propuestas deben ser evaluada por el Comité de Bienestar Social e Incentivos, quien emitirá concepto favorable.
5. Los funcionarios que se inscriban a las actividades programadas por la entidad y no asistan, deberán cancelar el valor correspondiente a la actividad; sólo en caso de fuerza mayor, para lo cual deberán presentar la correspondiente excusa justificada.
  6. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral. Estos incentivos serán otorgados al mejor empleado de carrera por nivel y el mejor de libre nombramiento y remoción de la Corporación que cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 80º del Decreto 1227 de 2005.
  7. Para otorgar reconocimiento por dedicación. El reconocimiento a la dedicación individual (antigüedad) se realizara por cada 5 años de servicio cumplido del funcionario 5 años ,10 años, 15 años, 20 años, 25 años.
  8. Para otorgar reconocimiento por aporte Institucional.  
Se otorgará reconocimiento por aporte Institucional al funcionario o a los funcionarios que obtengan el primer puesto en eventos deportivos, culturales u otros que dejen en alto la imagen de la Corporación; como también a los que por su participación en algún proyecto institucional la CORPOGUAJIRA sea destacada.
  9. El área Administrativa llevará el control del presupuesto asignado para el programa de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo a lo establecido en el decreto 1567 de 1998, e informara al comité de Bienestar Social sobre la disponibilidad para el efectivo cumplimiento de la programación.

#### 8. PLAN DE TRABAJO

La Corporación Autónoma Regional de La Guajira, en búsqueda de promover la calidad de vida laboral y un nuevo estilo de servidor público, atenderá los lineamientos de norma para el diseño de las áreas de intervención del Plan de Bienestar Social, las cuales están enmarcadas dentro los aspectos de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Con el convencimiento de que un funcionario que posee una satisfacción en sus necesidades básicas a nivel personal, profesional y familiar, dará toda su energía y habilidades en su desempeño laboral, la Corporación ha elaborado un plan que atiende de manera integral las áreas de intervención y sus componentes como: Deporte, Recreación, Vacacionales, Cultura, Calidad de vida, Clima laboral, Desvinculación (Pre-Pensionados), Protección, Seguridad industrial y salud ocupacional y Celebración de fechas especiales.

#### 9. AREAS DE INTERVENCION

Para efectos de organizar el programa de Bienestar, se definieron dos (2) importantes áreas de intervención como son:





Resolución N° **00302**

9

## I. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES:

En esta área se estructuran las actividades y eventos donde 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.

**SALUD OCUPACIONAL:** Comprende todas las actividades cuyo objetivo es propender por el Bienestar físico y psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como generar un ambiente de trabajo favorable, teniendo en cuenta las normas vigentes sobre la materia.

**PROTECCIÓN:** Se le brinda al funcionario un amparo en los riesgos de vida, incapacidad total y permanente, muerte accidental, enfermedades grave y auxilio funerario, para generar un mayor compromiso institucional.

**DEPORTIVA:** En este aspecto se desarrollan actividades deportivas que propendan por la salud y el bienestar físico de los funcionarios y su familia; mediante la preparación, apoyo logístico, promoción y fomento del deporte.

**RECREATIVA:** Comprende todas las actividades de carácter recreativo y lúdico tendientes a propiciar la integración recreativa, ambiental y la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y sus familias a través del fortalecimiento de los valores.

**VIVIENDA:** Se brindará la asesoría a los funcionarios para los trámites ante el Fondo Nacional del Ahorro y la Caja de Compensación Familia para el acceso a subsidios de vivienda.

Programas que permitan el acceso a actividades culturales de los funcionarios y sus familias, para una mayor identidad cultural.

**CULTURAL:** Comprende todas las actividades que se dirigen a desarrollar las habilidades artísticas de los funcionarios con miras a conformar y fortalecer grupos culturales, con el fin de participar en los intercambios culturales con otras entidades, así como todos. Aquellos programas que permitan el acceso a actividades culturales de los funcionarios y sus familias, para una mayor identidad cultural.

**EDUCACIÓN NO FORMAL:** facilitar el acceso a los funcionarios y sus familias a programas de educación no formal en artes y artesanías, que faciliten el aprovechamiento del tiempo libre y la formación en artes y oficios.

**CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES:** Como estrategia que promueva la motivación de los funcionarios y aporte al mejoramiento del clima laboral.

## II. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En esta área se desarrollará procesos permanente y participativo que buscan crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, familiar, social y laboral del funcionario; permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo, la sociedad y con el logro de la misión de la Corporación.

**MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL:** Evaluar la percepción del funcionario antes los cambios, políticas, estilo de dirección, trabajo en equipo, canales de comunicación y programas del área de talento humano que desarrolla la entidad en aras de promover una Clima Laboral óptimo para el quehacer del funcionario en su entorno laboral.

*Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo*

Carrera 7 A # 12-15. Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05

Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23

e-mail: [corpogua@telecom.com.co](mailto:corpogua@telecom.com.co) - [www.corpoguajira.gov.co](http://www.corpoguajira.gov.co)



Resolución N° 00302

10

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** Desarrollar jornadas que promuevan los factores estratégicos de la Corporación y su introspección para generar una mayor identidad de los funcionarios.

**DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA:** Comprende todas las actividades que permitan brindar orientaciones a los funcionarios de planta en su retiro de la entidad, que permita una mejor adaptación hacia su nuevo rol.

Preparación de los pre-pensionados o en caso de hacerse una reestructuración

Para el retiro del servicio: se conformará una agenda de trabajo que permita abordar los aspectos sociales, emocionales, psicológicos y familiares que se encuentran relacionados con la crisis relacionada con los cambios a los cuales se ve enfrentado el ser humano en su etapa del retiro laboral, en caso de hacerse una reestructuración se debe realizar un trabajo de preparación al cambio.

**DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO:** En este aspecto se desarrollaran actividades que propendan por la satisfacción laboral, mediante la ubicación adecuada del personal en el puesto de trabajo.

**SOLUCION DE PROBLEMAS:** Consiste en la orientación hacia la conciliación de las necesidades humanas básicas con sus respectivos satisfactores, a través de núcleos de promoción del desarrollo humano; que permitan la conciliación de las diferencias que generan conflictos en el personal.

**ASISTENCIA SOCIAL:** Consiste en apoyar a los funcionarios y sus familias en las emergencias de tipo Ambiental, Social y comunitaria, que se les presenten.

## 10. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

### 10.1. SALUD OCUPACIONAL:

- ✓ Medicina preventiva.
- ✓ Jornada de vacunación.
- ✓ Programa de salud oral.
- ✓ Programa capacitación por áreas de trabajo para evitar riesgos ergonómicos.
- ✓ Capacitación en riesgos Biológicos.
- ✓ Capacitación comité paritario y COPASO.
- ✓ Evaluación y actualización al programa de salud ocupacional.
- ✓ Actualización al programa de factores de riesgo.
- ✓ Evaluación al plan de emergencia.
- ✓ Capacitación de accidentes o incidentes de trabajo.
- ✓ Manejo y uso de extintores.
- ✓ Capacitación a brigadistas.
- ✓ Capacitación de técnicas alternativas para manejo del estrés laboral.
- ✓ Capacitación e higiene postural.
- ✓ Inspección al puesto de trabajo.
- ✓ Semana de la salud.
- ✓ Exámenes periódicos, ingreso y egreso
- ✓ Eventos deportivos (gimnasio)
- ✓ Jornada de salud.
- ✓ Simulacro de evacuación por posibles siniestros.

### 10.2. RECREATIVAS:



Resolución N°

00302

11

- ✓ Vacaciones edurecreativas integrales para los hijos de los funcionarios, mes de Junio y Diciembre.
- ✓ Jornada de integración para los funcionarios.
- ✓ Diseño, promoción y desarrollo de planes vacacionales para los funcionarios y sus familias.

**10.3. CULTURAL:**

- ✓ Participación de los funcionarios y sus familias en actividades y encuentros culturales institucionales y públicos.
- ✓ Preparación y conformación de grupo de folclórico y teatro.
- ✓ Jornada cultural (por áreas).
- ✓ Tertulias ecológicas.

**10.4. DEPORTIVA:**

- ✓ Preparación y participación de eventos deportivos empresariales y públicos a nivel local, regional, nacional (voleibol, baloncesto, fútbol, microfútbol entre otros).
- ✓ Siclo-paseo para funcionarios y su núcleo familiar.
- ✓ Juegos deportivos entre la sede de Riohacha y La Territorial del Sur.

**10.5. CALIDAD DE VIDA:**

- ✓ Organización de actividades educativas (talleres y seminarios) en el área personal, familiar, laboral y social que permitan el desarrollo de temáticas que brinden herramientas a los funcionarios para el manejo asertivo de las mismas.
- ✓ Promover el reconocimiento de los funcionarios en fechas especiales.
- ✓ Talleres para mejorar la calidad de vida de los funcionarios.
- ✓ Talleres para el manejo adecuado de los materiales reciclables.

**10.6. SOLUCION DE PROBLEMAS:**

- ✓ Consultorio psicosocial

**10.7. ASISTENCIA SOCIAL:**

- ✓ Asistencia en emergencias familiares.

**11. POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR**

El Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario, por medio de la participación en los programas definidos por la Corporación, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y la calidad de vida del empleado.

De conformidad a lo dispuesto en el decreto 1567 de 1998, el plan de Bienestar Social e incentivos de CORPOGUAJIRA deberá contribuir a los siguientes logros:

- a. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del personal
- b. Promover el desarrollo integral del personal y el afianzamiento de la ética del servidor público.
- c. Promover un clima organizacional acorde con los requerimientos del servidor publico
- d. Elevar el nivel de compromiso de los empleados, generando sentido de pertenencia y participación con respecto a los planes, programas, actividades y objetivos de la Corporación.

**12. ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA**

*Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo*

Carrera 7 A # 12-15, Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05

Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23

e-mail: [corpogua@telecom.com.co](mailto:corpogua@telecom.com.co) - [www.corpoguajira.gov.co](http://www.corpoguajira.gov.co)



Resolución N° **00302**

12

- ✓ Hacer alianzas estratégicas con diferentes instituciones, el CLUB y FONDO DE EMPLEADOS de CORPOGUAJIRA, para el logro y buen desarrollo de las actividades programadas.
- ✓ La promoción de actividades y eventos deportivos y culturales empresariales.

### 13. PROCEDIMIENTOS GENERALES

Con el propósito de optimizar los procesos a desarrollar dentro del programa de Bienestar Social e incentivos, los cuales responderán a un plan de desarrollo corporativo estructurado; CORPOGUAJIRA dispone de la Secretaria General, responsable de coordinar, ejecutar y evaluar el programa de Bienestar Social. Igualmente, la Dirección General cuenta con la asesoría de un cuerpo consultivo, denominado Comité de Bienestar e incentivos, para estudiar y determinar la viabilidad de las acciones que se realicen dentro del programa.

El área Administrativa llevará el control del presupuesto asignado para el programa de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo a lo establecido en el decreto 1567 de 1998, e informara al comité de Bienestar Social sobre la disponibilidad para el efectivo cumplimiento de la programación.

### 14. COMITÉ DE BIENESTAR

El comité se encargara de estudiar y velar por la ejecución de la programación de Bienestar Social e incentivos.

#### Composición del comité:

El comité de Bienestar e incentivos estará integrado de la siguiente manera:

- ✓ Secretario General.
- ✓ Profesional Universitario de Bienestar
- ✓ Representantes de los empleados.

El Secretario General será a la vez el presidente del comité.

El profesional Universitario de la oficina de Bienestar, será responsable de coordinar, ejecutar y evaluar el programa de Bienestar Social e Incentivos, hará las veces de Secretario del Comité, con voz y sin voto.

#### Función del Comité de Bienestar Social e Incentivos:

Son funciones del comité las siguientes:

1. Evaluar las propuestas del Plan de Bienestar Social e Incentivos y hacer las debidas recomendaciones que garanticen el cumplimiento normativo y su buen desarrollo.
2. Asesorar al Director General para la aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
3. Hacer recomendaciones de posibles reformas al programa de Bienestar Social e Incentivos.
4. Evaluar el plan de Bienestar Social e Incentivos.

#### Funciones del Presidente del Comité:

1. Presidir las reuniones.
2. Convocar a reuniones ordinarias (Mínimo 2 veces al año) y a reuniones extraordinarias, cuando se considere necesario.

#### Funciones del secretario del comité:



Resolución N° 00302

13

1. Citar oportunamente a las reuniones.
2. Elaborar las actas de las reuniones del Comité.

### Reuniones

El Comité se reunirá por lo menos dos (2) veces al año en el lugar, día y hora que acordaren sus miembros. El presidente podrá citar al comité a reuniones extraordinarias cuando lo considere necesario.

## 15. INCENTIVOS

El componente de incentivos del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira, está orientado a crear condiciones favorables al buen desempeño y a reconocer los resultados del desempeño en niveles de excelencia a los funcionarios de carrera, de libre nombramiento y remoción y a los equipos de trabajo escogidos. De esta manera, se definen las políticas y estrategias, las áreas de intervención y actividades, se establece la metodología y reglamentación para otorgar los mismos y se define el sistema de evaluación del programa.

En este plan se establecerán los estímulos que la entidad brindará al funcionario de carrera que obtenga el mayor puntaje en su evaluación del desempeño laboral, manteniendo como referencia los incentivos no pecuniarios que establece el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, los cuales fueron previamente concertados con los funcionarios, como una manera de premiar con lo deseado por el empleado.

CORPOGUAJIRA en cumplimiento a la Ley 909 de 2004, al Decreto reglamentario 1227 de 2005 y el Decreto 1567 de 1998, establece su plan de incentivos para resaltar a los mejores funcionarios de carrera, y de libre nombramiento y remoción de la institución que obtengan la mayor calificación en el desempeño laboral.

### 15.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

### 15.2. CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS

- ✓ La Corporación Autónoma Regional de La Guajira les brindará a sus funcionarios los incentivos pecuniarios y no pecuniarios establecidos en la normatividad correspondiente, que estarán dirigidos a reconocer al mejor funcionario de carrera administrativa de la institución, así como los mejores funcionarios de carrera de cada área y al mejor equipo de trabajo. previa presentación del proyecto y se realizará su escogencia de acuerdo a lo dispuesto en la normatividad vigente Decreto 1567 de 1998 (artículo 31). Estarán constituidos por reconocimientos económicos.

De igual manera se hará reconocimiento al funcionario de Libre Nombramiento y Remoción que obtenga el mayor puntaje en los acuerdos de gestión concertados con el Director General de la Corporación.

- ✓ **INCENTIVOS NO PECUNIARIO:** Por medio de éste se busca estimular a los empleados por su desempeño laboral, su dedicación individual (antigüedad) y su aporte a la institución. El programa de incentivo, como componente tangible del sistema de estímulos, estará orientado a generar motivación en el personal, que permita el desarrollo de sus competencias y mayor aprovechamiento de sus potencialidades.

*Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo*

Carrera 7 A # 12-15, Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05

Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23

e-mail: [corpogua@telecom.com.co](mailto:corpogua@telecom.com.co) - [www.corpoguajira.gov.co](http://www.corpoguajira.gov.co)



Resolución N° 00302

14

De conformidad con la Ley 443/98, los funcionarios o equipo podrán elegir entre los siguientes incentivos no pecuniarios: Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos, financiación de investigaciones, reconocimientos públicos a la labor meritoria y Programas de Turismo Social.

- **Becas para Educación Formal:** Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes en el país.
- **Reconocimiento Público a la Labor Meritoria:** Hacer la divulgación de manera interna y externa de la entidad sobre los logros obtenidos por el funcionario que obtenga la mayor puntuación.
- **Financiación de Investigación:** Pueden ser de carácter institucional o personal. Los trámites necesarios para realizar le correspondiente investigación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivos.
- **Programa de Turismo Social:** Se otorgará un fin de semana con dos (2) acompañantes en un destino de la costa atlántica colombiana, cuyo reconocimiento es el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados.
- **Encargos y Comisiones:** Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifique o sustituyan.

**PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2010**

ÁREA DE INTERVENCIÓN	COMPONENTE	ACTIVIDADES	COSTO
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Protección	Adquisición de Póliza de vida Grupo	75.259.592
	Recreativo	Caminatas Ecológicas	29.000.000
		Vacaciones Recreativas	
		Jornada Recreativa de fin de año	
		Jornadas recreativas	
		Visitas a sitios de interés ambiental en el Departamento	
	Deporte	Campeonato Interno de Micro-futbol	26'000.000
		Campeonato de Voleibol Playa Familia	
		Participación en los campeonatos empresariales	
		Programa de Gimnasio	
	Cultura	Muestras culturales	26'000.000



Resolución N° 00302

15

ÁREA DE INTERVENCION	COMPONENTE	ACTIVIDADES	COSTO
		Cineclub	10.000.000
		Festival de Talentos Corporativos	
		Carnaval Corporativo	
		Talleres de artes plásticas, música, teatro	
		Novenas Navideñas	
	Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	Dotación de Elementos de Protección	60'000.000
		Dotación Brigadistas	
		Exámenes médicos de ingreso y egreso	
		Exámenes médicos periódicos de Salud Ocupacional	
		Semana de la Salud	
		Programa de Vida Saludable	
		Ergonomía en el puesto de trabajo	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Cultura Organizacional	Programa de inducción	27'000.000
		Jornada de Reinducción laboral	
		Campaña de valores institucionales	
	Preparación a los Pre Pensionados	Talleres	
		Intervenciones de apoyo psico - social	
		Visitas de Apoyo Familiar	
		Talleres y conferencias de Crecimiento personal	
INCENTIVOS	No pecuniarios	Becas de estudios de educación formal	37'000.000
	Distinciones a la dedicación individual		
	Estímulos por aporte institucional		
TOTAL			215'000.000

ARTICULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dado en Riohacha, a los

24 FEB 2010

ARCESIO JOSE ROMERO PEREZ  
Director General

Proyecto: LUZ MARIA GOMEZ

Protegiendo la Sostenibilidad del Ambiente y el Desarrollo

Carrera 7 A # 12- 15, Edificio Corpoguajira. Teléfonos 7 27 25 81 - 7 27 36 52 - 7 27 39 05

Fax 7 27 39 04. Oficina Fonseca 7 75 61 23. Laboratorio: 7 28 50 52. Fonseca: 7 75 61 23

e-mail: corpoguajira@telecom.com.co - www.corpoguajira.gov.co