

30 ENE 2023

RESOLUCIÓN DGL No. 000058

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Santander – CAS, para la Vigencia 2.023.

El Director General de la Corporación Autónoma Regional de Santander – CAS, en uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere la 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2.015 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, define en su artículo 20, lo relativo a estos programas, así:

**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.

Que el artículo 26 del mencionado decreto señala: **Programa de Incentivos:** Los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Que el artículo 29 ibídem, indica:

**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.

Que el artículo 30 del precitado Decreto establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que el artículo 31 señala: **Planes de Incentivos Pecuniarios:** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los Ordenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados

Que el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, señala: **Clasificación de los Planes de Incentivos No Pecuniarios:** 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.





30 JUN 2023 000058

Que la Ley 909 de 2.004, en el párrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes..."

Que el Decreto 1083 de 2.015, establece en su 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 (Decreto 1227 de 2005, art 69).

Que los programas de educación formal y no formal están dirigidos a los empleados públicos y a sus familiares siempre y cuando la entidad cuente con presupuesto. De igual manera, la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. Para su otorgamiento el empleado deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2.015.

Que 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. (Decreto 1083 de 2015 art 2.2.10.8).

Que por su parte el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 establece los siguientes programas de protección y servicios sociales a los beneficiarios del programa de bienestar social:

- 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 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, información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Que por su parte el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, establece: Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, señala que 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



Handwritten signature





30 ENE 2025

000058

y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo, al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Que el **objetivo principal del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos** está orientado a propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Que para el diseño del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se aplicó una encuesta mediante el siguiente link <https://forms.gle/JSAGvXGTbMgawpQ38> de identificación de las necesidades de Bienestar Social, dirigida a todos los funcionarios de la Planta de Personal de la Corporación, obteniendo los siguientes resultados:

La participación fue del 69% de los funcionarios de la Corporación, es decir que de un total de 81 servidores públicos, 56 respondieron la encuesta. Los cuales proyectaron su participación para el próximo año en actividades a desarrollar en su orden: Recreativas; Deportivas; Cursos Informales en Artes y Oficios; Talleres de Crecimiento Personal; Culturales; Y por último Promoción de la Salud y Prevención del Estrés. Es importante el desarrollo de estas actividades para la salud mental y física en aras de mantener un equilibrio para su bienestar.

En la parte de las actividades deportivas a los funcionarios les gustaría que se realizaran en su orden: Entrenamiento físico y en campeonatos están Microfútbol, Bolos, Tenis de Mesa, y Baloncesto. Lo cual se evidencia el interés de realizar actividad física y más en competición entre los mismos, todo dentro de un espacio divertido y animado, que busca solo el bienestar para los funcionarios.

En actividades recreativas-vacacionales a los Funcionarios les gustaría que se realizaran para sus hijos en su orden: Vacaciones Recreativas, Excursiones, Cine, Curso de Pintura, Piscina, Caminatas Ecológicas. Para los Funcionarios es importante pasar tiempo de calidad con sus hijos.

Los funcionarios proponen que se realicen actividades de entretenimiento en su orden: viaje de fin de año, y encuentro entre regionales. Los cuales ayudarían a descargar el estrés debido al peso de la carga laboral a la cual ellos se enfrentan en el diario de su cargo.

Dentro de las actividades de acondicionamiento físico los funcionarios estarían dispuestos a participar para mantener un óptimo estado de salud como: entrenamiento físico, rumba terapia, pausas activas, meditación y yoga. Es importante para los Funcionarios tener herramientas que le ayuden a manejar sus niveles de estrés que muchas veces los llegan afectar físicamente en sintomatologías como dolores de cabeza, malestar, problemas cardiovasculares e hipertensión.

En actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades, los Funcionarios muestran interés en participar en temas como: manejo de estrés, riesgo cardiovascular, nutrición, enfermedades silenciosas, salud oral y visual, diabetes, primeros auxilios. Estas actividades se llevarán a cabo en conjunto con la ARL y oficina de salud en el trabajo.

En actividades recreativas los funcionarios se inclinaron más en realizar: excursiones, ecoturismo, manualidades, actividades deportivas y ciclo paseo. Con esto se evidencia las



*Handwritten signature and initials*





ganas que tienen los funcionarios de realizar actividades donde hagan actividad de movimiento y exigencia física.

El interés de los funcionarios en la oferta institucional, donde más desean tener información es, en lo que respecta a: el Fondo Nacional del Ahorro (FNA), Caja de Compensación Familiar, fondo de pensiones. Y los temas que desean que se hablen son: vivienda, descuentos para viajar, descuentos en Comfenalco, beneficios del fondo de pensión y convenios interinstitucionales.

El 96,4% de los funcionarios les gustaría que se trabajaran temas de salud mental como parte del programa de bienestar, lo cual es importante para su desarrollo y equilibrio salud y trabajo. De esta forma mejorara su calidad de vida familiar y se promueve su autocuidado.

Que la Corporación en su interés de mantener una organización integrada por personas motivadas y comprometidas con la misión de la entidad, considera necesario adoptar y ejecutar un Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal que tiene para la presente vigencia.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2.023, aplicado a los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional de Santander – CAS, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente Resolución, así:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS			
VIGENCIA 2.023			
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	FECHA	RECURSOS
1. Hábitos de vida saludable	Acondicionamiento físico: Gimnasia. Natación. Zumba. Actividades que se realizarán con entrenadores físicos.	Primer y Segundo Semestre	COMFENALCO
	Torneos deportivos de integración: Diferentes modalidades.	Segundo Semestre	CORPORACION
	Día del desafío – Ecoturismo (caminata ecológica – Destino Ecológico)	Primer Semestre	CORPORACION
	Talleres sobre Nutrición. Manejo del estrés. Apoyo psicológico.	Enero a Diciembre	ARL
2. La CAS y su Familia	Día del Niño: De 01 a 10 años (Actividad) De 11 a 18 años (Actividad)	Segundo Semestre	CORPORACION
	Talleres para niños de 01 a 18 años: Cursos de pintura. Actividades Lúdicas. Vacaciones recreativas.	Junio y Diciembre	Funcionarios que deseen participar
	Jornada sociocultural: Tardes de cine: Núcleo familiar.	Segundo Semestre	CORPORACION

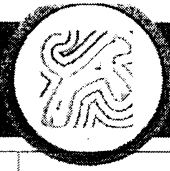




30 ENF 2020 000058

3. Gestión de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento a Pre-Pensionados	Programa de orientación al retiro laboral.	Primer Semestre	Fondo de Pensiones
	Actividad de relajación, esparcimiento, juegos, recreación.	Segundo Semestre	EPS. ARL
4. Calidad de Vida Laboral	Día de la Mujer	Primer Semestre	
	Día del Hombre	Primer Semestre	
	Día de la secretaria	Primer Semestre	CORPORACION
	Día de la Familia: 2 días de compensatorio.	Primer Semestre: 1 día Segundo Semestre: 1 día	
	Día del Servidor Público: 1 día de compensatorio	Segundo Semestre	
	Asesoría en vivienda del FNA y COMFENALCO. Capacitaciones, herramientas, alternativas, en temas de planes y proyectos de acceso a la vivienda.	Segundo Semestre	COMFENALCO
	Paseo de integración fin de año.	Segundo Semestre	CORPORACION
	Planes vacacionales: Gestionar descuentos con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, para que los planes vacacionales sean más económicos y de mejor oferta para los funcionarios de la entidad, cuyo pago será asumido individualmente por cada quien.	Primer Semestre	
	Promoción del Programa Servimos		
	Implementación de Horarios Flexibles	Primer Semestre	
5. Compromiso con el Medio Ambiente	Bingo Presencial	Segundo Semestre	CORPORACION
	Promoción uso de Bicicleta.	Primer Semestre	
6. Programa de Promoción y Prevención de la Salud	Jornadas de promoción y prevención con las EPS y ARL.	Primer y Segundo Semestre	ARL
	Pausas activas.	Primer y Segundo Semestre	ARL
	Campaña Visual: Optometría, Lentes y Montura. Campaña para adquirir un seguro exequial.	Primer Semestre	COMFENALCO Jardines la Colina

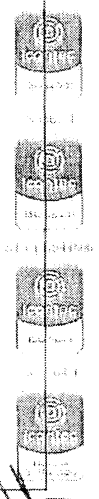


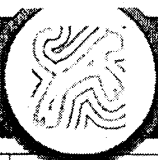


30 ENL 2023 000050

7. Plan de Incentivos y Estímulos

<p><b>Incentivos de tipo Pecuniario:</b> Auxilios económicos para realizar estudios profesionales, postgrados a funcionarios de carrera administrativa con más de 1 año de antigüedad, hasta un 30%. Se otorgara un auxilio económico anual, incluido dentro del presupuesto anual acordado para el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos para los hijos de los funcionarios de carrera administrativa y que estén estudiando, condicionado a la cartilla de méritos que se diseñe conforme al artículo 14 del Acuerdo sindical 2.022.</p>	<p>Enero a Diciembre</p>	<p>CORPORACION</p>
<p>Navidad CAS en Familia: Bono Navideño. Actividad de Integración</p>	<p>Segundo Semestre</p>	<p>CORPORACION</p>
<p><b>Incentivos de tipo No Pecuniario:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento escrito a los funcionarios por su buen desempeño, con copia a la hoja de vida.</li> <li>Salario Emocional: Reconocimiento a la Antigüedad Laboral: Siempre que se cumpla un año de servicios, se otorgará un (1) día de compensatorio remunerado. Se premiará con un Pasadía a través de la Caja de Compensación Familiar: Para el núcleo familiar.</li> </ul>	<p>Segundo Semestre  Enero a Diciembre</p>	<p>CORPORACION  CORPORACION</p>
<p>Otorgamiento de un (1) día de descanso por el día del cumpleaños del funcionario (debe ser disfrutado el mismo día del cumpleaños o dentro de los 30 días calendario siguiente a la fecha de cumpleaños). Pasadía cumpleaños: Para el núcleo familiar.</p>	<p>Enero a Diciembre</p>	<p>CORPORACION</p>
<p>Otorgamiento de un (1) día de compensatorio remunerado al funcionario por cada año de servicio cumplido, a modo complementario del período de vacaciones reglamentario al que se tiene derecho. Se deberá dar uso al mismo de manera continua al período de vacaciones.</p>	<p>Enero a Diciembre</p>	<p>CORPORACION</p>
<p>Conceder por cada quinquenio cinco (5) días compensatorios remunerados, a modo complementario del período de vacaciones</p>	<p>Enero a Diciembre</p>	<p>CORPORACION</p>





	<p>reglamentario a que se tiene derecho o en cualquier otro período de tiempo dentro de la anualidad de causación.</p> <p>Conceder tres (3) horas del horario laboral semanal, las cuales serán destinadas para desarrollar las actividades educativas propias de la nueva modalidad virtual. Son beneficiarios los Padres y Madres cabeza de familia y los que tengan hijos con algún tipo de discapacidad física, sensorial o psíquica.</p> <p>Otorgar un (1) día de descanso remunerado al funcionario que el médico tratante adscrito a la EPS, le otorgue incapacidad médica igual o superior a 3 días.</p> <p>Otorgamiento de un (1) día hábil adicional a los días dispuestos por la Ley para situaciones de Calamidad Doméstica.</p> <p>Dos días de compensatorio por laborar los fines de semana (siempre que el trabajo sea convocado por el Jefe Inmediato y él participe de dicho trabajo).</p> <p>Fortalecimiento del trabajo en equipo. Incentivos a los integrantes del mejor grupo de trabajo.</p>	<p>Enero a Diciembre</p> <p>Enero a Diciembre</p> <p>Enero a Diciembre</p> <p>Enero a Diciembre</p> <p>Enero a Diciembre</p> <p>Segundo Semestre</p>	<p>000058</p> <p>CORPORACION</p>
--	--	--	----------------------------------

**ARTICULO SEGUNDO:** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Corporación no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar calificación en nivel Sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al período Febrero 1 de 2.022 al 31 de Enero de 2.023.

**PARAGRAFO 1:** La Oficina de Talento Humano presentará al Director los listados de los servidores que por cada nivel hayan obtenido el puntaje sobresaliente, con base en la calificación definitiva resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente a dicho período. Dejará constancia mediante acta, y se adelantará el procedimiento interno respectivo para formalizar su selección y reconocimiento.

**ARTICULO TERCERO:** El financiamiento del Plan de Bienestar Social, Estimulos e Incentivos se hará con recursos del presupuesto de la Corporación Autónoma Regional de Santander - CAS de la vigencia del año 2.023, de los rubros presupuestales Capacitación, Bienestar Social y Estimulos.



SA167-1



SC1254-1



SA167-1



SA167-1



SA167-1





30 ENE 2023

000058

ARTICULO CUARTO: La presente resolución se publicará en la Intranet de la Corporación, y rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en San Gil, a los 30 ENE 2023

*[Handwritten signature]*  
DIRECCION GENERAL

HECNEY ALEXCEVITH ACOSTA SANCHEZ  
Director General

Proyectó: Martha Patricia Quijano Jurado

Revisó: Carlos Ernesto Reyes Monsalve

Revisó: Javier Roberto Quiroz Hernández

