



**PLAN DE
BIENESTAR
SOCIAL LABORAL
Y ESTÍMULOS E
INCENTIVOS**

**Grupo de la Gestión del Talento Humano
Secretaría General**

**Enero
2021**

CONTENIDO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y ESTÍMULOS E INCENTIVOS	1
Introducción	3
OBJETIVOS.....	4
Objetivo General	4
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	8
Presentación	8
Beneficiarios.....	8
Responsables.....	8
RESULTADO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	9
ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA	10
Área de Protección y Servicios Sociales	10
Estilos de Vida y Trabajo Saludable	10
Seguridad Social Integral.....	11
Actividades Deportivas y Recreativas	11
Actividades Sociales y Culturales.....	12
Medición e Intervención del Clima Laboral	13
Desvinculación Asistida para el Retiro del Servicio	13
Readaptación Laboral.....	14
Salario Emocional en Corpamag	14
PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	15
PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS.....	16
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19

INTRODUCCIÓN

La Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG, en busca de mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y su núcleo familiar, desarrolla anualmente el Programa de Bienestar Social Laboral y de Estímulos e Incentivos, cuyo objetivo es generar un clima organizacional promoviendo en sus servidores mayor sentido de pertenencia, aumentando su motivación al cumplimiento de los objetivos planteados, generando conciencia y fortaleciendo su papel protagónico en la consecución de los fines de la entidad.

A través de los programas liderados por el Grupo de Gestión del Talento Humano, se efectúan los lineamientos generados por parte del Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, convirtiéndose en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor.

Por lo anterior, el Programa de Bienestar Social Laboral y de Estímulos e Incentivos 2021 de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG, está encaminado a realizar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, siendo un instrumento para promover el aumento de la productividad del recurso humano, la retención del personal valioso y con talento.

Uno de los fines es crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, de manera individual como grupal, fortaleciendo la cultura del reconocimiento y la excelencia en la gestión.

Para ello, la Dirección General ha encargado al Grupo de Gestión del Talento Humano la labor de formular, estructurar, implementar y ejecutar el plan antes mencionado, con el fin de mantener motivados a los colaboradores al cumplimiento de sus objetivos y garantizar un ambiente laboral favorable para el desarrollo de sus actividades.

El Programa de Bienestar Social y Estímulo e Incentivos 2021, se orienta 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 permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio a la Corporación.

OBJETIVOS

Objetivo General

Mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los servidores públicos de CORPAMAG, a través de la implementación del Plan de Bienestar Social Laboral y de Estímulos e Incentivos 2021, por medio de la ejecución de actividades que fomenten su desarrollo integral, la utilización de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral, personal y familiar, aumentando los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar e incidiendo en la generación de un clima organizacional adecuado que se refleje en el cumplimiento de la misión institucional.

Objetivo Específico

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, de los servidores de CORPAMAG.
- Realizar actividades que promuevan el buen clima laboral y el compañerismo.
- Fortalecer los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.
- Ejecutar acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos y culturales de los funcionarios.
- Reconocer el buen desempeño de los funcionarios públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su trabajo y así lograr el cumplimiento efectivo de las metas institucionales.

MARCO NORMATIVO

La aplicación de la normatividad legal vigente, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios de los funcionarios de CORPAMAG, siendo coherente con la misión institucional y generando un ambiente laboral basado en el uso de las buenas prácticas.

NORMAS	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia.	Consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
Decreto 1227 de 2005	<p>Capítulo II Sistema de Estímulos</p> <p>Artículo 69. 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.</p> <p>Artículo 70. 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:</p> <p>70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 70.2. Artísticos y culturales. 70.3. Promoción y prevención de la salud. 70.4. 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.</p>
Ley 909 de 2004	<p>Por la cual se regulan el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.</p> <p>“Con el objeto de que las entidades cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, evitando tanto el exceso como el déficit, la ley 909 de 2004 consagra como uno de los principios la planeación del recurso humano, asignándole a las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, planes anuales de vacantes, elaboración de los proyectos de plantas de personal.</p>
Decreto 1567 de 1998, artículo 22	<p>Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.</p>

<p>Departamento de la Función Pública DAFP. Autor Manfred Max Neeff. Modelo de Bienestar Social Laboral (Julio de 2002).</p>	<p>Cuando se habla de Bienestar es vital entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades. Las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y que son de carácter universal. Son carencias y potenciales humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.</p>
<p>Teletrabajo: Ley 1221 de 2008.</p>	<p>Promociona el uso de las tecnologías de la información y establece las garantías para la igualdad y los derechos de los trabajadores que se acojan a esta modalidad.</p>
<p>Violencia de Género: Ley 1257 de 2008.</p>	<p>Encaminada a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.</p>
<p>Igualdad Salarial: Ley 1496 de 2011.</p>	<p>Enfoca en dar garantías para la igualdad de la retribución laboral entre mujeres y hombres.</p>
<p>Discriminación: Ley 1482 de 2011.</p>	<p>Contempla la erradicación de cualquier tipo de discriminación, actos de racismo y hostigamiento.</p>
<p>Discapacidad: Ley 361 de 1997.</p>	<p>Dirigida a la prevención, educación y rehabilitación, integración social y accesibilidad para las personas discapacitadas.</p>
<p>Decreto 1083 de 2015.</p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector expedidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus facultades reglamentarias y que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.</p> <p>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.</p> <p>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 social</p> <p>2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.</p> <p>2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>2.2.10.7. 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:</p> <ol style="list-style-type: none">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 al pre pensionado 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 <p>2.2.10.8. 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.</p> <p>2.2.10.9. 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</p> <p>2.2.10.10. 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</p>
--	--

	<p>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.</p> <p>2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.</p>
--	---

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Presentación

El Programa de Bienestar Social Laboral 2021 – PBSL incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida laborales que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de CORPAMAG y su núcleo familiar, aportando al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad orientados en garantizar el desarrollo integral de los servidores y por ende de la Entidad.

Beneficiarios

Serán beneficiarios del PBSL todos los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena – CORPAMAG, en cumplimiento de lo dispuesto en la normatividad legal vigente sobre la materia.

Son obligaciones de los funcionarios beneficiarios del PBSL, las siguientes:

- Participar en la identificación de las necesidades del programa de Bienestar Social Laboral de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de bienestar social para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes o presentar las certificaciones a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.

Responsables

La Secretaria General a través de la Coordinadora del Grupo de Gestión del Talento Humano con el apoyo del funcionario responsable de la ejecución del Programa de Bienestar Social Laboral:

- Orientar la formulación del PBSL según los objetivos estratégicos del área.
- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Garantizan el cumplimiento del PBSL, así como los espacios para reuniones y horarios de actividades.
- Evalúan la aplicación del PBSL en la ejecución de sus funciones.

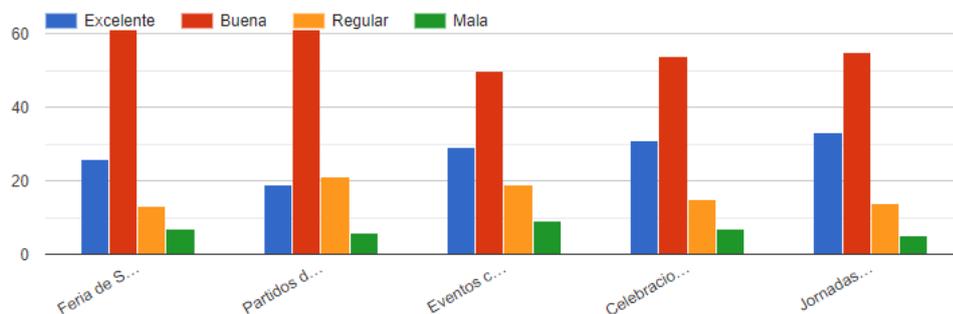
- Realizan el seguimiento al PBSL.
- Elaboran cronograma para el desarrollo del PBSL.
- Hacen seguimiento y evaluación a los proyectos que hacen parte del PBSL.
- Monitorean permanentemente el PBSL.

RESULTADO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social 2021 de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena, está justificado en la recolección de información y detección de necesidades del diagnóstico que arroja la encuesta de Gestión del Talento Humano 2020, siendo esto el principal insumo para la realización del Plan de Bienestar y su cronograma de actividades.

Los funcionarios reportaron que su grado de satisfacción en las actividades de bienestar realizadas en la vigencia 2020, fue buena a nivel general, sin embargo, como consecuencia de dicha calificación, estamos motivados a indagar para esta nueva vigencia, las causas por las que no se alcanzó un resultado excelente y a partir de ello, tomar medidas para satisfacer las necesidades cuya calificación fue regular o mala.

Favor evalúe su grado de satisfacción de las siguientes actividades incluidas en el Plan de Bienestar de la Corporación.



Las actividades evaluadas fueron las siguientes:

- Ferias de Servicios
- Partidos de Fútbol
- Eventos culturales (Carnavales)
- Jornadas de Salud

Con relación a lo establecido en el diagrama anterior, se concluye que se deben tener las siguientes consideraciones en el presente plan:

- Continuar reforzando las celebraciones de los días especiales.
- Incentivar el aumento participativo en los encuentros deportivos, además que se hagan convenios con otras entidades, para hacer torneos.
- Tener mayor cobertura en las actividades de bienestar en los ecosistemas de la Corporación.
- Incluir otras disciplinas deportivas y actividades recreativas.
- Actividades para informar acontecimientos de interés general en la Corporación.

Según los resultados de la encuesta diligenciada por los funcionarios, en la Entidad se presenta un problema de comunicación interna, por lo tanto, se prevé realizar las siguientes iniciativas:

- Articular las actividades lúdicas del Código de Integridad, incluido en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, con el propósito de fomentar espacios de participación y trabajo en equipo al interior de las dependencias.
- Articulación con Oficina de Planeación y profesionales en comunicaciones para diseñar nuevas estrategias que permitan la comunicación transversal entre todas las dependencias.
- Realizar seguimientos a través de encuestas.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar Social Laboral del año 2021, está dirigido a todos los servidores de CORPAMAG, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca dentro de las siguientes áreas:

Área de Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y ejecutar programas de bienestar que atiendan 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 supone el acceso a estos servicios, promocionar el uso de programas que ofrecen diferentes entidades a nivel nacional y departamental.

Estilos de Vida y Trabajo Saludable

Las diferentes costumbres que hacen parte de la persona influyen en su estilo de vida y pueden impactar en el desempeño de su trabajo, por esta razón este programa va enfocado a la generación de nuevos hábitos de vida saludable que permitan el bienestar integral del colaborador y un buen desempeño laboral.

Estrategias:

- Realizar jornadas de salud en las instalaciones de la Corporación, con la colaboración de las EPS y CAJAMAG en las cuales se encuentren afiliados los funcionarios.
- Propiciar capacitaciones de estilos de vida y trabajo saludable con el apoyo de la ARL.
- Realizar actividades de recreación y deporte que permitan la prevención de enfermedades derivadas del sedentarismo, y mejorar la salud de los trabajadores.
- Pausas activas recreativas.

Cabe resaltar que se realizarán los exámenes médicos ocupacionales y complementarios de acuerdo al profesiograma (ingreso, periódicos y egresos); Además se están entregando los elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo a los riesgos que se exponen en su labor.

El COPASST hace parte fundamental para el desarrollo de las actividades a desarrollar en esta área, debido a que debe velar por la salud, el bienestar y protección de todos los funcionarios de la Corporación.

Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de CORPAMAG.

Estrategias:

- Comunicación constante con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes, sobre los servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de documentos requeridos por las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar – CAJAMAG.

Actividades Deportivas y Recreativas

La recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción, esparcimiento y unión familiar y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, 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, el trabajo en equipo y el desarrollo físico hacia la generación de un ambiente de convivencia humana e institucional.

Estrategias:

- Teniendo en cuenta lo manifestado por los encuestados de la Corporación, se coordinarán actividades recreativas, culturales y deportivas en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión y compañerismo entre los servidores.
- Realizar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

- Actividad de reconocimiento de fechas especiales tales como el día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, del padre, de amor y amistad, conmemoración de la navidad.
- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales.

Actividades Sociales y Culturales

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a reconocer y celebrar las fechas sociales que tienen relevancia en la vida social de los funcionarios.

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 entorno.

ACTIVIDADES DE INTEGRACION DE FECHAS ESPECIALES	
ACTIVIDAD	OBJETIVO
Cumpleaños de los funcionarios	Reconocimiento a los funcionarios en su día de cumpleaños, adicionalmente se les otorga medio día para que puedan disfrutar con sus familias. (si cumple un fin de semana es el día hábil antes o posterior al cumpleaños).
Fiesta cultural tradicional	Celebración interna de la Fiesta Cultural del Carnaval.
Día de la madre	Actividad de reconocimiento para madres.
Día del padre	Actividad de reconocimiento para padres.
Día de la secretaria	Actividad de reconocimiento para secretarías.
Día del Funcionario Público	Realizar jornada de reflexión institucional dirigida a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.
Día de la mujer	Actividad entorno a la importancia de la mujer en la sociedad.
Día del hombre	Conmemorar una fecha especial en donde se reconozca el importante papel que desempeña el hombre en la sociedad a través de una tarjeta.
Día del trabajo	Reconocer la labor, dedicación y compromiso de los funcionarios.
Día de amor y amistad	Actividad enfocada a integrar y a mejorar las relaciones entre los funcionarios en la entidad.

Actividad artística y de creatividad	Actividad enfocada a mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.
Navidad	Organización de las actividades correspondientes a la celebración de la Navidad.

MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y sensibilizar sobre valores que se deben aplicar en el ejercicio del empleo público.

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

De conformidad con el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015) y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

ESTRATEGIA	OBJETIVO
Medición del clima laboral	Realizar actividades de medición, evaluación e intervención del clima organizacional.
Actividad de fortalecimiento de las comunicaciones internas.	Diversificar los canales de comunicación. Empoderar a los mandos medios. Conocer bien la Entidad y sus colaboradores.

Desvinculación Asistida para el Retiro del Servicio

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo señalado en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1.993 y en especial el numeral 3 del artículo 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral”, Decreto 1083 del 2015).

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en este programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

ESTRATEGIA	OBJETIVO
Taller práctico	Tener la oportunidad de aprender una actividad práctica que les sirva a futuro en su productividad.
Reconocimiento para cada funcionario que se pensione a través de acto público.	Tener un gesto de agradecimiento con aquellas personas que han dedicado parte de su vida trabajando en la entidad.

Readaptación Laboral

Según lo correspondido en el numeral 2 del art. 2.2.10.7 (“Programas de bienestar de calidad de vida laboral” del decreto 1083 del 2015), se debe incluir dentro del programa de Bienestar Social Laboral, como parte de la calidad de vida laboral, los de adaptación al cambio organizacional y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

En ese orden de idea, las actividades estarán encaminadas a lograr un retiro de las personas desvinculadas en el que se salvaguarden las buenas relaciones entre ellos y la entidad. Asimismo, prestará asesoría para enfrentar el cambio tanto a los servidores públicos que serán desvinculados con miras a ayudar a elaborar el duelo propio de todo proceso de separación.

Estrategias:

- Ofrecer herramientas que le permitan a los servidores desvinculados adquirir habilidades necesarias para lograr el éxito en la búsqueda de nuevo empleo
- Propiciar las condiciones necesarias para que los desvinculados puedan generar su propio empleo.
- Reducir el impacto emocional que causa la pérdida del empleo en el servidor público y su familia.

ESTRATEGIA	OBJETIVO
Coaching	<ul style="list-style-type: none"> • Organizacional e Individual • Adaptación y aceptación al Cambio

Salario Emocional en Corpamag

Este nuevo escenario, conocido como salario emocional Works & Life o conciliación de vida en el trabajo es un sistema de gestión que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución

no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La dinámica legislativa actual frente a temas relacionados con el salario emocional se ha incrementado y brinda hoy un marco regulatorio encaminado a dar una línea de acción a las organizaciones para asegurar modelos de gestión sostenibles e integradores.

Los principales objetivos que persiguen las organizaciones se enmarcan en un equilibrio tanto social como económico, lo que quiere decir, que solamente podrán trascender los modelos de salario emocional que se construye a partir de soluciones que aseguran un alto impacto en la productividad de la organización y la calidad de vida de los empleados; si alguno de estos procesos tiene falencias o se encuentra desequilibrado, el esquema no será efectivo ni sostenible. Sin embargo, si este esquema dentro de la organización es débil o no ha permitido vislumbrar resultados favorables, existen una serie de soluciones que integran opciones en diversas líneas de acción respecto al salario emocional como son:

- Salud y Bienestar: Estimulaciones deportivas y actividades culturales.
- Flexibilidad y acuerdos en el trabajo: Trabajo en casa (emergencia sanitaria por Covid 19), permisos retribuidos, flexibilidad horaria y vacaciones.
- Cambio cultural: Iniciativas de inclusión, igualdad de oportunidades, trabajo en equipo y planes multigeneracionales, los cuales buscan generar equidad y unión basada en la amistad y el compromiso de quienes conforman la organización.
- Beneficios que cobijan a los empleados: Van ligados a los convenios con entidades financieras para acceder a créditos por libranza y temas relacionados con el ahorro, entre otros.

En síntesis, resulta relevante hoy para CORPAMAG vincular este elemento dentro de sus políticas, dado que constituye un factor clave para facilitar la alineación y el compromiso con los resultados que se esperan y la necesidad de atender o generar espacios de integración con los aspectos personales de los individuos.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Comité de Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Magdalena - CORPAMAG, se adoptó en la Resolución 4495 del 28 de dic de 2017 y será el encargado de velar porque se cumpla lo adoptado en el Plan anual de Estímulos e Incentivos, y las disposiciones legales vigentes para el proceso de selección de los mejores empleados, equipos de trabajo y estímulos educativos para los empleados públicos.

El Comité de Estímulos e Incentivos sesiona de manera ordinaria una vez al mes y extraordinariamente cuando la situación así lo amerite y, en este caso cualquiera de sus miembros lo convoque.

En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité de Estímulos e Incentivos, este deberá manifestarlo y el Director General designará su reemplazo en otro empleado de la entidad.

Los Incentivos para los funcionarios como componente tangible del sistema de estímulo, se orienta a reconocer los desempeños individuales eficientes y creativos del mejor empleado de la entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, y 1083 de 2015.

7.1 Incentivos no pecuniarios.

Se considera como incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes:

Incentivos institucionales	Tipo de Vinculación	
	Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción	Funcionarios de Carrera
Encargos	No aplica	Aplica
Comisiones	No aplica	Aplica
Mejor empleado	Aplica	Aplica
Programa de capacitación formal	Aplica	Aplica

Nota: Los incentivos No pecuniarios que se ofrecerán a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico serán placas y/o diplomas o lo que disponga la Comisión de Personal según los recursos de la entidad.

Los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción de Niveles Directivo y Asesor podrán participar en los concursos de mejor equipo de trabajo y mejor empleado. Sin embargo, en el caso de ser seleccionados, no podrán recibir incentivos pecuniarios. o no pecuniarios.

PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS

✓ Encargos:

Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

De igual forma, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Una vez se encuentre vacante un cargo de la Planta Global de la Corporación, el Coordinador del Grupo de Gestión Humana y Servicios Administrativos deberán revisar las historias laborales y las evaluaciones de desempeño laboral de los funcionarios con derechos de carrera que cumplan con los requisitos habilitantes para ser encargado, posteriormente procederá a publicar el estudio de verificación por el término de 5 días hábiles con el fin que el funcionario de carrera administrativa que se conceptúe con mejor derecho proceda a reclamarlo.

Una vez surtido el trámite precedente, se procederá a encargar al funcionario.

✓ **Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de período:**

Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrán ser superiores a seis (6) años, o podrá ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.

✓ **Mejor empleado Público:**

El Grupo de Gestión del Talento Humano liderará el proceso de reconocimiento a los mejores empleados de Corpamag.

Para iniciar el proceso de selección de los mejores empleados de la entidad, el Grupo de Talento Humano presentará a la Comisión de Personal, el listado de los empleados que cumplan con los siguientes factores habilitantes:

1. Ser funcionario Carrera Administrativa / Libre nombramiento y Remoción.
2. Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
4. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

La comisión verificará que los funcionarios cumplan con los requisitos señalados y elaborará un acta con los resultados de la evaluación del desempeño en estricto orden descendente, señalando los empleados que hayan obtenido la más alta calificación por cada nivel jerárquico.

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.
- ✓ No haya sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.

Si continúa el empate, el Comité de Incentivos podrá determinar otros criterios de desempate:

- ✓ Si persiste el empate se realizará por sorteo con balotas.

✓ **Premiación mejor empleado Público 2021:**

El Director de la Corporación premiará con base en los resultados de la evaluación al mejor empleado público de CORPAMAG, por medio de bonos turísticos o educativos conforme a la disponibilidad presupuestal existente para ello según los disponga la comisión de personal. El incentivo será entregado por intermedio de la Caja de Compensación Familiar – CAJAMAG.

Se premiará un funcionario en rango:

- ✓ Asistencial
- ✓ Técnico
- ✓ Profesional Universitario
- ✓ Profesional Especializado

✓ **Apoyo educativo para los hijos de los empleados públicos al servicio de Corpamag:**

La Secretaría General por intermedio del Grupo de Gestión del Talento Humano realizará una convocatoria para que los empleados públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción puedan postular a sus hijos, con el propósito de que la Entidad les otorgue un apoyo económico para la educación de sus hijos.

✓ **Estímulo educativo para la educación formal de los empleados públicos al servicio de Corpamag:**

Tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los empleados de Corpamag de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, a través de un apoyo económico para la realización de sus estudios.

Para el estudio y la aprobación de dicho estímulo se revisarán ciertos criterios como son: el tiempo de servicio, el nivel académico que posee el empleado público, así como los apoyos educativos otorgados anteriormente.

El valor otorgado por la Entidad se reconocerá de acuerdo a la escala salarial del funcionario y el promedio de cada periodo académico que obtenga una vez haya iniciado los estudios.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

a. Listado de asistencia

Registro de los funcionarios que asisten a las actividades

b. Encuestas de Satisfacción

Encuestas enviadas a los funcionarios a través de la plataforma Google, con el objetivo de conocer su percepción sobre el evento en el que participaron

c. Informe de Gestión Semestral

Documento entregado a la Oficina de Planeación con el cumplimiento de los Indicadores de la Gestión del Talento Humano de Corpamag.