

RESOLUCIÓN No. 0693

(22 de septiembre de 2021)

“Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos”

EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO “CORPONARIÑO”, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR LA LEY 99 DE 1993, LA LEY 909 DE 2004, DECRETO 1227 DE 2005, Ley 1567 de 1998, Resolución Interna 793 de octubre 31 de 2008, DECRETO 1083 DE 2015, y

CONSIDERANDO:

Que los programas de Bienestar están orientados a la protección y prestación de servicios sociales que no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar o Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Viviendas y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Que el Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado es el componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los servidores públicos, factor necesario para lograr mejor desempeño sustentado en la motivación e incentivos.

Que la Ley 1567 de 1998 establece:

“Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

(...)

Artículo 18º.- Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19º.- Programas Anuales. 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.

Artículo 20º.- Bienestar Social. 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.

Parágrafo.- Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias¹”.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Nariño – CORPONARIÑO, el cual contempla:

1. INTRODUCCIÓN

Acorde con las políticas generales emitidas por el Gobierno Nacional y el Manual de Gestión del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de Nariño, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Entidad se ha elaborado el presente documento el cual contiene el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de CORPONARIÑO.

La vida laboral de los servidores del Estado ocupa hoy un vital papel en virtud de su aporte al afianzamiento de procesos de comportamientos actitudinales y motivacionales que se reflejan considerablemente en el ejercicio del rendimiento laboral; la representación del Bienestar Social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de áreas y sectores de la administración.

La administración efectiva del talento humano al servicio del Estado es una condición necesaria para que los organismos públicos funcionen bien internamente y para que el servicio público se preste adecuadamente y genere los resultados que espera la sociedad. El bienestar es el componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los servidores públicos, factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio.

El Plan de Bienestar Social, esta direccionado al beneficio de un ser humano sensible que demanda la atención de sus necesidades y el reconocimiento a sus fortalezas. Sólo así, consolidaremos un equipo comprometido institucionalmente y con alto grado responsabilidad y sentido de pertenencia. Además, el Pan de Bienestar Social de Corponariño está orientado por las directrices emanadas del Plan Nacional de Bienestar 2020-2022 de Función Pública que propone 5 ejes de abordaje en el Bienestar Social de los trabajadores, a saber: Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

Siendo así, la finalidad del Plan de Bienestar Social de la Corporación Autónoma Regional de Nariño “CORPONARIÑO”, es el de propiciar condiciones saludables en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño orientadas a la ruta de la felicidad.

Para cumplir con lo anterior, se toman como insumos el Formulario del FURAG en lo referente al talento humano y el formulario de autodiagnóstico de talento humano de MIPG de Función Pública, los cuales arrojan información importante para la identificación de necesidades prioritarias en torno a los componentes respectivos de MIPG. De igual forma, se toman los resultados del Informe de Clima laboral, que arroja otro grupo de necesidades. Finalmente, entorno a las necesidades identificadas, se toma en cuenta las sugerencias realizadas por Función Pública a través del Plan Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2020-20222. Procurando así, implementar acciones que impacten en la creación de valor público con funcionarios saludables e íntegros.

2. MARCO CONCEPTUAL

Una política de Bienestar debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los servidores dentro del contexto laboral, familiar y

¹ Decreto 1083 de 2015. ARTÍCULO 2.2.10.2 *Beneficiarios*. PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

social, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado enmarcados en una estrategia de desarrollo personal de sus funcionarios con entidades sostenibles. Esto, en el ámbito laboral del sector público, debe tender al fortalecimiento del bienestar del funcionario en articulación con los fines del Estado, los cuales se destacan como unos fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y operar como un principio rector de la productividad de los trabajadores para la creación de valor público.

De este modo se entiende por Bienestar a la responsabilidad del Estado “a proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador”.²

Siendo así, las entidades del Estado tendrán la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los servidores como un propósito que permita promover funcionarios más productivos.

Por ello, Ardila planteará que: “(...) un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas, posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida”.³

En consecuencia, el Bienestar de los servidores al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con su aporte al bienestar social del ciudadano en calidad de usuario en sus aspectos psicosocial, físico, emocional, mental, familiar y social.

Se busca así abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona vista como un todo único e indivisible en interacción permanente en su entorno social, cultural, laboral y familiar, de los cuales se espera su contribución para el logro del crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye el mejoramiento de la productividad y a la creación de valor público.

Finalmente, CORPONARIÑO, considera al Talento Humano de la Entidad como un eje central para el desarrollo de la misión institucional y, por ello, se ha propuesto ofrecer a sus funcionarios las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, físicas, psicosociales, mentales, culturales y humanas, así como el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo así la Misión Institucional ante la comunidad quien espera lo mejor de los Programas y Servicios que presta la Entidad.

3. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia.** Artículo 53. Reconoce como principios mínimos fundamentales de los trabajadores colombianos los siguientes: ***“Igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”***

² Briceño, W. (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. *Revista Negotium*, 22-66.

³ Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 161-164.

- **Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado observa entre otros los siguientes artículos:
 - ✓ **“Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.** Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
 - ✓ **Artículo 14º.- Finalidades del Sistema de Estímulos.** Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:
 - a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
 - b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
 - c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
 - d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.
 - ✓ **Artículo 15º.- Fundamentos del Sistema de Estímulos.** Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:
 - a. *Humanización del Trabajo.* Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
 - b. *Equidad y Justicia.* Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
 - c. *Sinergia.* Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
 - d. *Objetividad y Transparencia.* Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
 - e. *Coherencia.* Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
 - f. *Articulación.* La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.
 - ✓ **Artículo 18º.- Programas de Bienestar Social e Incentivos.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
 - ✓ **Artículo 19º.- Programas Anuales.** 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.
 - ✓ **Artículo 20º.- Bienestar Social.** 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.

- ✓ **Artículo 21º.-** *Finalidad de los Programas de Bienestar Social.* Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:
 - a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
 - b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
 - c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
 - d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
 - e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas, los programas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.

- ✓ **Artículo 22º.-** *Áreas de Intervención.* Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

- ✓ **Artículo 23º.-** *Área de Protección y Servicios Sociales.* En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

- ✓ **Artículo 24º.-** *Área de Calidad de Vida Laboral.* El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

- ✓ **Artículo 25º.-** *Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar.* Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:
 - a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
 - b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
 - c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

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

- ✓ **Artículo 29º.- Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- ✓ **Artículo 33º.- Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

- ✓ **Artículo 34º.- Plan Mínimo de Incentivos.** El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.
- ✓ **Artículo 37º.- Recursos.** Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.
Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.
Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.
- ✓ **Artículo 39º.- Adecuación del Presupuesto.** Durante 1998 los recursos destinados a capacitación se ejecutarán de acuerdo con lo previsto por la ley de presupuesto para este año. Para las vigencias fiscales de 1999 y años siguientes, los recursos destinados a apoyar a los empleados en programas de educación formal harán parte del rubro destinado a bienestar social e incentivos.
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
 - ✓ **Artículo 36. "Parágrafo.** Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores 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."
- **DECRETO 3632 DE 1985.** Por el cual se dicta una disposición sobre bienestar social
 - ✓ **ARTICULO 1o.** Los ministerios, los departamentos administrativos, las unidades administrativas especiales, las superintendencias y los establecimientos públicos del orden nacional, dentro de los programas de bienestar social, podrán otorgar a los hijos de sus empleados oficiales, cuya edad no sobrepase los doce (12) años, en una sola oportunidad, en diciembre de cada año, beneficios en especie de carácter educativo, recreativo o didáctico.

- **Decreto reglamentario 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, establece entre otros artículos los siguientes:

- ✓ **“Artículo 73.** 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: Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

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 76.** 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 77.** 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.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

- ✓ **Artículo 78.** 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 79.** 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.

Decreto reglamentario 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- ✓ **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 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

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

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

- ✓ **Artículo 2.2.10.3** Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales.
- ✓ **Artículo 2.2.10.4** Recursos de los programas de bienestar. 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** Financiación de la educación formal. 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** Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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** Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los prepensionados 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** Planes de incentivos. 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** Plan de incentivos institucionales. 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.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

- ✓ **Artículo 2.2.10.10** Otorgamiento de incentivos. 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 Título. 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** Procedimiento. 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 Título. 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** Requisitos para participar de los incentivos institucionales. 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 2.2.10.13** Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.
- ✓ **Artículo 2.2.10.14** Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber

concluido. 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

- ✓ **Artículo 2.2.10.15** Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad. 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

- ✓ **Artículo 2.2.10.16** Seccionales o regionales. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.
- ✓ **Artículo 2.2.10.17** Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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.
- **Sentencia C-275 de 1998**, la Corte Constitucional atendiendo a las distintas clases de recursos que tienen las Corporaciones, y en aras de que no se vulnere el núcleo esencial de la autonomía que la Constitución declara **EXEQUIBLE** el artículo 4o. del decreto 111 de 1996, bajo el entendido de que se aplica exclusivamente para las Corporaciones Autónomas Regionales, en lo que corresponde a los recursos provenientes de la Nación. Por consiguiente, no se extiende al manejo de los demás recursos de las Corporaciones, entre los cuales se encuentran los contemplados en el artículo 317 de la Constitución.
- **Plan Nacional de Bienestar: Servidores saludables, Entidades sostenibles 2020-2022 de Función Pública.**

4. BIENESTAR SOCIAL

Se entiende como un conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar los niveles de satisfacción e identificación con el quehacer diario y con el logro de la finalidad social de CORPONARIÑO dentro de sus funciones como parte del Estado.

El Plan de Bienestar Social se apoya en el Plan Nacional de Bienestar 2020-2022 de Función Pública que propone 5 ejes de abordaje en el Bienestar Social de los trabajadores, a saber: Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital. Siendo así, la finalidad del Plan de Bienestar Social de la Corporación Autónoma Regional de Nariño "CORPONARIÑO", es el de propiciar condiciones saludables en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la

participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño orientadas a la ruta de la felicidad.

Para cumplir con lo anterior, se toman como insumos el Formulario del FURAG en lo referente al talento humano y el formulario de autodiagnóstico de talento humano de MIPG de Función Pública, los cuales arrojan información importante para la identificación de necesidades prioritarias en torno a los componentes respectivos de MIPG. De igual forma, se toman los resultados del Informe de Clima laboral, que arroja otro grupo de necesidades. Finalmente, entorno a las necesidades identificadas, se toma en cuenta las sugerencias realizadas por Función Pública a través del Plan Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022.

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Nariño "CORPONARIÑO" y sus familias.

POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL.

La Política de Bienestar Social en CORPONARIÑO, tiene como fundamento el reconocimiento de los servidores públicos como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Dicho de otro modo, consiste en generar condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la implementación de programas de bienestar social para los servidores públicos y sus familias, fomentando la participación activa de los mismos, haciendo uso óptimo de los recursos, de tal manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad para la Entidad.

Siendo así, para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, de modo que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y productividad cada vez más altos que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, y con el propósito de continuar con las directrices nacionales emanadas a través del Plan Nacional de Bienestar de Función pública, se abordarán los 5 ejes propuestos que son: 1. Equilibrio psicosocial, 2. Salud mental, 3. Convivencia social, 4. Alianzas interinstitucionales y 5. Transformación digital.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Objetivos

Objetivo general

- ✓ Diseñar, organizar y gestionar el "Programa de Bienestar Social e Incentivos", que responda a las necesidades de los servidores públicos de Corponariño enmarcadas en los 5 ejes programáticos del Plan Nacional de Bienestar de Función Pública, de tal modo que se constituya como un proceso de mejora continuo que contribuya a la optimización del ámbito laboral mediante la prevención del riesgo psicosocial y promoviendo el equilibrio psicosocial y la salud física, mental y la convivencia social de los trabajadores.

Objetivos estratégicos

- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- ✓ Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- ✓ Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- ✓ Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

5. CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

Los lineamientos contenidos en el presente Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, para los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Nariño “CORPONARIÑO”, se desarrollarán con arreglo a los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la función pública y las actuaciones de los servidores públicos.

Así mismo, obedece al régimen de autonomía administrativa y financiera conferido por la Constitución en el numeral 7° del artículo 150 y en la Sentencia C-275 de 1998.

Bajo este contexto, el presente Plan se aplicará a los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Nariño “CORPONARIÑO”, inscritos en carrera administrativa, temporalidad y los de libre nombramiento y remoción.

6. EJES DE INTERVENCIÓN

Para realizar las actividades específicas de Bienestar se tendrán en cuenta aquellos planteados en el Plan Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 de Función Pública con sus respectivos componentes, los cuales se detallan a continuación:

- ✓ **EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL** Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral (Fuente: Función Pública). Este eje se compone de los siguientes Factores:
 - a. **Factores psicosociales:** Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.
 - b. **Equilibrio entre la vida laboral y familia:** Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.
 - c. **Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.
 - d. **Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia:** La Organización Mundial de la Salud define la Educación para la Salud como “el proceso educativo dirigido a dotar a las personas y a la comunidad de la capacidad de aumentar su control sobre los factores que tienen influencia sobre su salud”. Siendo así, la familia es el motor más importante para comportarse de forma saludable, mediante el desarrollo de todas sus capacidades y a través de la reflexión, la creatividad, la motivación, el espíritu crítico, la autoestima y la autonomía. Muchos de los hábitos y costumbres que se adquieren desde la familia acompañan a las personas a lo largo de toda la vida. Por ello, se debe hacer campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

- ✓ **EJE 2: SALUD MENTAL.** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros (Fuente: Función Pública). En este aspecto competen los siguientes factores:
 - a. **Higiene mental:** Son aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
 - b. **Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia:** Son aquellas acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.
- ✓ **EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL.** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Hacen parte de este eje:
 - a. **Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:** Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.
 - b. **Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder:** las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación, detección y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ **EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.** El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas (Fuente: Función Pública). Hacen parte de este eje:
 - a. **Coordinación interinstitucional:** se refiere a la posibilidad de las entidades públicas de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.
 - b. **Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar:** el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia. Las entidades públicas deberán inscribir en este

instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades.

- ✓ **EJE 5 (TRANSVERSAL): TRANSFORMACIÓN DIGITAL.** La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar (Fuente: Función Pública). En este teje tenemos los siguientes factores:

- a. **Creación de cultura digital para el bienestar:** Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades (Fuente: Función Pública).

Por lo anterior, es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público. Las estrategias de talento humano no necesariamente serán presenciales, lo que hace más importante el diseño de estrategias virtuales que no desconecten el sentido humano de cada una de las capacitaciones o de la formación, sino que, por el contrario, sean un canal de conexión efectiva con los colaboradores, de manera que se dé un acercamiento virtual pero colectivo hacia la productividad y mejoramiento de calidad de vida de cada servidor (Fuente: Función Pública).

- b. **Analítica de datos para el bienestar:** La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar, entre otros fines, teniendo en cuenta el *habeas data*.

7. INCENTIVOS

La Corporación Autónoma Regional de Nariño “CORPONARIÑO”, podrá 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 la Entidad.

OBJETIVOS

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- ✓ Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

BENEFICIARIOS.

Bajo los lineamientos establecidos en el artículo 30 del decreto 1567 de 1998 y el numeral 7.3.2.8 del Manual de Gestión del Talento Humano, los planes de incentivos para los funcionarios de “CORPONARIÑO”, se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de carrera de la Entidad en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman o equipos de trabajo por su desempeño productivo.

INCENTIVOS Y RECURSOS. Los incentivos a reconocer a los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional de Nariño “CORPONARIÑO”, atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.

- ✓ **Pecuniarios.** Se otorgarán al mejor equipo de trabajo
- ✓ **No Pecuniarios.** Se otorgarán al mejor servidor público de la entidad de cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico y Asistencial.

REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN

Mejor Servidor Público. Se seleccionará al mejor funcionario bajo los siguientes criterios.

- a. Haber obtenido la mayor puntuación en la evaluación de desempeño anual realizada en el mes de febrero del año en curso.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de selección.
- c. No encontrarse como responsable de un hallazgo en el informe definitivo de la auditoria que realiza a la Entidad la Contraloría General de la República.

Mejor Equipo de Trabajo. Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación.

- a. Los equipos de trabajo deben estar conformado como mínimo por 3 participantes.
- b. Haber realizado un trabajo que haya generado impacto a nivel interno y/o externo.
- c. Si alguno de los miembros del equipo de trabajo se encuentre como responsable de un hallazgo en el informe definitivo de la auditoria que realiza a la Entidad la Contraloría General de la República solo éste será excluido del incentivo.
- d. Que los miembros del equipo de trabajo demuestren sentido de pertenencia a la Entidad, lo cual se evaluará con la participación del servidor público en las diversas actividades que realiza la Corporación.

Los equipos que cumplen los requisitos para ser acreedores de estímulos podrán postularse o podrán ser postulados por sus compañeros de trabajo y/o Jefes de Oficina aportando las evidencias en la oficina de Talento Humano de la Corporación.

Consideraciones para asignar los incentivos. Para la asignación de estos incentivos se tendrá en cuenta:

- ✓ La selección y la asignación de incentivos se basarán en evidencias objetivas para medir el desempeño meritorio.
- ✓ Los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo de equipo como medidas objetivas de valoración.
- ✓ Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger un reconocimiento ofrecidos con los recursos que para el caso disponga la Entidad.
- ✓ Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado.
- ✓ El mejor funcionario público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Procedimiento para la selección Mejor Servidor Público. Para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:

- a. El jefe inmediato procederá a la aplicación del instrumento de evaluación de desempeño.
- b. Se entregarán los resultados a la Subdirección Administrativa y Financiera. Oficina Talento Humano, hasta el 15 de junio del año en curso.
- c. La Oficina de Talento Humano dentro de los diez (10) días hábiles siguientes presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño e Incentivos, el listado de los servidores públicos de la entidad, con su correspondiente calificación.
- d. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, antes del 15 de junio del año en curso, solicitará a la Oficina de Control Interno Disciplinario un listado de los servidores públicos que se encuentran sancionados entre marzo 1 del año inmediatamente anterior y marzo 30 del presente año.
- e. El mejor servidor público de la entidad, será escogido por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel jerárquico.
- f. El Director General, en acto público, proclamará los servidores públicos seleccionados.
- g. En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico, de la Entidad, El Comité Institucional de Gestión y Desempeño verificará con las listas de asistencia a las actividades programadas por la Entidad, el cumplimiento de los funcionarios que se encuentran postulados y otorgará mayor puntaje por asistencia a evento.

Mejor Equipo de Trabajo. Para seleccionar al mejor equipo de trabajo de la Entidad. Se procederá de la siguiente manera:

- a. La Oficina de Talento Humano presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el listado de los equipos de trabajo que cumplan con los requisitos contemplados en esta reglamentación y que se hayan postulado.
- b. El Comité se reunirá para revisar la información y procederá a seleccionar al mejor equipo de trabajo, entre quienes hayan obtenido el mayor impacto, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que, mediante acto administrativo motivado suscrito por el Director General, se formalice la selección.
- c. El Director General, en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado. 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 que los integrantes del equipo hubiesen realizado a la Corporación.

RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

Pecuniarios: Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de la Corporación.

Mejor Equipo de Trabajo. El Equipo de Trabajo que logre la mayor puntuación se le otorgará como incentivo pecuniario el siguiente:

- ✓ Reconocimiento correspondiente hasta cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- ✓ El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo al equipo de trabajo seleccionado.

No Pecuniarios: Los cuales se conforman por un conjunto de programas flexibles que no contienen ninguna remuneración económica.

Mejores Empleados de Carrera Administrativa. El Servidor Público que resulte seleccionado como el mejor empleado de carrera y a los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles: Profesional, Técnico y Asistencial, se les otorgará el incentivo no pecuniario que sea de su preferencia, escogido dentro de los siguientes:

- a. **Becas para educación formal:** Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
- b. **Participación en Proyectos Especiales:** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación del funcionario seleccionado que elija este incentivo, para el desarrollo de trabajos individuales o colectivos que tengan como propósito proyectar, desarrollar e implementar este tipo de proyectos institucionales que establezca la Corporación o que a juicio del Comité de Incentivos puedan ser otorgados cuando no sean de carácter institucional.
- c. **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los deferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa e internos como los boletines y carteleras existentes en la Entidad, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.
- d. **Programas de Turismo social:** Se otorgará bono turístico equivalente hasta de un salario mínimo mensual vigente.
- e. **Encargos, comisiones y traslados:** Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituya.

DISTINCIÓN POR ANTIGÜEDAD

La Corporación Autónoma Regional de Nariño "CORPONARIÑO" entregará distinciones por antigüedad a sus funcionarios anualmente durante la actividad del aniversario de la Corporación. Quienes se hayan hecho acreedores a este reconocimiento podrán beneficiarse nuevamente de él después de cinco (5) años.

Para el año 2021, se harán reconocimientos a los funcionarios de CORPONARIÑO de la siguiente manera:

1. A los funcionarios que hayan cumplido más de diez y menos de veinte años de servicio a CORPONARIÑO, se hará un reconocimiento público en nota de estilo y se otorgará un día de descanso compensatorio dentro del mes siguiente al reconocimiento.
2. A los funcionarios que hayan cumplido más de veinte y menos de veinticinco años de servicio a CORPONARIÑO, se hará un reconocimiento público en nota de estilo y se otorgará un día de descanso compensatorio dentro del mes siguiente al reconocimiento.
3. A los funcionarios que hayan cumplido más de veinticinco años de servicio a CORPONARIÑO, se hará un reconocimiento público en nota de estilo y se otorgará un día de descanso compensatorio dentro del mes siguiente al reconocimiento.

BENEFICIOS EN ESPECIE DE CARÁCTER EDUCATIVO, RECREATIVO O DIDÁCTICO PARA LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES MENORES HASTA LOS 12 AÑOS DE EDAD

La Corporación Autónoma Regional de Nariño "CORPONARIÑO", otorgará en diciembre de cada año, beneficios en especie de carácter educativo, recreativo o didáctico para hijos hasta de 12 años.

Requisitos. Los seleccionados a recibir beneficios en especie de carácter educativo, recreativo o didáctico deben cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Entregar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el registro civil de los hijos de funcionarios hasta de 12 años de edad.
- ✓ Que el padre o madre sea Servidor Público, vinculado a la planta de personal de CORPONARIÑO, en carrera administrativa o libre nombramiento o remoción.
- ✓ Tener un año de antigüedad en la Entidad.

El beneficio en especie de carácter educativo, recreativo o didáctico será entregado uno (1) por cada funcionario.

procedimientos para la selección. El Comité Institucional de Gestión y Desempeño recibirá hasta el 15 de septiembre de cada año el registro civil de nacimiento de los hijos hasta de 12 años de edad de los servidores públicos vinculados a CORPONARIÑO.

En los veinte primeros días del mes de diciembre el Comité Institucional de Gestión y Desempeño entregará los beneficios en especie de carácter educativo, recreativo o didáctico para hijos hasta de 12 años de edad, el cual tendrá un costo hasta de 1/3 de un salario mínimo mensual vigente.

ARTICULO SEGUNDO. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y modifica en lo penitente las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

San Juan de Pasto, 22 de septiembre de 2021.


HUGO MIDEROS LÓPEZ
 Director General

Proyectó: John Jairo Ortiz. 
 Revisó: Eduardo Albeiro Gómez España

