

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

*Corporación Autónoma Regional del
Río Grande de la Magdalena*
CORMAGDALENA

PEDRO PABLO JURADO DURAN
Director Ejecutivo

MARCELA GUEVARA OSPINA
Secretaria General

TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	6
1.1. Decreto Ley 1567 de 1998.	6
1.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	6
1.3. Ley 1562 de 2012	7
1.4. Decreto 1083 de 2015	7
1.5. Ley 1857 de 26 de julio de 2017	8
1.6. Decreto 051 de 2017	9
1.7. Decreto 894 de 2017	9
1.8. Decreto 1499 de 2017	9
1.9. Ley 1857 de 26 de julio de 2017	10
1.10. Decreto 051 de 2017	10
1.11. Decreto 894 de 2017	10
1.12. Decreto 1499 de 2017	11
1.13. Resolución No. 000049 de 2018	11
2. MARCO CONCEPTUAL	11
3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO	12
3.1. Distribución de cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo	12
3.2. Distribución de cargos por género	12
4. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL	12
5. OBJETIVO GENERAL	12
5.1. Objetivos Específicos	13
6. BENEFICIARIOS	13
7. METAS	13
7.1. Cobertura	13
7.2. Satisfacción	13
8. RESPONSABLE	14
9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
9.1. Metodología	14
9.2. Generalidades	14
9.3. Procedimiento de recolección de información	14
9.4. Resultados obtenidos	15
10. AREAS DE INTERVENCIÓN	15

10.1. Área de Protección de Servicios Sociales	15
10.2. Programa de Seguridad Social Integral	15
10.3. Programa de Recreación, Deporte y Vacacional	16
10.4. Programas Artístico Culturales	16
10.5. Programa de Promoción y Prevención de salud	16
10.6. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades	16
10.7. Programa de Promoción de Programas de Vivienda	17
10.8. Área de Calidad de Vida Laboral	17
10.9. Medición de Clima Laboral	17
10.10. Programa de desvinculación asistida	17
10.11. Identificación de la cultura organizacional	18
10.12. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo	18
10.13. Salario Emocional	18
10.14. Programa Servimos	19
10.15. Sistema de Incentivos	19
11. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	19
11.1. Presupuesto	19
11.2. Actividades a Desarrollar	20

INTRODUCCIÓN

A partir del nuevo Modelo de Planeación y Gestión MIPG que busca resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, el Talento Humano se constituye en el centro y corazón del modelo, razón por la cual para La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA el pilar fundamental es su Talento Humano.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos para CORMAGDALENA, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores y para ello, la Secretaría General a través de Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta el “Programa Bienestar Social e Incentivos de La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA para la vigencia 2021”, el cual busca el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa se elaboró con base en la medición del clima laboral realizada en el 2020, la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores de CORMAGDALENA para el año 2021, recolección de datos de la “Ficha de Diagnóstico de necesidades de Bienestar Social e Incentivos”.

De la misma manera el programa permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Nacional de Desarrollo en el marco de la estrategia y objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”.

1. MARCO NORMATIVO

1.1. Decreto Ley 1567 de 1998.

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

Adicionalmente en su capítulo II, artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”*

1.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”, artículo 36 parágrafo numeral 3, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley.

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

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

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

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

1.3. Ley 1562 de 2012

“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, establece la definición de Salud Ocupacional como Seguridad y Salud en el Trabajo, como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

1.4. Decreto 1083 de 2015

“Por medio del 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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- 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.
- 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.

(...)

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. 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.

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

Artículo 2.2.10.7. 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:

- ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ 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.
- ✓ Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- ✓ Fortalecer el trabajo en equipo.
- ✓ Adelantar programas de incentivos.

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 programa de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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

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

1.5. Ley 1857 de 26 de julio de 2017

“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”

“Artículo 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el “Día Nacional de la Familia”. (...)

1.6. Decreto 051 de 2017

“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, el cual establece en su artículo 4, modificar el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: “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.”

1.7. Decreto 894 de 2017

“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, “Artículo 1. Modificar el literal g) de artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (...)”

1.8. Decreto 1499 de 2017

“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

“Artículo 2.2.22.3.3. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas (...).”

1.9. Ley 1857 de 26 de julio de 2017

“Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”

“Artículo 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

1.10. Decreto 051 de 2017

“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, el cual establece en su artículo 4, modificar el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: “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.”

1.11. Decreto 894 de 2017

“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, “Artículo 1. Modificar el literal g) de artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (...).”

1.12. Decreto 1499 de 2017

“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

“Artículo 2.2.22.3.3. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas (...).”

1.13. Resolución No. 000049 de 2018

“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de estímulos en CORMAGDALENA y se dictan otras disposiciones”

2. MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar en La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA se da como un proceso de construcción Permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro los objetivos de la Entidad.

Con el fin de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor y en lo posible de su familia, aplicando integralmente las directrices de bienestar social, dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, éstas deben estar enmarcadas dentro de dos componentes que son los Programas de Protección de Servicios Sociales y los Programas de Calidad de Vida Laboral, cada uno con diferentes programas así:

Área de Protección de Servicios Sociales incluye las actividades de tipo:

- a. Deportivos, Recreativos y Vacacional
- b. Artísticos y Culturales
- c. Promoción y prevención de salud
- d. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades
- e. Promoción de programas de Vivienda

Área de Calidad de Vida laboral², se encuentran los relacionados con:

- a. Clima laboral
- b. Cultura Organizacional
- c. Preparar a los Pre pensionados para el retiro del servicio
- d. Salario emocional
- e. Identificación de la cultura organizacional
- f. Fortalecimiento del trabajo en equipo

3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO

La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA tiene un total de 47 empleos permanentes, de los cuales 42 empleos se encuentran provistos.

3.1. Distribución de cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo

NIVEL JERARQUICO	VACANTES	PROVISTOS	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO	0	6	6
ASESOR	1	2	3
PROFESIONAL	1	24	25
TÉCNICO	1	5	6
ASISTENCIAL	2	5	7

3.2. Distribución de cargos por género

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DE PLANTA POR GÉNERO CORMAGDALENA 20/03/2021			
No. Total de cargos	Cargos provistos	No. Cargos ocupados por mujeres	No. Cargos ocupados por hombres
47	42	26	16

4. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta que una política de Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del servidor público dentro del contexto laboral, La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA se establece la Política de Bienestar Laboral así:

“La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA dentro de la estrategia para la Gestión del Talento reconoce cómo pilar fundamental su Talento Humano, y por lo tanto vela por su seguridad física y emocional, apoyando y promoviendo su bienestar, mediante programas e incentivos orientados al mejoramiento del ambiente laboral, cultural y su clima organizacional”.

5. OBJETIVO GENERAL

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

5.1. Objetivos Específicos

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

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores públicos de La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA y sus familias, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 051 de 2017.

Se entenderá por familia el cónyuge o Compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

El plan anual de incentivos de CORMAGDALENA tendrá como cobertura los servidores inscritos en de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial. Anualmente se seleccionarán los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de sobresaliente.

7. METAS

7.1. Cobertura

Alcanzar una cobertura del 90% de la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos programada para la vigencia 2021.

7.2. Satisfacción

Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar igual o superior al 90%.

8. RESPONSABLE

La Secretaria General a través del área de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

9. . DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021 en La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del Cronograma de Actividades.

Los resultados de su aplicación permitieron obtener información cuantitativa de las preferencias de los servidores en cuanto a las actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales. Así entonces esta información fue analizada y descrita como base para la estructuración del Programa de Bienestar 2021.

9.1. Metodología

A través de una metodología mixta, la cual se aplicó a una muestra de La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA, mediante preguntas estandarizadas en busca de tendencias de la organización en temas de bienestar.

9.2. Generalidades

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN
INSTRUMENTO	Encuesta de valoración
MEDIO	Correo electrónico
FORMA	Virtual
POBLACION POTENCIAL	42
POBLACION REALMENTE ENCUESTADA	32

La encuesta buscó indagar las preferencias de la población de la CORMAGDALENA con relación a los Sigüientes temas:

- Información socio demográfica del grupo
- Programas de Calidad de Vida Laboral, Protección y Servicios Sociales.

9.3. Procedimiento de recolección de información

La encuesta fue enviada por correo electrónico a cada uno de servidores que conforman la planta de personal de CORMAGDALENA.

Como resultado del ejercicio contó con la participación de 32 servidores públicos del nivel Nacional y Territorial que corresponden al 76.19% de la población total de la CORMAGDALENA.

9.4. Resultados obtenidos

A continuación, se relacionan las preferencias con base en los resultados, como producto de la encuesta aplicada a los servidores de CORMAGDALENA.

10. AREAS DE INTERVENCIÓN

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

Dado lo anterior, el programa se enmarca en dos grandes áreas:

10.1.ÁREA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

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

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, CORMAGDALENA organizará eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer la inteligencia emocional, el trabajo de equipo y la comunicación asertiva, que promuevan la creatividad y la sana alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas de acuerdo con las preferencias de los servidores de CORMAGDALENA.

10.1.1. Programa de Seguridad Social Integral

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

diferentes organismos.

La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA a través de Talento Humano, liderará, ejecutará y realizará el seguimiento a las actividades que ayudaran a fortalecer la misión de CORMAGDALENA, a tener más sentido de compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

10.1.2. Programa de Recreación, Deporte y Vacacional

La recreación y el deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del funcionario, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo; que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Por lo anterior Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

10.1.3. Programas Artístico Culturales

Se busca desarrollar aptitudes artísticas, fomentando la cultura y el arte como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de interés por los valores artísticos, que influyan en la percepción generalizada en la Entidad respecto al bienestar y como medio de integración entre los servidores de CORMAGDALENA y de sus familias también, mediante la divulgación, socialización e inclusión de los servidores en algunas actividades que han manifestado estar interesados, como integrar grupos musicales o de danzas.

10.1.4. Programa de Promoción y Prevención de salud

La salud laboral de los servidores, es sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes del bienestar. Por tal razón se trabajará en conjunto con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de Talento Humano, promoviendo una vida sana, feliz, placentera y productiva a través de las actividades recreo – deportivas que conlleven a un buen estado físico y a una sana convivencia.

10.1.5. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades

CORMAGDALENA busca promover el desarrollo de destrezas para los colaboradores, a través de la capacitación en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado, los cuales serán desarrollados por la Caja de Compensación Familiar o por el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena y/o por personal experto que requiera y gestione la Entidad.

10.1.6. Programa de Promoción de Programas de Vivienda

La vivienda es hoy en día una de las grandes preocupaciones que más afecta a la sociedad, por lo cual Talento Humano, gestionará con las Cajas de Compensación Familiar y/o el Fondo Nacional del Ahorro, la divulgación de los programas de vivienda ofrecidos, subsidios de vivienda, préstamos de vivienda con tasa preferencial entre otros temas.

10.2.ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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

En La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA la calidad de vida laboral está orientada a crear condiciones que favorezcan la satisfacción con el trabajo y, a través de este Programa de Bienestar, se pretende que se convierta en un proceso permanente y participativo en busca de crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo unas condiciones dirigidas al desarrollo personal, familiar, social y laboral del servidor de CORMAGDALENA, que redunde en el logro de la gran misión de la Entidad. Para este propósito, se atenderán los temas estipulados por el Departamento Administrativo de la Función Pública así:

10.2.1. Medición de Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Dando cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; Talento Humano realiza la medición en la Entidad mínimo dos veces al año.

Con el diagnóstico de resultados obtenidos de esta evaluación, se iniciarán acciones con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y otros organismos o entes con experticia en esta temática, tendientes a mejorar los asuntos que lo ameriten, propendiendo por un ambiente laboral sano que permita generar compromiso por parte de los servidores con la satisfacción de demandas de usuarios y toda la población objetivo.

10.2.2. Programa de desvinculación asistida

Dentro de las estrategias de Talento Humano se contempla la necesidad de la implementación de un programa de desvinculación asistida cuyo objetivo principal es preparar y brindar herramientas encaminadas a facilitar elementos que faciliten a los servidores públicos de CORMAGDALENA su paso de trabajadores activos a jubilados y retirados, contribuyendo de esta manera en el clima laboral y en la dignificación del retiro, evitando así resistencias, conflictos laborales o deterioro de la imagen y clima organizacional.

10.2.3. Identificación de la cultura organizacional

La Cultura Organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización, la cual se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como principios que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Es por ello se tiene contemplado para el 2021 la adopción del “Código de Integridad para CORMAGDALENA”, en el cual se adoptarán los valores que serán el pilar de la Entidad.

10.2.4. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo

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.

Los asuntos relacionados con este ítem se abordan tanto en el plan de capacitación de la Entidad como en el plan de incentivos, donde se hace mención y se destaca el trabajo en equipo.

10.2.5. Salario Emocional

La gerencia estratégica del talento humano a nivel mundial, aborda elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer el trabajo de su personal y dentro de estos, la retribución emocional que complementa una paga o salario, ha venido registrando permanente crecimiento.

Está demostrado que el objetivo de esta práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejora de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Dado lo anterior, es necesario facilitar el equilibrio de la vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos en tal razón y con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG “la felicidad nos hace más productivos” se ha definido “LA CUPONERA EMOCIONAL” la cual dentro de sus estrategias encontramos entre otras:

Incentivo uso de bicicleta: Este beneficio se ha establecido por el uso de la bicicleta en los servidores del CORMAGDALENA, como medio principal de transporte para llegar al sitio de trabajo, con el fin de contribuir al cuidado del medio ambiente, y acceder a los beneficios establecidos en la Ley.

Comparte en familia el día de tu cumpleaños: Con el propósito de que los servidores de CORMAGDALENA, compartan con sus familias el día de su cumpleaños, se concederá a los Servidores un día de permiso, en la fecha de su celebración.

El permiso se concederá a los servidores únicamente en la fecha de su celebración según documento de identidad, y en el evento que éste caiga durante un fin de semana o festivo se podrá hacer efectivo el día siguiente hábil.

Turno libre por tu graduación: Con el fin de celebrar la graduación del servidor se concederá un día de permiso el día del grado, es indispensable avisarle al jefe ocho (8) días antes de utilizar este beneficio, aplica solamente el día de la graduación para títulos de técnico, tecnólogo, pregrado, especialización maestría o doctorado.

10.2.6. Programa Servimos

Programa servimos: El programa “Servimos” es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.

10.2.7. Sistema de Incentivos

Los programas de Incentivos están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

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

Uno de los fines del sistema de incentivos es fortalecer en los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de Cormagdalena, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente que establezca la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones, de aquel que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

Mediante la Resolución No. 00049 de 2018 se parámetros se actualiza la reglamentación del sistema de estímulos en CORMAGDALENA.

11. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

11.1. Presupuesto

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2021, CORMAGDALENA cuenta con un presupuesto de TRESCIENTOS TREINTAY CUATRO MILLONES SETECIENTOS

SESENTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS DOCE PESOS M-CTE (\$334.765.912), distribuidos así:

Bienestar Social Apoyo Educativo Funcionarios - Educación Formal	\$126.473.250
Bienestar Social Apoyo Educativo Hijos de Servidores	\$126.292.662
Actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos	\$ 82.000.000

11.2. Actividades a Desarrollar

Dada la contingencia de salud presentada por el Covid 19 en Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la Circular Externa 018 del 10 de marzo de 2020, impartieron directrices a los organismos de los sectores público y privado y a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en las cuales se les indicó que de acuerdo con las funciones que cumplen y de la naturaleza de la actividad productiva que desarrollan, en el marco de los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, debían tomar acciones para:

a) Minimizar los efectos negativos en la salud (i) lavado de manos permanente; (ii) información permanente de las ARL; (iii) adoptar canales de comunicación para la interacción con los servidores.

b) Medidas temporales y excepcionales de carácter preventivo, tales como: (i) autorizar el Teletrabajo para servidores públicos y trabajadores; (ii) adoptar horarios flexibles para los servidores y trabajadores con el propósito de disminuir el riesgo por exposición en horas pico o de gran afluencia de personas en los sistemas de transporte, tener una menor concentración de trabajadores en los ambientes de trabajo y una mejor circulación del aire; (iii) disminuir el número de reuniones presenciales o concentración de varias personas en espacios reducidos de trabajo y con baja ventilación para reducir el riesgo de contagio de enfermedades respiratorias y COVID-19 por contacto cercano; y (iv) evitar áreas o lugares con aglomeraciones en los que se pueda interactuar con personas enfermas.

Así mismo, se señalaron responsabilidades para los servidores, trabajadores, contratistas y para las Administradoras de Riesgos Laborales.

Como consecuencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria decretada mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 por el Ministro de Salud y Protección Social, el señor Presidente de la República expidió la Directiva Presidencia 02 del 12 de marzo de 2020, impartiendo directrices a las entidades del orden nacional, e invitando a las del orden territorial, para que adoptaran como mecanismo de contingencia en relación con los posibles impactos en la salud de personas que pueda generar la enfermedad por COVID-19 (declarada el 11 marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una pandemia), y con el propósito de garantizar la prestación del servicio público, el trabajo en casa haciendo uso de las tecnologías de información y las comunicaciones, precisando que la misma no constituía una forma de teletrabajo.

Además, impartió directrices claras para que se usarán las herramientas tecnológicas para comunicarse, el trabajo colaborativo y telepresencial –videoconferencia–, evitar el uso, impresión

y manipulación de papel y para que adoptaran las acciones que fueran necesarias para que los trámites que realicen los ciudadanos se adelanten dándole prioridad a los medios digitales.

Posteriormente, como consecuencia de la expedición del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, mediante el cual se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus COVID-19, Función Pública, en coordinación con el Ministerio de Justicia y del Derecho y la Presidencia de la República, lideró la redacción y expedición del Decreto Legislativo 491 de 2020, “por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.

Teniendo en cuenta lo anterior y pese a la crisis que enfrenta nuestro país por el COVID-19, con relación al Programa de Bienestar Social, debe indicarse que no se ha expedido ninguna norma que establezca nuevos lineamientos en esta materia.

Sin embargo, con la expedición de la resolución 385 de 2020 del Ministerio de Salud, del Decreto 491 de 2020 y de las medidas de aislamiento social obligatorio, se hace necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (Concepto Radicado No. 20209000140512).

- ✓ Dado que, dentro de las medidas sanitarias adoptadas para prevenir y combatir la propagación del virus, se han restringido todas las actividades sociales que impliquen aglomeración, todas las acciones planificadas en el marco del programa de Bienestar social como celebraciones, eventos y similares presenciales, deben ser pospuestos hasta tanto se encuentre vigente la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- ✓ Se insta al desarrollo de prácticas de calidad de vida laboral enmarcadas en las nuevas situaciones que se derivan del trabajo en casa y que generan potenciales riesgos psicosociales, físicos, entre otros, de forma virtual.

A continuación, se relacionan por áreas cada una de las actividades a desarrollar.

AREA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES	Ofrecer y organizar eventos, deportivos, recreativos y vacacionales, para motivar a los colaboradores de la CORMAGDALENA, despertando la creatividad, la sana alegría, logrando la integración y aprendizaje.	Cine en casa	SI
		Día de los niños – Show de Magia	SI
		Torneos Parques y Dominó	SI
		Feria del Emprendimiento	NO
		Bingo Familiar	SI
		Clases de Yoga	SI
		Clases de Rumba	SI
		Clases de Meditación	SI
		CORMAGDALENA Tiene Talento	
		Amor y Amistad “Viajando Por el Mundo”	SI
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Promover los planes de vivienda que tienen dispuestas las cajas de compensación familiar, el FNA, y así contribuir en la asesoría para que los colaboradores logren la adquisición de su vivienda propia.	Campaña de Vivienda	NO
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Promover acciones orientadas a que los funcionarios de la CORMAGDALENA, mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.	Semana de la Prevención y Promoción de la Salud	NO Aliados Estratégicos
		Hábitos saludables	NO

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
CLIMA LABORAL	Propender por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas dentro de la Entidad a través de mecanismos que permitan direccionar y realizar acciones de Intervención tanto de las debilidades y oportunidades de mejoramiento detectadas en cada dependencia.	Aplicación encuesta "Clima Laboral"	NO
		Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños	NO
		Divulgación Programa SERVIMOS – DAFP	NO
		Exaltar la labor del servidor público	NO
		Aniversario CORMAGDALENA	NO
		Reconocimiento premio a la excelencia	NO
		Asesoría de la Caja de Compensación – Encuesta cambio CCF	NO
SALARIO EMOCIONAL	Facilitar el equilibrio de su vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos en por tal razón y con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG "la felicidad nos hace más productivos".	TIQUETEREA EMOCIONAL	
PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Sensibilizar y capacitar a los servidores respecto a los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de asumir el retiro laboral.	Talleres	SI
JORNADAS DE FORMACIÓN PARA FORTALECER Y POTENCIAR HABILIDADES PERSONALES	Contribuyen a la generación de valor en los diversos grupos de la organización y encaminada al desarrollo personal y familiar, fortaleciendo el sentido de pertenencia y orgullo por la entidad	Talleres de crecimiento personal	SI

INCENTIVOS PECUNIARIOS - APOYOS EDUCATIVOS		
BENEFICIARIO	INCENTIVO	REQUISITO Y PROCEDIMIENTO
SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Apoyos educativos para adelantar estudios técnicos, tecnológicos y pregrado en el interior del país, así como estudios de posgrado en la modalidad de especialización, maestría y doctorado, sujeto a la disponibilidad presupuestal y aprobación del Comité de Bienestar e Incentivos.	Reglamentado mediante Resolución No.000049 del 28 de febrero de 2018.

INCENTIVOS PECUNIARIOS - APOYOS EDUCATIVOS		
BENEFICIARIO	INCENTIVO	REQUISITO Y PROCEDIMIENTO
HIJOS DE LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Apoyo educativo de 1.5 SMLV, para apoyar los estudios de primaria, básica secundaria, estudios técnicos, tecnológicos y universitarios.	Reglamentado mediante Resolución No.00049 del 28 de febrero de 2018.