

	Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

## CONTENIDO

	Pág.
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>GENERALIDADES DEL PLAN</b>	
1.1. MARCO LEGAL .....	3
1.2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES .....	5
1.3. PROPÓSITO DEL PLAN .....	6
1.4. OBJETIVO GENERAL .....	6
1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
1.6. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	7
1.6.1. Beneficiarios de las actividades de Estímulos .....	7
1.6.2. Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social .....	7
1.7 DEFINICIONES .....	7
1.8 RESPONSABLES .....	8
1.9. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	9
1.10. OBLIGACIONES DE CORPOAMAZONIA.....	10
1.11 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	10
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>DESARROLLO DEL PLAN</b>	
2.1. BIENESTAR SOCIAL .....	12
2.1.1. SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	13
2.1.1.1 Programas en el Área Deportiva, Area Recreativa y Vacacional.....	14
2.1.1.2 Actividades Artístico, Culturales y de interés general.....	15
2.1.1.3 Promoción y Prevención de la Salud.....	16
2.1.1.4 Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.....	17
2.1.1.5 Promoción de Programas de Vivienda.....	18
2.2. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	18
2.2.1. Objetivos Específicos.....	19
2.2.2. Subprograma de Seguridad Industrial.....	20
2.2.3. Subprograma de Higiene Industrial.....	20
2.2.4. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.....	20
2.2.5. Actividades Sugeridas.....	20
2.3. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	21
2.3.1. Clima, Cultura y Competitividad.....	21
2.3.2. Convivencia Institucional.....	22
2.3.3. Plan de Preparación para retiro del servicio y de pre pensionados	

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Díaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

(Adaptación a la vida civil).....	22
<b>2.3.4.</b> Programas de Incentivos.....	23
<b>2.3.5.</b> Requisitos para acceder a incentivos.....	24
<b>2.3.6</b> Incentivo No Pecuniario de reconocimiento por excelente labor.....	24

**CAPITULO 3  
PLAN DE ESTIMULOS**

<b>3.1.</b> Financiación de la Educación Formal de Funcionarios.....	29
<b>3.2.</b> Incentivo Pecuniario por antigüedad.....	30
<b>3.3.</b> Permisos en horas laborales para adelantar estudios de Educación Formal....	30
<b>3.4.</b> Incentivo de Educación Para Hijos.....	30
<b>3.4.1.</b> Requisitos para acceder al auxilio educativo para hijos menores de 25 años de Edad de funcionarios.....	31
<b>3.5.</b> Incentivo Navideño Para Hijos Menores de 12 Años de Edad de los Funcionarios .....	31
<b>3.6.</b> Vacaciones Recreativas para los Hijos Menores de Doce (12) Años de los Funcionarios.....	32
<b>3.7.</b> Acceso a Becas y/o Incentivos Derivados de Convenios.....	32
<b>3.8.</b> Cumpleaños de funcionarios.....	32
<b>3.9.</b> Fortalecimiento al Arraigo Cultural.....	33
<b>3.10.</b> Horario laboral para madres y padres cabeza de familia y madres con hijos menores de edad.....	33
<b>3.11.</b> Días Cívicos.....	33
<b>3.12.</b> Entradas al Centro Experimental Amazónico-Cea.....	34
<b>3.13.</b> Espacio para Parquederos.....	34

<b>CAPITULO 4 PRESUPUESTO</b> .....	34
---	----

<b>CAPITULO 5 PROGRAMACIÓN</b> .....	36
--	----

<b>CAPITULO 6 EVALUACIÓN</b> .....	41
<b>6.1.</b> PERIODICIDAD Y RESPONSABLES.....	41
<b>6.2.</b> REGISTROS.....	41
<b>6.2.1.</b> Registros de Asistencia.....	41
<b>6.2.2.</b> Registro de la Evaluación Inmediata de la Actividad.....	41
<b>6.2.3.</b> Registros Fotográficos.....	41
<b>6.3.</b> PUNTOS DE CONTROL.....	41
<b>6.3.1.</b> Evaluación del diseño del plan.....	42
<b>6.3.2.</b> Evaluación de la ejecución del plan.....	42
<b>6.3.3.</b> Evaluación de los resultados del plan.....	42
<b>6.3.4.</b> Evaluación de las actividades.....	42
<b>6.4.</b> INDICADORES.....	42

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

## CAPITULO 1 GENERALIDADES DEL PLAN

### 1.1. MARCO LEGAL

- Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- El artículo 26 de la Ley 489 de 1998, establece: “El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.”
- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del estado.
- Numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002: Disponen que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004: “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 desarrollen la presente Ley”.
- Decreto Ley 1227 de 2005, Capítulo II: Sistema de estímulos.
- Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- Ley 1857 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" el cual quedará así: “Artículo 54. 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

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

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 suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir 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”.

- El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, establece: 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. Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados 3 públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”. Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.
- Titulo 10: Sistema de Estímulos del Decreto 1083 de 2015, “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.
- 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.
- Resolución No. 0844 de septiembre 28 de 2020 “Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA.”
- Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021 que adoptó el Acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia - Vigencia 2021.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

## 1.2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

CORPOAMAZONIA mediante **Resolución No. 0844** de septiembre 28 de 2020 adoptó su “Política de Gestión y Desempeño Institucional de Talento Humano”, siendo su objetivo general: “Garantizar que se provean, seleccionen, promuevan y retengan los empleados que cumplan con los más altos niveles de competencias funcionales y comportamentales, por medio de estrategias, programas, acciones y procesos que también propendan por mejorar su calidad de vida y el desarrollo de sus capacidades garantizando en todo caso las condiciones seguras y de salud en su entorno laboral para lograr un eficiente desempeño en el cumplimiento de los proyectos misionales que tiene a cargo la entidad.”

Dentro de la “**POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO**” se tiene que:

“Los planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos deben ser formulados de acuerdo con la normatividad vigente y acorde a las necesidades de la entidad y deben estar disponibles para su consulta y verificación.”

“Los planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos deben ser de obligatorio cumplimiento y los superiores inmediatos deberán garantizar la participación de sus colaboradores.”

Dentro de las “Políticas Operativas de Gestión Estratégica del Talento Humano” CORPOAMAZONIA en lo referente a bienestar de sus empleados contempla que “Anualmente CORPOAMAZONIA desarrollará un Plan de Bienestar Social e Incentivos que propiciará condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan tanto el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios y su familia, así como actividades para fortalecer los valores organizacionales, el compromiso institucional y sentido de pertenencia a la entidad, en función de una cultura de servicio público.”

La política de Bienestar y Estímulos impulsada por la Subdirección Administrativa y Financiera orienta los programas de Incentivos, Apoyo Educativo, Cultura y Clima Organizacional, Preparación para la jubilación, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento del aprendizaje a partir del trabajo en las áreas de calidad de vida laboral, protección y servicios sociales de los servidores públicos de la Corporación.

CORPOAMAZONIA está comprometida con la consolidación de una cultura del estímulo, la cual se constituye en elemento integrador de las políticas de bienestar e incentivos contenidas en este plan.

De acuerdo a orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de garantizar que a través de la cultura de estímulos se logre

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y se convierta realmente en una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimule la productividad y propicie el crecimiento personal de los servidores, se hace necesario contemplar en el diseño del presente plan, la aplicación de criterios tales como igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia.

### 1.3. PROPÓSITO DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA-, está encaminado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidor en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y por ende de la Corporación.

### 1.4. OBJETIVO GENERAL

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.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano; así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del empleado con la entidad.

### 1.5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados de CORPOAMAZONIA.
- b. Desarrollar 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 y el sentido de pertenencia e identidad.
- c. Propiciar condiciones participativas basadas en la promoción y la prevención para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- d. Continuar con la implementación de acciones que conlleven a consolidar a la Entidad como el mejor lugar para trabajar.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

## 1.6. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

### 1.6.1. Beneficiarios de las actividades de Estímulos

Los empleados de CORPOAMAZONIA, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

**Nota:** Respecto a los empleados con nombramiento provisional se estará a los resuelto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 de agosto 14 de 2017, Referencia: expediente RDL-027, Magistrada Ponente - Cristina Pardo Schlesinger, que resolvió declarar la exequibilidad del Decreto Ley 894 de 2017 y respecta al artículo 1º que modificó el literal g) del artículo 6º del Decreto-ley 1567 de 1998, lo declaró exequible en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso y que no generen costo económico para la entidad, se harán extensivas a contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

### 1.6.2. Beneficiarios de las Actividades de Bienestar Social

De conformidad con el artículo 2.2.10.2. del Decreto 1083 de 2015, todos los empleados de CORPOAMAZONIA y sus familias serán beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a en este plan.

De conformidad con el artículo 4º del **Decreto 051 De 2017**, modificadorio del párrafo 2º. del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, 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.

Los empleados que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

Las actividades del Plan de Bienestar Social aplican para los empleados de la Sede Central y las Sedes de las Direcciones Territoriales.

## 1.7 DEFINICIONES

- **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.
- **Calidad de vida laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

## 1.8 RESPONSABLES

Director General	Adoptar el plan y ordenar el gasto para su ejecución.
Subdirección Administrativa y Financiera	Orientar al Profesional Universitario Área Administrativa - Talento Humano, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar. (Art. 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015).
	Dirigir las actividades de coordinación, programación y ejecución de los procesos de administración de personal, seguridad industrial y relaciones laborales del personal de acuerdo a las políticas de la entidad y normatividad legal vigente.
	Dirigir la ejecución de los programas de selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño y calidad laboral de los servidores de la entidad.
	Coordinar la realización de estudios sobre estructura, planta de personal y mantener actualizado el manual específico de funciones, requisitos y competencias de los empleados de la entidad.
	Brindar apoyo en los aspectos contractuales, presupuestales y de recursos físicos.
Profesional Universitario Área Administrativa – Talento Humano	Formular, ejecutar y evaluar los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Art. 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015).  Coordinar con las Direcciones Territoriales y Subdirecciones la formulación de los planes y programas que se adelantan en la entidad en materia de empleo público y carrera administrativa, bienestar social, incentivos, Plan Institucional de Capacitación PIC, Salud Ocupacional, evaluación del desempeño, inducción y reinducción, clima organizacional y plan anual de vacantes, para el logro de la gestión de la entidad.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Profesional Especializado del Área Jurídica y/o Asesor de la Dirección General	Brindar apoyo en los aspectos jurídicos en la adopción y ejecución Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – Corpoamazonia- Vigencia 2022.
Secretaria General (Oficina Asesora de Divulgación y Prensa y de Tecnologías de la Información y la Comunicación)	Generar herramientas virtuales consultables en la página web y recursos de comunicación digital de la entidad, que apoyen la divulgación y socialización de las actividades.
Director General, Secretario General, Directores Territoriales, Subdirectores y Jefe (s) de Oficina	Participar y facilitar el acceso y la participación activa de los funcionarios en todas las actividades de bienestar e incentivos.
Funcionarios de Corpoamazonia	Participar activamente en las actividades de bienestar e incentivos.
	Participar activamente en la evaluación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, así como la evaluación de las actividades a las cuales asista.
Comisión de Personal	Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento. (Literal h, artículo 16, Ley 909 de 2014).
	Colaborar con la Subdirección Administrativa y Financiera y el Profesional Universitario Área Administrativa – Talento Humano, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar. (Art. 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2017).

## 1.9 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- a. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar social contemplado en este Plan y programados por la Subdirección Administrativa y Financiera - Área de Gestión del Talento Humano.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- b. Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar social, contemplados en este Plan y programados por la Subdirección Administrativa y Financiera - Área de Gestión del Talento Humano.

### 1.10 OBLIGACIONES DE CORPOAMAZONIA

- a. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- b. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- c. Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- d. Divulgar entre todos los servidores públicos, los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la entidad.

### 1.11 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

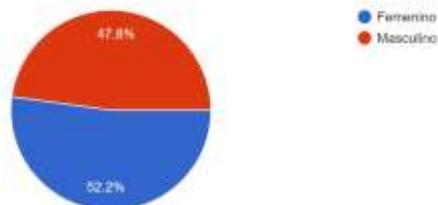
La metodología empleada consistió en analizar inicialmente la participación e interés del personal en las actividades de bienestar realizadas en el año inmediatamente anterior, así como en las necesidades y nuevas iniciativas de los funcionarios realizada a través de una encuesta en el formato F-GTH-007, Versión 2.0-2019 enviada por correo electrónico institucional mediante memorando SAF-857 del 20 de diciembre de 2021, entregada a 62 funcionarios de planta de personal de la Corporación, con el propósito de establecer las actividades que deben ir contempladas en el cronograma del presente plan, la cual fue respondida por 46 empleados que equivalen al 74,19%.

Se tiene como referencia y como lección aprendida el Plan de Bienestar Social e Incentivos, vigencia la vigencia 2021, en consideración a que su ejecución estuvo condicionada a circunstancias de fuerza mayor debido a la situación de la pandemia coronavirus (Covid-19); Igualmente se tuvieron en cuenta los avances en la vigencia 2020 y 2021 en lo que respecta a salud ocupacional.

El resultado del diagnóstico de necesidades para la vigencia 2022, arrojó el siguiente resultado conforme al formato F-GTH-007

#### 1. Género:

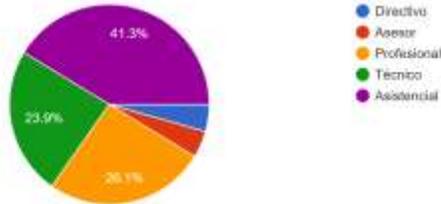
DATOS GENERALES: Genero  
46 respuestas



Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

**2. ¿En qué nivel se encuentra dentro de la Corporación?:**

¿En que nivel se encuentra dentro de la Corporación?  
468 respuestas



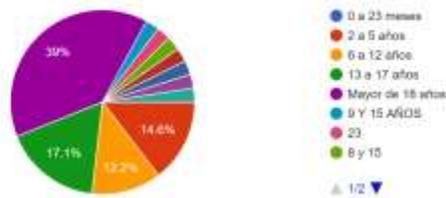
**3. ¿Tiene hijos?:**

¿Tiene hijos?  
468 respuestas



**4. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿en qué rango de edad se encuentran para la vigencia 2022?**

Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿en qué rango de edad se encuentran para la vigencia 2022?  
418 respuestas



**5. ¿Tiene vivienda propia?**

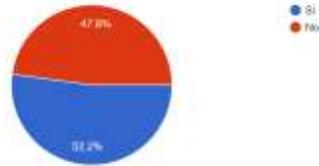
Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

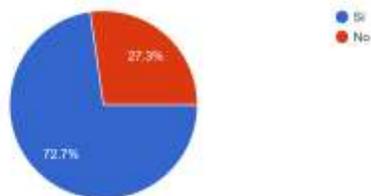
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

¿Tiene vivienda propia?  
468ntrespuestas



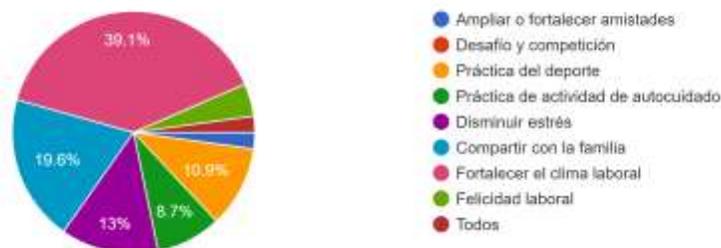
Si su respuesta es NO ¿está interesado en gestionar con el FNA o cajas de compensación familiar créditos para adquirirla?

Si su respuesta es NO ¿está interesado en gestionar con el FNA o cajas de compensación familiar créditos para adquirirla?  
338ntrespuestas



## 6. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

NIVEL PERSONAL: ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?  
468ntrespuestas



## 7. ¿Motivo o causa por la cual no asiste a las actividades de Bienestar Social?

Motivo o causa por la cual no asiste a las actividades de Bienestar Social  
438ntrespuestas



Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

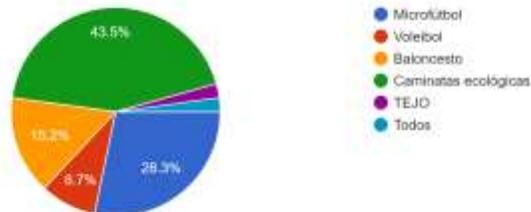
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

**8. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en el marco del Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación:**

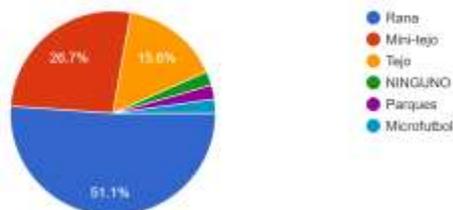
Seleccione la actividad en la que le gustaría participar o desarrollar en el marco del Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de la Corporación: Actividades Deportivas Deporte Individual  
456nbprespuestas



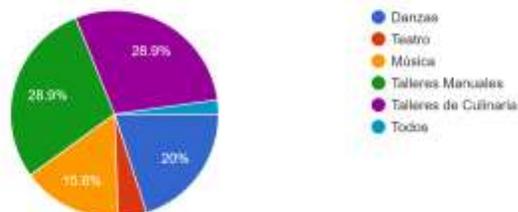
Deporte Colectivo  
466nbprespuestas



Deportes Autóctonos  
456nbprespuestas



Actividades Culturales  
456nbprespuestas



Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

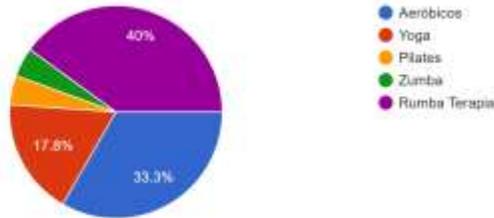


Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

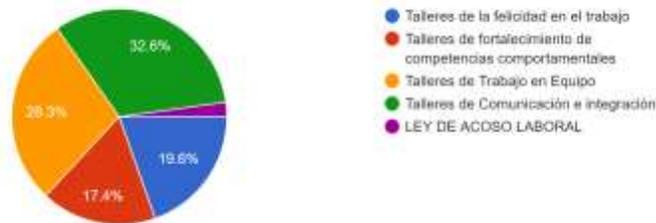
Actividades de Autocuidado

45 respuestas

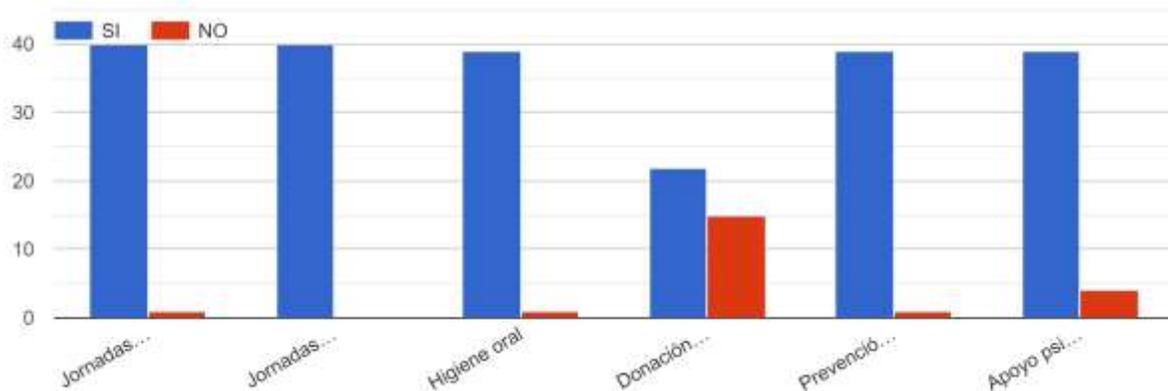


Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura organizacional

46 respuestas



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN: ¿Participaría en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?



Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



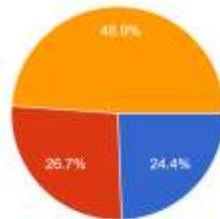
Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

NIVEL FAMILIAR: Seleccione la actividad en la que le gustaría participar con su familia y sus hijos -

Actividades Deportivas :

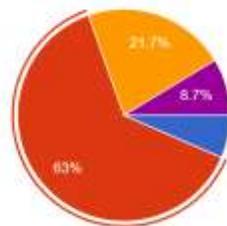
45 respuestas



- Yincanas
- Campeonatos en diferentes disciplinas deportivas (Voleibol, Microfútbol, Baloncesto)
- Caminatas ecológicas

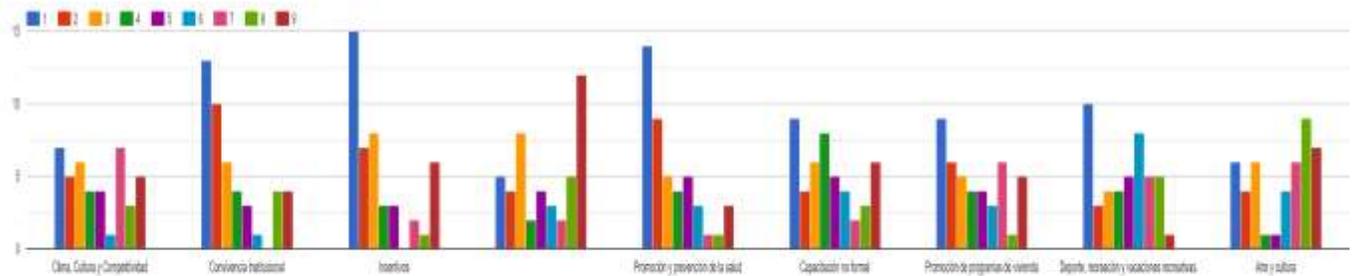
Actividades Recreativas

46 respuestas

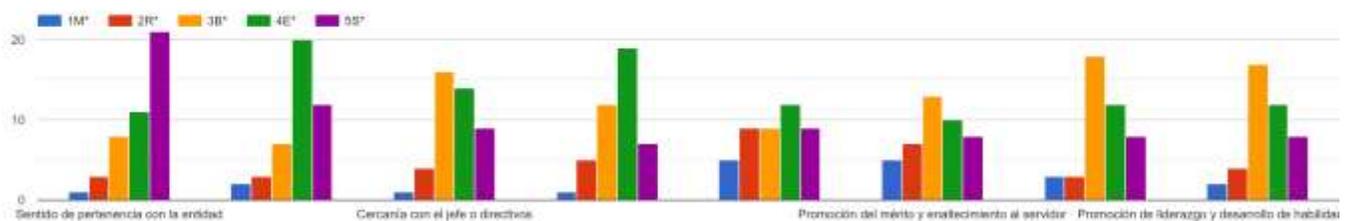


- Día del niño
- Día de la familia
- Vacaciones recreativas
- Día de los disfraces
- Novenas ecológicas

NIVEL ORGANIZACIONAL: ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 9, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 9 la última). Por favor asigne un número a cada actividad de 1 a 9. No podrá repetir número. Ejemplo: Si a las actividades deportivas le asignó el número 1 no deberá volver a escribirlo.



AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS) Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo. Por favor contestar y calificar de 1 a 5, siendo 1 malo y 5 sobresaliente. \*M: Malo, R: Regular, B: Bueno, E: Excelente, S: Sobresaliente



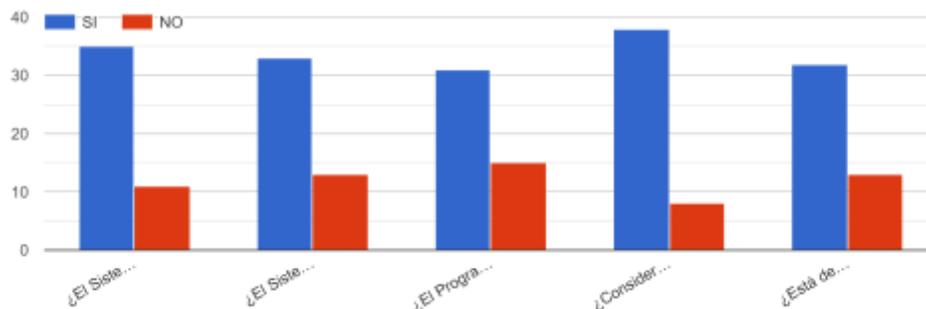
Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodríguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramírez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022

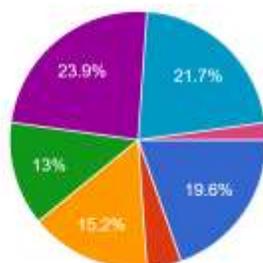
Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia

SISTEMA DE ESTÍMULOS (Programa de Bienestar Social e Incentivos)



Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿qué incentivo le gustaría recibir?

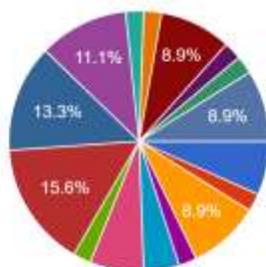
46 respuestas



- Mejor Funcionario de Carrera Administrativa y mejor funcionario de...
- Mejor Funcionario de Carrera Administrativa por nivel jerárquico
- Mejores Equipos de Trabajo
- Permisos laborales para adelantar estudios de educación formal
- Priorización de Comisión para particip...
- Acceso a Becas y/o incentivos deriva...
- Actividades que fomenten al interior a...

CAPACITACION: De los siguientes temas, cuál considera necesarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público, de con...ales para el cumplimiento de los fines del estado:

45 respuestas



- Gestión del Talento Humano
- Integración Cultural
- Planificación, desarrollo territorial y na...
- Relevancia internacional
- Buen Gobierno
- Contratación Pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos

▲ 1/3 ▼

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

## CAPITULO 2 DESARROLLO DEL PLAN

De conformidad con lo previsto en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente en los Títulos 9 y 10 del Decreto Nacional 1083 de 2017, el Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2021, está diseñado así:

### 2.1. BIENESTAR SOCIAL

Conforme a lo previsto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar e incentivos son 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 como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En CORPOAMAZONIA, la Subdirección Administrativa y Financiera en coordinación con la Profesional Universitaria de Talento Humano y con la colaboración de la Comisión de Personal de la entidad, ha elaborado el Plan Institucional de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos, desde la visión de construcción de ciudadano, con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y sus familias. Para ello, se desarrollarán actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, de mejoramiento de la calidad de vida laboral, entre otras, como se describe a continuación.

#### 2.1.1. SISTEMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Tiene como objetivos principales generar espacios de esparcimiento, recreación, descanso y disfrute del tiempo libre para los servidores públicos de CORPOAMAZONIA y su grupo familiar; mejorar sus condiciones de salud, físicas y mentales y reducir el ausentismo laboral.

Se busca intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

El Plan de Bienestar Social a implementar en la entidad, a pesar de que se vienen realizando actividades en este sentido se circunscribe a cinco (5) Áreas temáticas, ellas son:

- Área deportiva, área recreativa y vacacional.
- Área de promoción cultural y artística.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
- Promoción de programas de vivienda.

Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la entidad.

El área promoción y prevención de la salud procura proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro la integridad física de los funcionarios y que pueda ocasionar daños graves en sus vidas.

Por último, desde la Subdirección Administrativa y Financiera - Área de Recursos Humanos se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de particular interés y que se han priorizado en la entidad.

Serán temas del Programa Institucional de Bienestar los siguientes:

### **2.1.1.1. Programas en el Área deportiva, Área Recreativa y Vacacional**

Los programas en el área deportiva buscan motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia de los funcionarios y desarrollar actividades que permitan un estilo de vida saludable.

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario y en respuesta al interés mostrado por los funcionarios con relación a la programación de deportes en vigencias anteriores.

De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios y al manejo del estrés, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

#### **Actividades Sugeridas:**

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

	<b>Fecha Probable</b>
Realización de tardes deportivas, donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas como: Rana, ajedrez, voleibol, futbol, mini tejo, baloncesto, bolos, natación y/o tenis de mesa, Caminatas Ecológicas.	Ultimo viernes/Cada mes/Durante el año
Olimpiadas Deportivas Internas	(Conforme lo estipulado en el artículo 1, numeral 10 de la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021)
Vacaciones Recreativas hijos menores de 12 años de edad de los funcionarios.	Segundo Semestre del año. (Conforme lo estipulado en el artículo 1, numeral 9 de la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021)

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

El Área Recreativo – Vacacional busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de convivencias en sitios alejados del puesto de trabajo, con el propósito de generar bienestar físico y mental a los funcionarios y así elevar su satisfacción.

**Nota 1:** En lo posible las actividades deben replicarse en las Direcciones Territoriales Amazonas y Caquetá.

**Nota 2:** De conformidad lo estipulado en el artículo 1, numeral 10 de la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021 que adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2021, para la realización de las olimpiadas deportivas la entidad asignará una apropiación presupuestal anual, dentro del programa de bienestar social e incentivos, equivalente a **VEINTICINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (25 SMMLV)**.

#### **2.1.1.2. Actividades Artístico Culturales y de Interés General**

Las acciones a desarrollar en el área cultural pretenden desarrollar aptitudes artísticas, así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación, para lo cual se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Las actividades culturales generan un placer personal para los funcionarios por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad; Promover el fortalecimiento de la familia de los funcionarios de la entidad, como institución básica y núcleo fundamental de la sociedad, a través de actividades que resalten los valores como el respeto, el amor, la ayuda mutua, la tolerancia, la honestidad.

### Actividades Sugeridas:

	<b>Fecha Probable</b>
Un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad.	Durante el año
Celebración de cumpleaños de funcionarios (Brindando una hora de tiempo (Después de las 05:00 pm) para que los compañeros de área del homenajeado se integren), cuando el empleado no tome el día de descanso en el mismo día del cumpleaños.	Durante el año
Reconocimiento a las empleadas en el día de la mujer.	Marzo
Reconocimiento a las empleadas en el día del Hombre.	Marzo
Reconocimiento a las empleadas que cumplen funciones secretariales (día de la secretaria)	Abril
Reconocimiento a las empleadas en el día de la madre.	Mayo
Reconocimiento a los empleados en el día del padre.	Junio
Reconocimiento a los empleados de la entidad en el día nacional del servidor público - 27/06/2017. (Art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015 (Compiló Decreto 2865 de 2013)).	Junio
Celebración del día de la familia CORPOAMAZONIA.	Julio
Reconocimiento a los empleados que desempeñan el empleo de conductor (Día del conductor).	Julio
Celebración día de los disfraces para los hijos de los funcionarios de Corpoamazonia.	Octubre
Actividades de Culturales y de Integración fin de año: a. Novena navideña ecológica institucional por cada dependencia. b. Cierre de Gestión.	Diciembre

**Nota 1:** En lo posible las actividades deben replicarse en las Direcciones Territoriales Amazonas y Caquetá.

**Nota 2:** Respecto al de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad, se tendrá en cuenta lo descrito sobre el tema en el tema de incentivos de que trata este plan.

### 2.1.1.3. Promoción y Prevención de la Salud

Se busca promover procesos para que se asuma la salud como una responsabilidad de todos, a nivel individual e institucional; mejorar y mantener la salud integral de los

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

funcionarios; Llevar a cabo acciones de promoción y prevención de la salud, dirigidas a funcionarios de la entidad; Desarrollar actividades de mantenimiento de la salud.

Se gestionará apoyo con las Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS y la Administradora de Riesgos Laborales ARL.

Determinar las condiciones de salud física, mental y social del empleado antes de su ingreso a la entidad, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de sus funciones y perfil del cargo, igualmente se deben realizar al servidor cuando se termina la relación laboral.

**Actividades Sugeridas:**

	<b>Fecha Probable</b>
Implementación de la Brigada de Emergencias – Primeros Auxilios	Durante el año
Examen médico de ingreso y retiro laboral	Durante el año
Jornadas trimestrales de limpieza en cada una de las dependencias.	Marzo/Junio/Septiembre/Diciembre
Exámenes médicos ocupacionales, diagnóstico y seguimiento de acuerdo a los profesiogramas para todos los funcionarios de la entidad.	Durante el año
Gestionar con Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS, la Administradora de Riesgos Laborales ARL, Grupo de Alcohólicos y Farmacodependientes Anónimos, la realización de por lo menos un taller y/o charla sobre cualquiera de los siguientes temas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de Estrés;</li> <li>• Estilos de Vida Saludable;</li> <li>• Nutrición,</li> <li>• Tabaquismo, Alcoholismo y Farmacodependencia.</li> </ul>	1 taller y/o Charla en cada semestre

**Nota 1:** En lo posible las actividades deben replicarse en las Direcciones Territoriales Amazonas y Caquetá.

**Nota 2:** De conformidad con lo establecido en el artículo 1 Numeral 24 del acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2021, CORPOAMAZONIA garantizará la contratación de un profesional en salud ocupacional en cada una de las Direcciones Territoriales, con licencia vigente y experiencia en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de implementar las acciones de promoción y prevención, exámenes ocupacionales periódicos, análisis de puestos de trabajo, atención y seguimiento a recomendaciones médico-laborales, incapacidades, investigación de

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

accidentes e incidentes de trabajo, entre otras acciones, que permitan el mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios de la Corporación.

Así mismo, garantizar el rubro presupuestal pertinente para el traslado de los profesionales descritos a las unidades operativas e instalaciones donde la Corporación haga presencia.

#### **2.1.1.4. Capacitación Informal en Artes y Artesanías u Otras Modalidades:**

Se busca la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

El área de capacitación informal se busca promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas; Contribuir al proceso de formación integral y permanente de los funcionarios complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con sus necesidades y expectativas, de la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno. Con el auspicio económico por parte de la entidad o a través de la gestión interinstitucional.

Adicionalmente en el área de educación formal se busca incentivar en los funcionarios el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantando estudios Tecnológicos, Profesionales o de Postgrado, con el auspicio económico por parte de la entidad.

En artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionados en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayuda económica.

#### **Actividades Sugeridas:**

	<b>Fecha Probable</b>
Cursos cortos en interpretación instrumentos musicales, apreciación musical, fotografía, apreciación e historia del arte y pintura, teatro, cine, elaboración de artesanías de la región, a través de Cajas de Compensación o el SENA.	1 capacitación en el año.

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

**Nota 1:** Las actividades en lo posible deben replicarse en las Direcciones Territoriales Amazonas y Caquetá.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

### 2.1.1.5. Promoción de Programas de Vivienda

Se busca apoyar a los funcionarios mediante la socialización de planes de vivienda ofrecidos por el estado a nivel Nacional, Regional o Local.

#### Actividades Sugeridas:

	Fecha Probable
Realizar un listado de los funcionarios de la entidad con necesidades de vivienda	Durante el primer trimestre del año
Gestionar con el FNA y Cajas de Compensación Familiar información de trámites ofrecidos de programas de vivienda.	Durante el primer trimestre del año

## 2.2. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la CORPOAMAZONIA está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios, implementando las acciones necesarias para prevenir y controlar los efectos en la salud de los funcionarios, derivadas de la exposición a los factores de riesgo laboral presentes en las diversas labores inherentes al cumplimiento de las funciones, que contribuyan al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

La seguridad y salud laboral de todos los funcionarios de CORPOAMAZONIA, es una de las prioridades más importantes de bienestar, es por esta razón que junto con la ARL se trabajará en conjunto con el objetivo incluir capacitaciones y actividades que promuevan la calidad de vida laboral, la cultura de auto cuidado y buenos hábitos.

El compromiso de la entidad, es alcanzar los objetivos propuestos en la legislación laboral colombiana, a través de la planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento de los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial, teniendo como punto de referencia la visión y las políticas en salud preventiva y seguridad en el trabajo de la entidad, a partir de un trabajo de excelencia, continuo y comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida de quienes conforman la entidad.

De igual manera deberá proyectarse en la planeación del cumplimiento del sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo contemplado en el Decreto 1443 de 2014.

En la vigencia 2020 se logró con la ARL pequeños avances en la primera fase de planeación, metodología y documentación necesaria para el nuevo sistema, es por esto que dentro del cronograma de la ARL se tiene contempladas actividades y asesorías como:

- Asesoría y asistencia en el cumplimiento de requisitos legales - normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaboración de Plan de Emergencias.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- Asesoría para la realización del procedimiento de reportes e investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.
- Capacitaciones al COPASST.

La entidad mediante Resolución No. 1560 del 25/11/2016 adoptó su Plan Institucional de Gestión Ambiental -PIGA-, el cual constituye un instrumento de planificación que parte del análisis de la situación ambiental de la entidad, de su entorno, y de sus condiciones ambientales internas, para plantear y desarrollar programas ambientales dirigidos a alcanzar mejores condiciones internas y propender por el manejo eficiente y use racional de los recursos naturales, dando cumplimiento a la normativa vigente. Este documento también permite que la entidad conozca el entorno laboral en que sus funcionarios desarrollan la labor diaria y propender mejoras. En el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2020 se tuvo en cuenta para iniciar su implementación y es preciso que para la vigencia 2021 se continúe con la implementación y/o fortalecimiento de las acciones del PIGA.

### 2.2.1 Objetivos Específicos

- ✓ Planear, organizar y ejecutar el SG - SST de acuerdo a las necesidades identificadas y asignando recursos físicos, técnicos, financieros y humanos para el logro de los objetivos.
- ✓ Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en seguridad y salud en el trabajo para el buen funcionamiento de la entidad.
- ✓ Identificar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud del trabajador con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.
- ✓ Planear, organizar y desarrollar programas de formación integral en el trabajo que fomente la participación activa de los trabajadores y genere una cultura del autocuidado.
- ✓ Desarrollar intervenciones sobre las Condiciones de Salud y de Trabajo encontradas como prioritarias en los diagnósticos de salud y de trabajo, con el fin de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores que laboran en CORPOAMAZONIA y así aumentar la productividad de la entidad.
- ✓ Ubicar y mantener al trabajador según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- ✓ Establecer procedimientos adecuados y oportunos para la prestación asistencial y económica en caso de presentarse un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

El Programa está conformado por los subprogramas de Seguridad Industrial, de Higiene Industrial y de Medicina Preventiva y del Trabajo

**2.2.2. Subprograma de Seguridad Industrial:** Acciones destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo. Se aplica el procedimiento de Identificación de Peligros y Aspectos, la valoración y control

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

de Peligros y riesgos, está plasmado en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.

**2.2.3. Subprograma de Higiene Industrial:** Es la ciencia y el arte dedicado al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo y que pueden ser causa de enfermedades, perjuicios a la salud o el bienestar, incomodidades o ineficiencias entre los trabajadores, o entre los ciudadanos de la comunidad.

**2.2.4. Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo:** Rama de la medicina dedicada a evitar la enfermedad y/o lesión o perturbación físico-mental del trabajador por el hecho de estar en contacto con los agentes de riesgo y así mismo detectar los estados morbosos para retardar su progreso y conservar la función activa laboral de la mejor manera posible.

Las acciones en prevención deben encaminarse a evitar las consecuencias de los riesgos profesionales. Un trabajador sano disminuye cargas sociales, estimula la producción, enriquece el capital humano, y baja el costo de vida.

**2.2.5. Actividades Sugeridas:**

- Orientación en Seguridad Industrial en el momento de ingreso de los funcionarios a la entidad.
- Asesoría y asistencia en el cumplimiento de requisitos legales - normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asesoría para la realización del procedimiento de reportes e investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.
- Capacitaciones al COPASST.
- Realización de examen médico laboral al ingreso y retiro del servicio.
- Realización a los funcionarios de la entidad del examen médico ocupacional, diagnóstico y seguimiento de acuerdo a los profesiogramas. (Ver **Nota 2 del literal C) del sub numeral 2.1.1.)**

**2.3. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.**

Se define como "el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los funcionarios de entidad, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo, en el logro de la misión institucional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito del trabajo, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los funcionarios servidores de la entidad.

El área de calidad de vida laboral pretende el logro de los siguientes objetivos:

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- a. Motivar la participación en el desarrollo organizacional.
- b. Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en el proceso de reorganización institucional y modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- c. Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- d. Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- e. Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores y simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.
- f. Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.

Por tal motivo en la vigencia 2021 se desarrollará los siguientes programas:

### 2.3.1. Clima, Cultura y Competitividad

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

La medición de Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos como estructura, liderazgo, toma de decisiones y ambiente de trabajo.

#### Actividades sugeridas

- Taller trabajo efectivo en casa: Se gestionará la realización de un taller enfocado en fortalecer el Trabajo en equipo desde la distancia, el manejo del tiempo y metodologías de organización del trabajo para tener un equilibrio entre la vida familiar y laboral y tips para volver al trabajo presencial.
- Tiempo libre en horario de trabajo para la integración de cumpleaños de funcionarios. (Después de las 05:00 p.m).
- Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.
- Reconociendo el preciado tiempo con los bebés: Se concederá a las Servidoras Públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes 6 meses de haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir hasta que el hijo cumpla su primer año. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio.
- Realización de capacitaciones a gestantes y lactantes a través de la gestión interinstitucional con las EPS y/o Secretaria Departamentales de Salud.

### 2.3.2. Convivencia Institucional

Con estas actividades se pretende rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura,

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- Información de actividades que se realicen en conjunto con las Cajas de Compensación Familiar.
- Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Fortalecimiento e Interiorización de los Valores Institucionales, mediante la selección por votación del colaborador que representa cada valor.
- Cumpleaños de empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, CORPOAMAZONIA reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la Entidad.

### **2.3.3. Plan de Preparación para Retiro del Servicio y de Pre pensionados (Adaptación a la Vida Civil)**

Concebido para preparar a los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3, para la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

Va dirigido a identificar a los funcionarios de la entidad, que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.

#### **Actividades Sugeridas:**

- Identificar los funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.
- Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.
- Gestionar para que, a través de la Caja de Compensación Familiar, se brinde un asesoramiento con objetivo de manejar el tránsito de empleado a jubilado, en el que se muestren los diferentes planes para el cambio de vida y la adaptación a este, en proyectos de tiempo libre, salud preventiva, consolidación de las relaciones con amigos, creación de empresas familiares para mejorar ingresos y otras alternativas que le permitan intervenir junto con su entorno social y familiar.

### **2.3.4. Programas de Incentivos**

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados de la entidad, (en cumplimiento a los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1803 de 2015) los incentivos, 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.

El Plan de Incentivos está destinado, según el Decreto 1803 de 2005, a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen un proyecto que la beneficie, dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente.

El Plan de incentivos se adelantará tomando en consideración los siguientes principios básicos:

**Objetividad y transparencia:** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Plan de estímulos e incentivos, deberá basarse en criterios y procedimientos objetivos, los que serán accesibles para ser conocidos por todos los funcionarios de la entidad.

**Compromiso:** El Plan de estímulos e incentivos contarán con el compromiso de todos los niveles y áreas de la entidad, para garantizar que los mismos cuenten con el apoyo de la alta dirección, recursos en los presupuestos y participación de todos los empleados.

**Economía:** La entidad deberá propender por el uso óptimo de los recursos destinados al Plan de estímulos e incentivos, privilegiando las alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas que garanticen el desarrollo de acciones conjuntas.

En la Cartilla de Lineamientos de Política del Sistema de Estímulos del DAFP, se han propuesto ocho tipos de incentivos aplicables para el sector público, así: Reconocimientos; Recompensas; Incentivos Informales; Incentivos Formales; Incentivos Pecuniarios; Incentivos No Pecuniarios; Incentivos Intrínsecos e Incentivos Extrínsecos.

Según lo Dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1803 de 2015, podrán otorgarse incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Los incentivos pecuniarios, estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados; y los no pecuniarios, estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. (Artículo 31 y 32 del Decreto 1567 de 1998).

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico y asistencial. El plazo máximo para su entrega es el 30 de noviembre de cada año. (Artículo 30, del Decreto 1567 de 1998, concordado con el Decreto 770 de 2005)

CORPOAMAZONIA, desarrollará el presente Plan a través de Incentivos Pecuniarios, No Pecuniarios y Reconocimientos.

### 2.3.5. Requisitos para Acceder a Incentivos

De conformidad con lo consagrado en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005 “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

### 2.3.6. Incentivo no Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor

Al finalizar el año, se realizará una actividad general convocando a todos los funcionarios, en la cual se destacará a los empleados que, durante el año, hayan demostrado un mejor desempeño.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados, establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y 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 y teniendo en cuenta el desempeño laboral, mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la entidad.

### A. Procedimiento Para la Selección de Mejores Empleados

En el mes de noviembre de 2022, la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano presentará al Director General la relación de los funcionarios que hayan obtenido más del 80% de ponderación, de conformidad a:

	<b>Criterio de selección</b>	<b>Porcentaje de ponderación</b>
a)	Acreditar un tiempo de servicios en la entidad no inferior a un (1) año.	Veinticinco por ciento (25%).
b)	No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado	Veinte por ciento (20%).

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

	disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye como causal de exclusión del mismo.	
c)	Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.	Veinte por ciento (20%).
d)	Acreditar el cumplimiento establecido del horario laboral de conformidad con la Resolución No. 1430 del 19/11/2014 o resolución que la adicione o modifique.	Veinte por ciento (20%).
e)	Acreditar la participación en las actividades de capacitación, bienestar y sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, programadas por la entidad.	Diez por ciento (10%)
f)	Hacer parte de las áreas donde se establezca algún tipo de Atención al Ciudadano.	Cinco por ciento (5%)

El Comité de Incentivos y Estímulos de CORPOAMAZONIA adelantará la verificación del cumplimiento de los requisitos y ponderación de los criterios para seleccionar los mejores funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción.

De lo anterior, se elaborará un acta, la cual será enviada al Director General de CORPOAMAZONIA para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos antes del 30/11/2022.

Para ponderar el criterio de que trate literal c) se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- **Tratándose de Empleados de libre nombramiento del nivel profesional:** La evaluación se realizará con base en la evaluación del cumplimiento a los compromisos pactados, documentos escritos y firmados entre el Director General y el funcionario, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia. Los compromisos pactados deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual.

Al finalizar el período de vigencia de establecimiento de compromisos laborales se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el funcionario, con base en las responsabilidades definidas.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento es el Director General, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

- **Tratándose de Empleados de libre nombramiento y remoción:** Los demás empleados de libre nombramiento y remoción del nivel técnico y asistencia, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. En consecuencia, el mejor empleado será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- **Tratándose de Empleados de carrera administrativa:** La selección del mejor empleado de carrera administrativa de la entidad y de los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, se realizará con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, la cual debe ser sobresaliente.

## **B. Procedimiento Para la Selección de Mejor Equipo de Trabajo**

Se entiende 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 cumplimiento de los 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.

Para otorgar los incentivos, el nivel sobresaliente 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.

Los incentivos podrán ser de carácter pecuniario o no pecuniario.

De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.10.14 del Decreto 1083 de 2015 (Compilatorio del artículo 82 del Decreto 1227 de 2005), los trabajos presentados deberán reunir los siguientes requisitos:

- El inscrito para ser evaluado, debe haber concluido y
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Los equipos de trabajo tendrán un máximo de tres (4) miembros y su inscripción se hará de acuerdo con la convocatoria.

Para la selección de los mejores equipos de trabajo, se tendrán en cuenta las previsiones de los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 (Compilatorios de los artículos 82 y 83 del Decreto 1227 de 2005) y el procedimiento que a continuación se indica:

- i. La Profesional Universitaria del Área de Talento Humano convocará a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales para ser desarrollados por equipos de trabajo, de conformidad con los requisitos señalados en este documento, y en los artículos 2.2.10.14 y 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015 (Compilatorios de los artículos 82 y 83 del Decreto 1227 de 2005).

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- ii. El equipo de trabajo, previo visto bueno del jefe de la dependencia, se inscribirá ante la Oficina de Talento Humano y junto con la inscripción deberá presentar la Ficha Técnica del proyecto postulado.
- iii. El Comité de incentivos estudiará y evaluará los proyectos, de conformidad con la convocatoria y determinará su viabilidad o exclusión.
- iv. El Proyecto debidamente ejecutado, con las conclusiones de su implementación y demás formalidades señaladas en la convocatoria, deberá ser presentado al Comité de Incentivos, en la última semana del mes de octubre del 2019.
- v. El Comité de incentivos, citará al equipo de trabajo para la sustentación pública ante dicho Comité y ante personas que podrán ser funcionarios o no de la entidad, que estén relacionadas directa o indirectamente con el tema y que conceptúen sobre lo desarrollado. La sustentación se llevará a cabo la tercera semana del mes de noviembre del 2019.
- vi. Para la evaluación del proyecto por parte del Comité de Incentivos y Estímulos, también se tendrá en cuenta la incidencia de éste en las políticas y objetivos institucionales, su facilidad de implementación y beneficio para la entidad y para la ciudadanía, la importancia y prioridad frente a los otros trabajos propuestos, su relación costo beneficio y su originalidad.
- vii. El Comité de incentivos, tendrá en cuenta, además, los siguientes criterios para la preselección de los mejores equipos de trabajo:
  - Cumplimiento de cronograma.
  - Logro de los objetivos propuestos en el proyecto.
  - Tiempo de implementación del proyecto y sus resultados.
  - Importancia del trabajo sobre el Plan de Acción Institucional.
  - Valor agregado para el mejoramiento de procesos y procedimientos, superación de los indicadores de eficiencia, gestión de calidad, motivación, liderazgo y servicio al usuario.
- viii. El Comité de incentivos, preseleccionará en estricto orden de mérito y de acuerdo con los factores de ponderación establecidos en la convocatoria, a los mejores equipos de trabajo de la Entidad, con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado quedará consignado en acta que deberá ser firmada por todos los miembros y enviada al Director General de CORPOAMAZONIA.
- ix. El Director General de CORPOAMAZONIA, mediante acto administrativo, seleccionará al mejor equipo de trabajo de la entidad y otorgará el incentivo pecuniario o no pecuniario establecidos en el presente plan.

A los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar se les asignará los incentivos no pecuniarios disponibles.

### **C. Actividades Sugeridas**

Como política y mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

logro de las metas institucionales, se definen las siguientes actividades de incentivos para el 2022:

**Mejor funcionario de Carrera Administrativa; y Mejor Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción del nivel profesional, técnico y asistencial:**

- Emitir la resolución designando al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial.
- Enviar copia del acto administrativo al expediente laboral del funcionario.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos.

**Mejor funcionario de Carrera Administrativa por Nivel Jerárquico:**

- Emitir la resolución designando al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción
- Enviar copia del acto administrativo al expediente laboral del funcionario.
- Publicación en la página web de la entidad.

**Mejores Equipos de Trabajo:**

**Primer puesto:**

- Emitir la resolución designando al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción
- Enviar copia del acto administrativo al expediente laboral de cada funcionario que integra el equipo de trabajo.
- Publicación en la página web de la entidad.

**D. Procedimiento a Seguir en Caso de Empate**

En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos o más servidores, el Comité de Incentivos calificará sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así:

- ✓ Para los empleados de los niveles técnico y asistencial, se tendrán en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos.
- ✓ Para los empleados de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, investigaciones o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de metas y resultados institucionales, así como su participación en representación de la entidad, como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

La relación de los anteriores logros por niveles jerárquicos, será solicitada a los empleados que resultaron empatados.

Esta relación deberá contar con el visto bueno del superior inmediato de cada uno de los empleados empatados.

### CAPITULO 3 PLAN DE ESTIMULOS

#### 3.1. Incentivo de la Educación Formal de Empleados

Conforme a lo reglamentado en el artículo artículo **2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015** y conforme a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación de CORPOAMAZONIA – Vigencia 2022, se financiará la educación formal de los empleados de carrera administrativa y a los de libre nombramiento y remoción.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- a. Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- b. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021, el artículo 1, numeral 8 que adoptó del Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2021, CORPOAMAZONIA asignará una apropiación presupuestal anual dentro del programa de bienestar social e incentivos por un valor de **CINCUENTA SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (50 SMMLV)**, para garantizar el plan de educación anual como estímulo para los servidores públicos de la entidad que por ley tienen derecho. Su aplicación es para la vigencia 2022. El apoyo económico se incrementará porcentualmente y si fuera el caso se cubriría hasta el (100%) del valor de la matrícula cuando no se haga uso del total de los recursos. Se exceptúa del beneficio al nivel asesor y directivo.

#### 3.2. Permisos en Horas Laborales para adelantar Estudios de Educación Formal

A los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción que acrediten estar cursando estudios de educación formal, siempre y cuando lo soliciten por escrito, se les autorizará el respectivo permiso para ausentarse en horas laborales, siempre y cuando la ausencia no genere afectación del servicio.

#### 3.3. Priorización de Comisión para Participación en Seminarios, Talleres o Cursos de capacitación

A los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, designados como mejores empleados de la entidad, serán priorizados para asistir a seminarios, talleres o

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

cursos de capacitación dentro del país, siempre y cuando la temática esté relacionada con las funciones del cargo y desarrollo humano y conforme al Plan Institucional de Formación y Capacitación de la entidad.

Para los empleados nombrados en provisionalidad se estará a lo explicado en el sub numeral 3.1 Financiación de la Educación Formal de Funcionarios.

### 3.4. Incentivo de Educación Para Hijos

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 3 de la **Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021** por la cual se adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2021, la entidad asignará una apropiación presupuestal anual, dentro del programa de bienestar social e incentivos, por el valor de **CUARENTA Y TRES SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (43 SMMLV)**, que serán distribuidos de manera equitativa entre el total de hijos menores de veinticinco (25) años de edad de los funcionarios de CORPOAMAZONIA que se encuentren estudiando en instituciones públicas o privadas y que no pertenezcan a empleos del nivel directivo ni asesor.

El beneficio se deberá ser puesto en operación a más tardar el último día de febrero de la vigencia objeto de estudio.

Para hijos en adopción el empleado beneficiario deberá presentar documento que demuestre la custodia del adoptivo, debidamente soportada conforme a la normatividad legal vigente.

Este beneficio incluye preescolar, primaria, secundaria, pregrado, postgrado.

De conformidad con las normas contenidas en la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998 y Decreto Reglamentario 1227 de 2005 con relación al sistema de capacitación y estímulos, este beneficio aplicara para los empleados de libre nombramiento y remoción, y de carrera miembros de SINTRAMBIENTE.

#### 3.4.1. Requisitos para Acceder al Auxilio Educativo para Hijos Menores de 25 Años de Edad de Funcionarios

- a. Solicitud escrita de reconocimiento del beneficio dirigida a la Profesional Universitaria del área de Talento Humano.
- b. Demostrar el vínculo legal que genere el derecho, para lo cual se deberá entregar copia del Registro Civil de nacimiento del o de los hijos con e o con los cuales se pretende reclamar el beneficio. Para hijos en adopción el empleado beneficiario deberá presentar documento que demuestre que ostenta la custodia del adoptivo, debidamente soportada conforme a la normatividad legal vigente.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

- c. Fotocopia legible de la Tarjeta de Identidad cuando se trate de hijo menor de 18 años o fotocopia de la Cédula de Ciudadanía cuando se trate de hijo mayor de 18 años de edad.
- d. Cuando se trate de hijos mayores de dieciocho (18) años el funcionario beneficiario deberá manifestar en la solicitud que el hijo depende económicamente de él.
- e. Certificación vigente emitida por la Institución Educativa de Educación Formal que demuestre que el hijo del funcionario se encuentra estudiando.

En el caso de que el funcionario no demuestre los requisitos para acceder al auxilio, transcurridos treinta (30) días calendario, siguientes a la solicitud escrita del reconocimiento, se perderá el beneficio.

### 3.5. Incentivo Navideño Para Hijos Menores de 12 Años de Edad de los Funcionarios

De conformidad con lo establecido en el artículo 1 Numeral 11 de la **Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021** por la cual se adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia- Vigencia 2021, la entidad asignará una apropiación presupuestal anual, dentro del programa de bienestar social e incentivos, por el valor de **ONCE SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (11 SMMLV)** con el propósito de estimular en navidad (integración familiar), y serán beneficiarios quienes tengan únicamente hijos menores o iguales a 12 años de edad de forma equitativa entre el total de hijos registrados.

El sindicato entregará el listado de los beneficiarios al área de Talento Humano con el fin de que se proyecte el acto administrativo para la legalización del incentivo.

Este incentivo solo aplicará para empleados de CORPOAMAZONIA miembros de SINTRAMBIENTE

Este beneficio no aplicará a funcionarios del nivel directivo.

### 3.6. Vacaciones Recreativas para los Hijos Menores de Doce (12) Años de los Funcionarios

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 9 de la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021 que adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia - Vigencia 2021, la Entidad asigna una apropiación presupuestal anual, dentro del programa de bienestar social e incentivos, equivalente a **CUATRO PUNTO CINCO SALARIOS MÍNIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES (4.5 SMMLV)**, destinados para realizar una jornada recreo-educativa para los hijos menores de doce (12) años de edad de los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción de CORPOAMAZONIA en las vacaciones.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Este incentivo solo aplica a empelados de CORPOAMAZONIA afiliados a SINTRAMBIENTE.

### 3.7. Acceso a Becas y/o Incentivos Derivados de Convenios

A los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción, designados como mejores empleados de la entidad, serán priorizados para tener acceso a becas y/o incentivos derivados de convenios que llegue a celebrar CORPOAMAZONIA, siempre y cuando los beneficios estén relacionados con las funciones del cargo y desarrollo humano.

**Nota:** La verificación de los requisitos o condiciones para ser beneficiario de los estímulos de que trata este plan será de responsabilidad del Comité de Estimulos.

De la revisión se levantará acta suscrita por quienes participaron y se remitirá al Director General para que por mediante acto administrativo apruebe el reconocimiento del estímulo.

### 3.8. Cumpleaños de funcionarios:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 14 de la Resolución No. 1827 del 18 de noviembre de 2020 que adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia - Vigencia 2021, CORPOAMAZONIA reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la entidad, el cual podrá disfrutarlo el mismo día.

Si el día del cumpleaños es en día no hábil, el descanso se podrá disfrutar en el día hábil siguiente.

No obstante, lo anterior el disfrute del beneficio estará condicionado a la no afectación del servicio que presta la entidad a través del funcionario beneficiario y en el caso de que el funcionario beneficiario no pueda disfrutar su descanso remunerado el mismo día de su cumpleaños o al día hábil siguiente, podrá dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la fecha del cumpleaños solicitar su reconocimiento a su Jefe Inmediato, quien no podrá negárselo. En caso de que existan varios funcionarios beneficiarios el Área de Talento Humano coordinará con los jefes inmediatos lo pertinente para no afectar la prestación del servicio y garantizar el disfrute del beneficio.

Solo aplica a empelados de CORPOAMAZONIA afiliados a SINTRAMBIENTE.

### 3.9. Fortalecimiento al Arraigo Cultural:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 15 de la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021 que adoptó el Acuerdo suscrito entre la entidad y la Subdirectiva del Sindicato de Trabajadores del Sistema Nacional Ambiental

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

SINTRAMBIENTE Seccional Amazonia - Vigencia 2021, CORPOAMAZONIA autorizará tiempo o jornada de trabajo especial (Compensación de tiempo) para la primera semana de enero, específicamente para los días en que se celebran las fiestas tradicionales de blancos y negros; y para la semana santa. No obstante, se deberá garantizar la atención al público y por lo tanto la entidad establecerá las directrices pertinentes.

La Subdirección Administrativa y Financiera con anticipación dará a conocer al Director General una programación para los días y horarios en los cuales se compensará tiempo y las medidas a tomar para no afectar la atención al público.

Dada una situación administrativa o externa que impida o dificulte autorizar tiempo o jornada de trabajo especial, la entidad por conducto de la Subdirección Administrativa y Financiera informará por escrito a los empleados de la entidad la justificación de la decisión.

### **3.10. Horario Laboral para Madres y Padres Cabeza de Familia y Madres con Hijos Menores de Edad.**

CORPOAMAZONIA en cumplimiento de la Ley 1361 de 2009, modificada por la Ley 1857 de 2017; con el objeto de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia de sus empleados, y sin que se afecte la prestación del servicio o sus funciones, adecuará los horarios laborales para facilitar el acercamiento de sus funcionarios con su núcleo familiar, en especial, para atender los deberes de protección y acompañamiento a sus hijos menores de edad. En este sentido, a través del Área de Talento Humano se deberá realizar el estudio pertinente de las situaciones que se presenten y el trámite administrativo pertinente.

**Parágrafo 1:** El Control de horario flexible, será asumido por la dependencia responsable del cumplimiento de horario y deberá realizarse a través de la Planilla “Control de Horario” o el medio tecnológico definido y para lo cual cada servidor deberá registrar su hora de llegada y salida de la Entidad.

**Parágrafo 2:** El funcionario que tenga este beneficio y sin justa causa se evidencie incumplimiento de su horario flexible hasta tres veces en cada vigencia, el área de talento humano informara al jefe inmediato previa revisión del instrumento utilizado para su control, para que se tomen las medidas pertinentes.

**Parágrafo 3:** El presente punto se encuentra condicionado a la emergencia sanitaria producida por el nuevo coronavirus SARS Cov-02 causante de COVID-19, declarada mediante Resolución N° 385 de 2020, y prorrogada hasta el momento, mediante Resolución N°1913 de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022.

### **3.11. Días Cívicos.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 5 de la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2021.

### 3.12. Entradas al Centro Experimental Amazónico – CEA:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 18 de la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2021.

CORPOAMAZONIA no cobrará las entradas al centro experimental amazónico CEA para sus empleados y el núcleo familiar ubicados en primer y segundo grado de consanguinidad, y primero de afinidad.

El Sindicato allegará cada seis (06) meses a la Subdirección de Administración Ambiental un listado actualizado de los beneficiarios, y esta Subdirección informará de manera oportuna a la empresa de vigilancia a fin de dar cumplimiento a lo acordado.

Lo acordado se aplicará a partir de la vigencia 2022.

### 3.13. Espacio Para Parquadero:

De conformidad con lo establecido en el artículo 1, numeral 19 de la Resolución No. 1827 del 28 de diciembre de 2021 por la cual se adoptó el acuerdo suscrito entre CORPOAMAZONIA y los empleados públicos afiliados al Sindicato de trabajadores del Sistema Ambiental SINTRAMBIENTE - Seccional Amazonia- Vigencia 2021.

CORPOAMAZONIA al interior de sus instalaciones y conforme a las características del área destinará durante las jornadas laborales un espacio de parqueadero para los vehículos de los empleados de planta priorizando el orden de llegada de los funcionarios.

Corpoamazonia garantizará que el parqueadero lateral de motos ubicado detrás de la Subdirección Administrativa y Financiera sea de uso exclusivo para integrantes de SINTRAMBIENTE.

La Entidad y los empleados de planta coordinarán las acciones que permitan habilitar espacios de parqueo adicionales que cubran la necesidad del servicio. De igual forma se priorizará la adecuación de un espacio para parqueo a los funcionarios que usen la bicicleta como medio de transporte.

## CAPITULO 4 PRESUPUESTO

CORPOAMAZONIA, cuenta con los recursos previstos en su presupuesto, con recursos de funcionamiento; Cuenta 2 - Servicios Generales, Subcuenta 204 - Adquisición de Bienes y Servicios, Objeto 22 – Capacitación, bienestar social y estímulos, Ordinal 11 -

Página 39 de 48

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Otros servicios para capacitación, bienestar social y estímulos; para adelantar las actividades de bienestar e incentivos que requieran contratación y/o ejecución de recursos, como se contempla en este plan.

No obstante, la entidad también dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, que, con base en una administración eficiente y transparente, de cooperación y articulación intra e interinstitucional, posibilitarán la ejecución de las actividades de bienestar e incentivos para las cuales no se requiere presupuesto.

Adicionalmente, la entidad gestionará el acompañamiento y apoyo de las Cajas de Compensación Familiar de los Departamentos de Amazonas, Caquetá y Putumayo, conforme a las facultades establecidas en la ley y reglamentos.

PROGRAMA	ACTIVIDADES	SMMLV	VALOR EN PESOS
Bienestar Social	Olimpiadas deportivas internas	25	25.000.000
	Vacaciones recreativas para los hijos menores o iguales a 12 años	4.5	4.500.000
Estímulos e Incentivos	Auxilio por muerte de familiares de funcionarios	8	8.000.000
	Incentivo pecuniario por antigüedad	28	28.000.000
	Incentivo de educación para hijos de funcionarios	43	43.000.000
	Incentivo de educación formal para empleados	50	50.000.000
	Incentivo navideño para hijos menores o iguales a 12 años de edad	11	11.000.000
<b>TOTAL</b>		<b>169,5</b>	<b>169.500.000</b>

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	



Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

## CAPITULO 5 PROGRAMACIÓN ACTIVIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR - VIGENCIA 2022

ACTIVIDAD	FECHA EJECUCIÓN (MES)	POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	PRESUPUESTO	META PROPUESTA	% CUMPLIMIENTO
Realizar y consolidar el diagnóstico de necesidades a través de la recolección, análisis y organización de la información obtenida a partir de la encuesta de expectativa del año 2022 diligenciada por los funcionarios.	enero	Funcionarios de la entidad	(*)	Un Diagnóstico	100%

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	FECHA EJECUCIÓN (MES)	POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	PRESUPUESTO	META PROPUESTA	% CUMPLIMIENTO
<b>CLIMA, CULTURA Y COMPETITIVIDAD</b>	Encuesta de Clima y Cultura Organizacional	Abril 2022	Funcionarios	(*)	62 encuestas	
	Cumpleaños de funcionarios, CORPOAMAZONIA reconocerá un (1) día de descanso remunerado con ocasión del día del cumpleaños de los funcionarios de la Entidad.	Durante el período anual	Funcionarios	(*)	32 empleados	
	Tiempo libre en horario de trabajo para la integración de cumpleaños de funcionarios. (Después de las 05:00 p.m)	Durante el período anual	Funcionarios	(*)	32 empleados	
<b>PREPARACIÓN PARA RETIRO DEL SERVICIO Y DE PREPENSIONADOS (ADAPTACIÓN A LA VIDA CIVIL)</b>	Identificar los funcionarios que les faltan tres (3) o menos años, para llegar a la edad de acceso a solicitar el reconocimiento de una pensión.	Durante el 1er. Semestre	Funcionarios que les faltan tres (3) o menos años	(*)	1 listado	
	Asesoramiento a los empleados próximos a pensionarse de acuerdo a las normas establecidas para tal fin.	Durante el 2do. Semestre		(*)	1 asesoramiento	
	Implementación de la Brigada de Emergencias – Primeros auxilios	Marzo 2022	Funcionarios	(*)	1 evento	
	Jornadas trimestrales de limpieza en cada una de las dependencias.	Marzo/Junio/Septiembre/Diciembre	Funcionarios	(*)	4 Jornadas	
	Gestionar con Empresas Prestadoras del Servicio de Salud EPS, la Administradora de Riesgos Laborales	Durante el año (1 taller y/o Charla en cada semestre)	Funcionarios	(*)	2 Charlas	

Página 41 de 48

“Ambiente para la Paz”

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<p>ARL, Grupo de Alcohólicos y Farmacodependientes Anónimos, la realización de por lo menos un taller y/o charla sobre cualquiera de los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de Estrés;</li> <li>• Estilos de Vida Saludable;</li> <li>• Nutrición, Tabaquismo, Alcoholismo y Farmacodependencia.</li> </ul>					
	Examen médico de ingreso y retiro laboral	Durante el año	Funcionarios	(*)	Sin definir – de acuerdo al ingreso y retiro de Funcionarios en el año	
	Exámenes médicos ocupacionales, diagnóstico y seguimiento de acuerdo a los profesiogramas para todos los funcionarios de la entidad.	Durante el año	Funcionarios	(*)	Sin definir – de acuerdo al ingreso y retiro de Funcionarios en el año	
<b>CAPACITACIÓN NO FORMAL</b>	Gestionar Cursos cortos en interpretación instrumentos musicales, apreciación musical, fotografía, apreciación e historia del arte y pintura, teatro, cine, elaboración de artesanías de la región, a través de Cajas de Compensación o el SENA.	Durante el año	Funcionarios	(*)	1 Capacitación	
	Apoyar las siguientes modalidades de capacitación: Conferencias y congreso, Seminarios y Seminarios — Taller, Cursos, Diplomados, Inducción y Reinducción, <b>Área Misional Área de Gestión</b> (Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano).	Durante el año	Funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción	\$3'000.000	Sin definir – de acuerdo a las solicitudes de los funcionarios	
<b>PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA</b>	Realizar un listado de los funcionarios de la entidad con necesidades de vivienda	1er. Trimestre del año	Funcionarios	(*)	1 Documento	
	Gestionar con el FNA y Cajas de Compensación Familiar información de trámites ofrecidos de programas de	1er. Trimestre del año	Funcionarios	(*)	1 Documento	

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

<b>PROGRAMAS EN EL ÁREA DEPORTIVA, ÁREA RECREATIVA Y VACACIONAL</b>	vivienda y transmitir la información a los correos electrónicos de los funcionarios.						
	Realización de una caminata ecológica semestral		Funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto			
	Realización de tardes deportivas, donde los funcionarios podrán participar en diferentes disciplinas como: Rana, ajedrez, voleibol, futbol, mini tejo, baloncesto, bolos, natación y/o tenis de mesa	Ultimo viernes/Cada mes/Durante el año	Funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto	11 Jornadas		
	Olimpiadas deportivas CORPOAMAZONIA	Durante el periodo anual	Funcionarios	\$25'000.000	1 Evento		
	Vacaciones Recreativas	Mes Julio	Hijos menores o iguales a 12 años de edad de los funcionarios	\$4'500.000	1 Evento		
<b>ARTE Y CULTURA</b>	Reconocimiento a las empleadas en el día de la mujer.	Marzo (Preferiblemente el 08/Marzo/2022)	Funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto			
	Reconocimiento a los empleados en el día del Hombre.	Marzo (Preferiblemente 25 Marzo 2022)	Funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto			
	Reconocimiento a los empleados que desempeñan el empleo de conductores (Día del conductor).	Julio (Preferiblemente 16 Julio 2022)	Funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto			
	Reconocimiento a las empleadas que cumplen funciones secretariales (día de la secretaria)	Abril (Preferiblemente 26 Abril 2022)	Funcionarios que desempeñan el cargo de secretario (a)	(*) Sujeto a presupuesto	No. de funcionarios con reconocimiento		
	Celebración día de los disfraces para los hijos de los funcionarios de Corpoamazonia.	29 Octubre 2022	Hijos menores de 12 años de edad de los funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto			
	Reconocimiento a las empleadas en el día de la madre.	Mayo (Preferiblemente 12 Mayo 2022)	Funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto			
	Reconocimiento a los empleados en el día del padre.	Junio (Preferiblemente 16 Junio 2022)	Funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto			

Página 43 de 48

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Area Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

	Celebración día de la familia CORPOAMAZONIA.	Julio 2022	Funcionarios y su grupo familiar	(*) Sujeto a presupuesto	1 evento		
	Reconocimiento a los empleados de la entidad en el día nacional del servidor público - 27/06/2017. (Art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015 (Compiló Decreto 2865 de 2013)).	Junio (Preferiblemente 27 Junio 2022)	Funcionarios	(*)			
	Novena navideña ecológica institucional por cada dependencia	19 Diciembre SAF 20 Diciembre DTP 21 Diciembre SAA/CEA 22 Diciembre – DG/OJ 23 Diciembre –SPL.	Funcionarios	(*) Sujeto a presupuesto	5 novenas		
	Cierre de Gestión	Diciembre	Funcionarios	(*)	1 evento		
	<b>ESTIMULOS</b>	Financiación de la Educación Formal de Funcionarios	Durante el año	Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE	\$50'000.000	2 convocatorias en el año (Una (1) cada semestre)	
		Permisos en Horas Laborales para adelantar Estudios de Educación Formal.	Durante el período anual	Funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción	(*)		
		Priorización de Comisión para Participación en Seminarios, Talleres o Cursos de capacitación.	Durante el período anual	Funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción	(*)		
		Beneficio Educativo Para Hijos Matrimoniales, Extramatrimoniales o Adoptivos Menores de veinticinco (25) años de edad de los funcionarios.	Durante el período anual	Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE	\$43'000.000		
Incentivo celebración navideña de hijos Matrimoniales, Extramatrimoniales o Adoptivos Menores o iguales a 12 Años de edad de los funcionarios.		Mes de Diciembre	Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE	\$11'000.000			
Incentivo pecuniario por antigüedad		Mes de Junio	Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE	\$28'000.000			
Auxilio por muerte de familiares de funcionarios		Durante el periodo anual	Solo aplica para miembros SINTRAMBIENTE	\$8.000.000			
Acceso a Becas y/o Incentivos Derivados de Convenios	Durante el período anual	Funcionarios de carrera y de libre nombramiento y	(*)				

Página 44 de 48

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Area Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	<b>Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022</b>
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

			remoción			
	Horario flexible para facilitar el acercamiento de los empleados con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento a sus hijos menores de edad. (Se podrá conceder hasta una (1) hora diaria de salida antes del horario normal de trabajo.)	Durante el período anual	Funcionarios	(*)		
	Tiempo o jornada de trabajo especial (Compensación de tiempo) para la primera semana de enero, específicamente para los días en que se celebran las fiestas tradicionales de blancos y negros; y para la semana santa.	Mes de enero y abril	Funcionarios	(*)	2 jornadas	
	Jornadas especiales de atención al público en los días cívicos decretados por los gobiernos departamentales o municipales de la jurisdicción de la entidad, en especial en las ciudades capitales, con el fin de que los empleados se vinculen a las celebraciones regionales.	Durante el período anual	Funcionarios	(*)	1 fecha	

(\*) No requiere de presupuesto.

(\*\*)En las DT Caquetá y Amazonas se replicará la misma actividad conforme lo organicen los DT

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia –CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

## CAPITULO 6 EVALUACIÓN

### 6.1. PERIODICIDAD Y RESPONSABLES

Trimestralmente, la Subdirección Administrativa y Financiera y la Comisión de Personal, adelantarán evaluación del programa y de considerarse recomendarán que éste sea objeto de reprogramación de actividades.

### 6.2. REGISTROS

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

**6.2.1. Registro de asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la entidad.

En las Direcciones Territoriales del Profesional Universitario del Área Administrativa será el responsable de llevar los registros y remitirlos a la Profesional Universitaria de Talento Humano de la Sede Central.

**6.2.2. Registro de la evaluación inmediata de la actividad:** Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato que establezca Profesional Universitaria de Talento Humano para tal fin. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

El resultado de dicha evaluación será consolidado en el formato que establezca Profesional Universitaria de Talento Humano para tal fin y será insumo para la toma de decisiones de la dirección.

### 6.2.3. Registros Fotográficos.

### 6.3. PUNTOS DE CONTROL

Teniendo en cuenta que el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos es dinámico, cambiante y progresivo, se debe efectuar un proceso de evaluación permanente que contemple los aspectos relacionados con el diseño, ejecución y resultados de dicho plan, así como la evaluación a cada una de las actividades que se lleven a cabo en su desarrollo.

Estas evaluaciones se registrarán en el formato de evaluación de actividades del plan diseñado por el Área de Talento Humano Talento Humano.

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

### 6.3.1. Evaluación del Diseño del Plan

Se revisará el diagnóstico y la planeación dentro de los niveles de calidad, de acuerdo con las normas vigentes, lo que permitirá examinar si efectivamente son pertinentes a las necesidades, y si se recogen los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior.

### 6.3.2. Evaluación de la Ejecución del Plan

Se realizará durante todo el período de ejecución del Plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de las actividades propuestas para la vigencia, bajo las condiciones acordadas.

### 6.3.3. Evaluación de los Resultados del Plan

Se realizará al finalizar la ejecución del plan, y contempla la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y los cambios institucionales.

### 6.3.4. Evaluación de las actividades

La realizarán los participantes de las actividades de bienestar e incentivos, al finalizar cada una de éstas.

Esta evaluación permite valorar la oportunidad en la convocatoria; la claridad en la información; la coordinación, organización y logística; el desarrollo de la actividad y la satisfacción con las actividades. Esta evaluación se realizará en el formato Evaluación de Actividades que diseñe el Área de Talento Humano.

Los resultados de la evaluación del diseño, ejecución y resultados del plan y de las actividades de bienestar e incentivos, serán indispensables para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua dentro del proceso Gestión del Talento Humano, especialmente en lo atinente a la cultura de estímulos.

## 6.4. INDICADORES

La Profesional Universitaria Área Administrativa - Talento Humano, con la colaboración de la Comisión de Personal, evaluará los planes de bienestar e incentivos, teniendo como referencia los siguientes indicadores:

### A. Alcance de las actividades de bienestar e incentivos

Ejecución de las actividades propuestas

$$\frac{\text{No. de Actividades Programadas}}{\text{No. de actividades Realizadas}} \times 100$$

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	

	Plan Institucional de Bienestar, Incentivos y Estímulos de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia – CORPOAMAZONIA- Vigencia 2022
	<i>Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia</i>

Cobertura de las actividades de bienestar e incentivos en la vigencia

No. de funcionarios que participaron en las actividades de bienestar  
 No. de funcionarios Inscritos en las actividades

No. de funcionarios que participaron en las actividades de bienestar  
 No. total de funcionarios de la entidad

**B. Evaluación de los Resultados del Plan – Encuestas de percepción.**

No. de encuestas de percepción de Calidad de Vida Laboral y Familiar con resultado positivo  
 No. total de encuestas de percepción de Calidad de Vida Laboral y Familiar

Elaboró:	Pierangeli Perdomo Rodriguez	Cargo	Profesional Universitaria Talento Humano	Firma	
Revisó:	Harvey Gasca Ramirez	Cargo	Subdirector Área Administrativa y Financiera	Firma	
Revisó:	Dora Lilia Moran Villarreal	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó:	Jaime Miguel Bravo Diaz	Cargo	Representante Comisión de Personal	Firma	
Revisó parte jurídica:	Miguel Arturo Rosero Mora	Cargo	Asesor - DG	Firma	