



Corpoguajira

RESOLUCION No. 0160 DE 2019

(28 ENE 2019)

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2019"

El Director General Encargado 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 el párrafo del Artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.

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

Que la Ley 1952 de 2019 en los numerales 4 y 5 del Artículo 37 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 el Decreto Ley 3057 de 1968 reorganiza el Departamento Administrativo del Servicio Civil y asigna tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la oficina bienestar social

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, regula el sistema de estímulos, los programas de Bienestar Social y los programas de incentivos y define los programas de bienestar social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

Que el Decreto 1567 de 1998 y su decreto reglamentario 2504 de 1998, crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y de incentivos en las instituciones del Estado.

Que el Decreto 1083 de 2015 correspondiente al reglamento único del sector de la función pública reafirma en su título 10 artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 todos los aspectos correspondiente al sistema de estímulo a los servidores públicos.

Que el Decreto 051 de 2017 modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en especial lo referente al artículo cuarto donde se ajusta el rango de edad de los hijos para acceder a los programas de bienestar social.

Que en merito de lo expuesto el Director General,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el presente programa de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de la Guajira para la vigencia 2019.

ARTICULO SEGUNDO: Para efectos de organizar el programa de Bienestar, defínanse dos 2 áreas de intervención a saber:

11



RESOLUCIÓN No. 0160 DE 2019
(28 ENE 2019)

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2019"

DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones Interpersonales.

2. DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Educación formal.

ARTICULO TERCERO: Se establecen como actividades dentro del programa las siguientes:

Protección y servicios sociales.

- ❖ Protección: En este factor 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.
- ❖ 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.
- ❖ 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,
- ❖ 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.
- ❖ Seguridad Industrial y Salud Ocupacional: Incluye todas las actividades de seguridad y protección del personal en la labor que realiza y el seguimiento y control de la salud, para garantizar la seguridad y la salud del empleado.
- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ Educación formal dirigida a los empleados públicos y sus familias.

21



RESOLUCION No. 0160 DE 2019

(28 ENE 2019)

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2019"

- ❖ Celebración de Fechas Especiales: Como estrategia que promueva la motivación de los funcionarios y aporte al mejoramiento del clima laboral.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

- ❖ 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.
- ❖ Cultura Organizacional: Desarrollar acciones que promuevan el fortalecimiento de los valores institucionales y los factores estratégicos de la Corporación y su introspección para generar una mayor identidad de los funcionarios.
- ❖ Preparación de los pre-pensionados 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 que enfrenta el ser humano en su etapa del retiro laboral.

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y ASISTENCIA SOCIAL

- ❖ Consultorio psicosocial
- ❖ Asistencia en emergencias familiares.

ARTICULO CUARTO: INCENTIVOS: El componente del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de La Guajira CORPOGUAJIRA, se orienta a crear condiciones favorables al buen desempeño y reconocimiento de resultados en niveles de excelencia (Sobresaliente) a los funcionarios de carrera, de libre nombramiento y remoción y a los equipos de trabajo de la Institución, que obtengan la mayor calificación en el desempeño laboral; asimismo 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 el programa se establecen 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.

Lo anterior se desarrollará a través del Plan de Incentivos para el periodo 1º de Febrero de 2019 al 31 de Enero de 2020.

Serán objetivos del plan de incentivos, crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

PARÁGRAFO PRIMERO Por medio de los incentivos no pecuniarios se busca estimular a los empleados por su desempeño laboral, su dedicación individual y su aporte a la institución. El programa de incentivos, 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.

De conformidad con el Decreto 1567/98, los funcionarios podrán elegir entre los siguientes incentivos no pecuniarios:



RESOLUCION No. 0160 DE 2019
(28 ENE 2019)

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2019"

- a) Encargos y Comisiones: Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifique o sustituyan.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Financiación de Investigación: Pueden ser de carácter institucional o personal. Los trámites necesarios para realizar la correspondiente investigación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivos.
- e) Programa de Turismo Social: Se otorgará un fin de semana en un destino de la costa atlántica colombiana, cuyo reconocimiento es el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

PARÁGRAFO TERCERO: La Corporación Autónoma Regional de La Guajira les brindará a sus funcionarios y equipos de trabajo 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 con lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998 o la norma que lo adicione o modifique.

MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Para seleccionar los mejores equipos de trabajo de la entidad, se procederá de la siguiente manera:

- Se convocará a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a desarrollar durante la vigencia 2019.
- Se constituirá un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y calificar.
- El Grupo de Talento Humano presentará al equipo evaluador, el listado de los equipos de trabajo, que cumplan con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- Todos los equipos de trabajo inscritos y aprobados por el equipo evaluador efectuarán una sustentación pública de los proyectos.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones de acuerdo a los criterios establecidos.
- La Oficina Asesora de Planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la corporación.
- Mediante acto administrativo motivado el señor Director General de la Corporación se formaliza la selección.
- El mejor equipo de trabajo de la Entidad, será escogido por el equipo evaluador, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje en la calificación.
- El Director General en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado.



RESOLUCION No. 0160 DE 2019

(28 ENE 2019)

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2019"

- En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más equipos de trabajo y que corresponda al primer lugar de la selección, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la Corporación Autónoma Regional de La Guajira.
- El Comité de incentivos definirá los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se asignen a los mejores equipos de trabajo de CORPOGUAJIRA.

ARTÍCULO QUINTO: PROCEDIMIENTO 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; se dispone como responsable al Grupo de Talento Humano adscrito a Secretaria General, para coordinar, ejecutar y evaluar el programa de Bienestar Social.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los incentivos se otorgaran según las disposiciones establecidas en la normatividad vigente, tanto para la selección del mejor funcionario de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y equipo de trabajo.

ARTICULO SEXTO: REGLAMENTO INTERNO

El programa 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), hijos hasta 25 años de edad o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.
2. Se deberán respetar los diferentes rangos de edades para las actividades que se programen, como el propósito de atender los diferentes grupos etarios.
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. Los funcionarios que se inscriban a las actividades programadas por la entidad y no puedan asistir deberán presentar la correspondiente excusa justificada.
5. 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 80° del Decreto 1227 de 2005.
6. El reconocimiento a la dedicación individual (antigüedad) se realizara por cada 5 años de servicio cumplido del funcionario.
7. El estímulo por aporte institucional se otorgará al funcionario o equipo que haya permitido el reconocimiento de la Corporación, en el ámbito deportivo, de gestión, cultural, entre otras.
8. Es deber de los funcionarios asistir y evaluar los eventos y actividades desarrolladas en el plan de Bienestar Social e Incentivos.

ARTICULO SEPTIMO: PUNTOS DE CONTROL. Con el propósito de realizar un seguimiento y evaluación permanente del programa de Bienestar Social se elaborará un formato de evaluación de actividades de Talento Humano, el cual permitirá hacer la evaluación de la ejecución, los resultados y las actividades.

De igual manera los indicadores establecidos en el Plan de Acción de la entidad permitirán evaluar el cumplimiento de las metas propuestas.



RESOLUCION No. 0160 DE 2019

(28 ENE 2019)

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2019"

ARTICULO OCTAVO: Se disponen las siguientes actividades y el monto aproximado de costo:

ÁREA DE INTERVENCION	COMPONENTE	ACTIVIDADES	Fecha	COSTO
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Protección	Adquisición de Póliza de vida Grupo.	Anual	\$40.000.000
	Recreativo	Día de la Familia	Junio	\$45.000.000
		Vacaciones Recreativas.	Julio / Diciembre	
		Torneo Recreativo de Tenis de Mesa	Agosto	
		Jornada de Juegos de mesa	Noviembre	
	Deporte	Caminatas Ecológicas	Mayo / Agosto	\$50.000.000
		Entrenamiento físico	Marzo a Noviembre	
		Torneo Interno de Voleibol Playa	Septiembre	
		Desafío 2019	Diciembre	
		Ciclopaseos	Abril Junio Octubre	
		Encuentros deportivos institucionales	Concertadas	
	Cultura	Noche literaria.	Septiembre	\$40.000.000
		Muestra Cultural	Septiembre	
		Noche de Talentos Corpoguajira	Diciembre	
		Talleres de Manualidades o pintura para los hijos de los funcionarios	Noviembre / Diciembre	
	Educación no formal	Curso de Cocina Curso de Pintura	Concertadas	-----
	Social	Reconocimiento de fechas especiales	Permanente	-----
		Novenas Navideñas	Diciembre	
		Acompañamiento y/o visita domiciliarias a los servidores cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedad o cirugías importantes.	Permanente	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Prepensionados	Talleres de apoyo psico – social	Concertados	\$40.000.000
		Jornada de Integración grupal	Mayo	
	Cultura Organizacional	Estrategia Lo Primero es Nuestra Gente	Concertados	
		Campañas Corpoguajira, soy yo!!!	Permanente	
		Código de Integridad	Permanente	



RESOLUCIÓN No. **0160** DE 2019
(**28 ENE 2019**)

"POR LA CUAL SE APRUEBA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LA GUAJIRA PARA LA VIGENCIA DEL 2019"

INCENTIVOS	No pecuniarios	Becas de Estudio Turismo Social	Junio	\$15.000.000
	Pecuniario	Mejor equipo de trabajo	Diciembre	
	Estímulos por aporte institucional	Antigüedad Laboral Aportes Significativos	Junio	
TOTAL				\$230.000.000

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

Dado en Riohacha, a los

28 ENE 2019

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

SAMUEL SANTÁNDER LANA O ROBLES
Director General (E)

Proyecto: F. Molina.
Revisó: C. Robles.