

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE NARIÑO CORPONARIÑO

PLAN DE INCENTIVOS

EDUARDO ALBEIRO GOMES ESPAÑA
Subdirector Administrativo y Financiero

WILLIAM EMIRO JOJOA JOJOA
Gestor Procedimiento Talento Humano

AÑO 2022

CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVOS
3. FUNDAMENTOS SISTEMA ESTIMULOS
4. MARCO NORMATIVO
5. ALCANCE
6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD
7. AREAS DE INTERVENCION
8. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL
 - 8.1. OBJETIVOS
 - 8.2. CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACION OBJETIVO
 - 8.3. DIMENSION ORGANIZACIONAL

9. PROGRAMA DE INCENTIVOS

9.1. OBJETIVOS

9.2. BENEFICIARIOS

9.3. RECURSOS

9.4. OTORGAMIENTO INCENTIVOS DESEMPEÑO INDIVIDUAL

9.5. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

9.6. INCENTIVOS EQUIPO DE TRABAJO EXCELENCIA

9.7. CONFORMACION DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

9.8. FORMA Y TERMINOS PARA RECONOCER EL MEJOR EQUIPO

10. PRESUPUESTO

11. CRONOGRAMA

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 de Incentivos Institucionales de CORPONARIÑO.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. El Programa de Bienestar Social e Incentivos responderá a estudios que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los servidores públicos, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros.

El presente documento da a conocer a los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Nariño CORPONARIÑO los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que tendrán la implementación y desarrollo del Plan de Incentivos 2022, los cuales se otorgarán tanto a nivel individual como a los mejores equipos de trabajo.

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor de la Corporación Autónoma Regional de Nariño

2. OBJETIVOS

1. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de la corporación.
2. 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.
3. Proporcionar herramientas de gestión, para que CORPONARIÑO construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los funcionarios.
4. Reconocer los resultados del desempeño en nivel Sobresaliente para el mejor empleado público de carrera administrativa en cada uno de sus diferentes niveles.

3. FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

- 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.
- 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.
- 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.
- Objetividad y Transparencia. 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.

4. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

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.”

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. Establece 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 y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

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:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. 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 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.

7.3.2.8. Requisitos de los servidores. Para ser beneficiarios y participar del programa de Bienestar Social en las áreas de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral, el único requisito es ser servidor público de CORPONARIÑO, y para ser beneficiado con los incentivos institucionales, el servidor debe reunir los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Haber tenido una calificación sobresaliente en la última evaluación de su desempeño laboral.

5. ALCANCE

Se benefician del plan de incentivos no pecuniarios los funcionarios públicos dentro de la planta global y flexible de la Corporación Autónoma Regional de Nariño - CORPONARIÑO de la siguiente manera:

- El mejor servidor de carrera administrativa por nivel (asesor, profesional, técnico y asistencial), como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año.
- El mejor servidor de libre nombramiento y remoción con calificaciones en nivel sobresaliente.

- Los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Nariño, que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.
- Otros servidores que la Entidad considere, por sus aportes al logro de la misión institucional

6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Sera responsabilidad del grupo de gestión de talento humano realizar el proyecto del plan de Bienestar social Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Nariño CORPONARIÑO.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar se elaboró a partir de la identificación de necesidades de los servidores públicos de CORPONARIÑO con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, las áreas de protección y servicios sociales, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del empleado, con el fin de mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación y cultura de los funcionarios.

8. PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

8.1. OBJETIVOS

- **OBJETIVO GENERAL.** Diseñar, organizar y gestionar el “Programa de Bienestar Social e Incentivos”, que responda a inquietudes y expectativas de todos y cada uno de los servidores públicos de la Entidad, haciendo de este proceso un canal para la participación activa y la construcción colectiva de un mejor ámbito laboral, que se revierta en el crecimiento personal, profesional y/u ocupacional y social de sus servidores públicos.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
 - ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

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

- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un clima laboral óptimo.

8.2. 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 desarrollaran 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.

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

8.3. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL – ÁREAS DE APLICACIÓN

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social está enmarcado dentro del área de calidad de vida. Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social e Incentivos, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño 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, se trabajaran en diferentes áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, comprenderá las siguientes áreas de aplicación:

ÁREAS DE APLICACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Recreación y Deporte.	Estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e	Contribuir a los procesos de formación integral de los Servidores Públicos de CORPONARIÑO. Proyectar una imagen positiva de la institución, mediante los diferentes

	<p>integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia CORPONARIÑO.</p> <p>Orientar el esparcimiento por medio de actividades de carácter recreativo y ecológico, motivar el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.</p>	<p>procesos de recreación dirigidos a los Servidores Públicos de CORPONARIÑO.</p> <p>Jornadas Lúdicas para los servidores públicos y sus hijos.</p> <p>Programas de desarrollo integral de las familias.</p>
<p>Cultural, Social y Artístico.</p>	<p>Estimular el desarrollo de aptitudes artísticas y la formación correspondiente, además de facilitar su expresión y divulgación, fomentar la sensibilidad hacia la apreciación de la producción artística de los servidores públicos.</p>	<p>Crear un espacio de desarrollo de habilidades para la disminución del estrés laboral y lograr una integración entre todos los Servidores Públicos de CORPONARIÑO.</p> <p>Crear espacios en los cuales los funcionarios</p>

	<p>Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, además lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.</p>	<p>puedan desenvolverse y al tiempo puedan satisfacer el espíritu con las diferentes actividades lúdico-recreativas de integración socio-cultural</p> <p>Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.</p> <p>Organizar cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.</p> <p>Propender por la conmemoración de fechas especiales, que tengan</p>
--	---	---

		reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias.
Desarrollo Humano.	<p>Orientar y establecer directrices hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de los servidores públicos de CORPONARIÑO, y su familia, mediante la ampliación permanente de las oportunidades para que todos podamos tener una vida digna, con acceso al conocimiento, bienestar material y participación activa en los asuntos colectivos que permitan un mejor nivel de vida laboral.</p>	<p>Ejecutar programas integrales de Desarrollo Humano, como eje transversal en todas las áreas de trabajo de Bienestar Social.</p> <p>Establecer programas de solidaridad y acompañamiento institucional a situaciones de condolencia y fechas de interés colectivo.</p> <p>Propiciar puntos de integración para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación entre compañeros a través de la celebración de fechas especiales.</p> <p>Sensibilizar a los Servidores Públicos de CORPONARIÑO, sobre el</p>

PASTO: CALLE 25 No. 7 ESTE – 84 FCA LOPE VIA LA CAROLINA – PBX 7309282 – 86 FAX 7309425

IPIALES: CARRERA 1ª No. 3E-365 AV. PANAMERICANA – TEL 7733920- FAX 7733144

TUMACO: TERMINAL MARITIMO – ISLA EL MORRO – TEL 7272347 – 7272087 FAX 7272086

TUQUERRES: CARRERA 13 No 19-26 – 3ER PISO TEL 7280586

LA UNION: B. AURELIO ARTURO TEL 7265411 **SOTOMAYOR:** CENTRO MINERO CEL 3176590520

www.corponarino.gov.co

		compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
--	--	--

9. PROGRAMA DE 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.

9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. 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 otorgan al mejor equipo de trabajo.

No pecuniarios: Se otorgan al mejor servidor público de la entidad de cada nivel jerárquico.

9.4. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Todo servidor de la planta de personal de CORPONARIÑO, de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial, podrá ser seleccionado como el mejor empleado del nivel y de la Corporación, siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

1. Tener más de un (1) año al servicio de la Corporación.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación, según la reglamentación vigente, en donde tendrán prioridad aquellos funcionarios con calificación más alta (100%).
4. Se realizará el estudio de las historias laborales, en donde se tendrá en cuenta la formación y logros académicos personales.
5. No encontrarse como responsable de un hallazgo en el informe definitivo de la auditoria que realiza la Contraloría General de la Nación.
6. Valorar a los funcionarios que realicen las auditorías internas de Gestión de calidad.

Para que el Plan de Incentivos cumpla con sus objetivos, existen condiciones previas que deben cumplir todos los funcionarios con o sin personal a cargo y directivos.

1. Concepción de la calificación de servicios y del proceso de evaluación del desempeño como un instrumento de gestión.
2. Directivos que efectúen seguimientos a los procesos adelantados y retroalimentación permanente al desempeño de los servidores a su cargo, facilitando el mejoramiento continuo.

3. Servidores dispuestos a tener un autocontrol sobre su propio desempeño a través de mecanismos de registro y establecimiento de planes de trabajo y acciones de mejora que le permitan el logro de los objetivos propuestos.
4. Fomentar la cultura institucional de la planeación, la evaluación y el seguimiento.
5. Mejoramiento de mecanismos de comunicación entre líderes y colaboradores que faciliten la retroalimentación positiva.
6. Identificación de debilidades y fortalezas en las competencias de los servidores, insumo para los programas anuales de bienestar y capacitación.

9.5. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Reconocimientos Públicos a la labor meritoria: realizar la publicación en carteleras y en los medios de comunicación internos.

Encargos comisiones y traslados: por calificación o por ser elegido como el mejor funcionario, siempre y cuando cumpla con los requisitos.

Programas de turismo social: viaje o plan turístico con una agencia de viajes, el valor a pagar tendrá que estar acorde al presupuesto establecido para esta actividad.

Además de esta relación de incentivos, todos los servidores seleccionados como los mejores, tendrán derecho a los siguientes reconocimientos:

- Mención especial con copia a la historia laboral realizada por su superior inmediato.
- Inscripción en el libro de empleados excelentes.

Procedimiento a seguir en caso de empate:

En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos o más servidores, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones, su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos o investigaciones que contribuyan al logro de metas y resultados institucionales, así como su participación en representación de la Entidad, como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros. Si persiste el empate este se resolverá por sorteo.

9.6. INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE EXCELENCIA

Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas buscando un nivel sobresaliente en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables.

En este equipo el liderazgo es una actividad compartida, lo asume un integrante según el momento y la competencia requerida con el apoyo de los demás integrantes, la responsabilidad se mueve en los ámbitos individual y colectivo, la solución de problemas es una dinámica común, la cantidad, calidad y acceso a la información es amplia y suficiente, la comunicación es efectiva y las discusiones constructivas.

Para aplicar al proceso de participación de estímulos e incentivos se requiere que acredite su condición de equipo de trabajo según la reglamentación.

9.7. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPO DE TRABAJO

Los equipos estarán conformados por servidores de carrera administrativa, de la misma o diferente dependencia de todos los niveles. Los servidores vinculados mediante Nombramiento Provisional podrán hacer parte de un equipo de trabajo como personal de apoyo pero no tendrán derecho al incentivo.

La conformación de los equipos será libre para las personas que los quieran integrar. Esto significa que los pueden hacer por procedimientos, por procesos, o por decisiones y acuerdos personales entre los miembros.

Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación:

- Que los servidores tengan más de un (1) año al servicio de la Corporación.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior; No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Se realizará el estudio de las historias laborales, en donde se tendrá en cuenta la formación y logros académicos personales.
- Que ninguno de los miembros del equipo de trabajo se encuentre como responsable de un hallazgo en el informe definitivo de la auditoría que realiza la Contraloría General de la Nación.

9.8. FORMA Y TERMINOS PARA RECONOCER AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.

El plazo máximo para proclamar mediante acto administrativo de la Corporación Autónoma Regional de Nariño CORPONARIÑO y entregar el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo es el 15 de diciembre.

Que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 79 del Decreto 1227, la Comisión de Personal se ha establecido como la instancia competente en el desarrollo del procedimiento para la selección de los mejores empleados de Carrera, el Plan de incentivos y la forma de desempate de los mejores funcionarios

de cada nivel, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Anualmente se definirá que tipo de incentivos se encuentran disponibles, esto varía de acuerdo a los recursos que para el caso disponga la entidad.

10. PRESUPUESTO

Según Resolución No. 004 del 1 de enero de 2022, por la cual se desagregan los recursos propios del Acuerdo 019 del 10 de diciembre de 2022, el presupuesto con que cuenta la Corporación Autónoma Regional de Nariño CORPONARIÑO para la implementación del PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACIÓN E INCENTIVOS Y ESTÍMULOS, será por valor de CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS (\$ 110.000.000,00) Mda/Cte, conformados de la siguiente manera:

Otros servicios de esparcimiento y Diversión \$ 65.000.000,00

Otros tipo de Educación y servicios de apoyo educativo \$ 45.000.000,00

11. CRONOGRAMA

MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
CULTURAL SOCIAL Y ARTISTICO												
Cena del día de la madre					X							
Mes de SSST							X					
Día del niño - Halloween										X		
Novenas												X
Fiesta de fin de año												X
Recreación y Deporte												
Camp. microfútbol												X
Camp. Voleibol												X
Campeonato de sapo												X
Desarrollo Humano												
Jornada de liderazgo				X								
Aniversario										X		