

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 1 de 43
		Actualización:30/01/2023

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023

**SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**VALLEDUPAR
ENERO 2023**

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 2 de 43
		Actualización:30/01/2023

Contenido

1.	OBJETIVOS.....	5
1.1	OBJETIVO GENERAL	5
1.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
2.	MARCO JURÍDICO.....	6
3.	ALCANCE	14
4.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	15
5.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	16
5.1	INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	16
5.1.1	Resultados Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2023.....	16
5.1.2	Reporte Autodiagnóstico MIPG de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno	17
5.1.3	Resultados Encuesta de medición clima laboral 2022.....	18
5.1.4	Resultados aplicación Batería Psicosocial 2022.....	21
5.1.5	Diseño y formulación del Plan de Bienestar Social.....	30
6.	PROGRAMAS DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR.	35
6.1	APOYO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS EN PROGRAMAS DE PREGRADO, POSGRADO, MAESTRÍA Y DOCTORADO:	35
6.2	ESTÍMULO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS.....	35
6.3	ESTÍMULO MONTURAS DE LENTES.	35
6.4	SEGURO DE VIDA GRUPO	36
6.5	ESTIMULO NAVIDEÑO.....	36
6.6	DÍA DE LA FAMILIA.....	36
7.	PROGRAMA DE INCENTIVOS	37
8.	BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	38
9.	EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS.....	39
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS	40
11.	DIVULGACIÓN	41
12.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	42

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 3 de 43
		Actualización:30/01/2023

INTRODUCCIÓN

El bienestar social en la administración pública comprende el sistema de estímulos, que se establece en el parágrafo del artículo 37 de la Ley 909 de 2004, y que aborda los planes de incentivos y los programas de bienestar.

A partir de lo que establece el Gobierno Nacional, se deben definir e implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la planificación del talento humano, el rendimiento, el desarrollo, la compensación y las relaciones humanas y sociales de los servidores públicos, con el fin de contar con una gestión del talento humano estratégica en las entidades públicas orientadas a una administración más cerca del servicio al ciudadano.

Así mismo, el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como “procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”.

Igualmente, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, ordenan que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual se implementarán programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacional; artístico y cultural; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades; promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

A su vez de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 " Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", CORPOCESAR deberá formular e implementar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de recursos Humanos, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 4 de 43
		Actualización:30/01/2023

En desarrollo de lo anterior, las finalidades del sistema de estímulos son: buscar el “Bienestar” Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos será ejecutado durante la vigencia 2023, con fundamento en las necesidades e intereses que han presentado los funcionarios de Corpocesar y en los Acuerdos de Negociaciones Sindicales para lo cual se cuenta con un presupuesto asignado en dicho rubro.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 5 de 43
		Actualización:30/01/2023

1. OBJETIVOS

1.1 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.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Corporación.
- ✓ 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.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 6 de 43
		Actualización:30/01/2023

2. MARCO JURÍDICO

- ✓ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36**, establece que:
“Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.
 - **Artículo 13: Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.** *Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*
 - **Artículo 18: Programas de Bienestar Social e Incentivos.** *A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.*
 - **Artículo 19: Programas Anuales.** *Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.*
 - **Artículo 26: Programa de Incentivos.** *Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral,

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 7 de 43
		Actualización:30/01/2023

Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- **Artículo 29: Planes de Incentivos.** *Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.*
- ✓ **Ley 2195 de 2022:** Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos. ARTÍCULO 2.2.10.1** Programas de estímulos: *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).*
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios.** *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*
 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
 2. Artísticos y culturales.
 3. Promoción y prevención de la salud.
 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 5. 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 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 8 de 43
		Actualización:30/01/2023

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 hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. (Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:
 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 9 de 43
		Actualización:30/01/2023

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos. **Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 10 de 43
		Actualización:30/01/2023

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:
 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:
 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 11 de 43
		Actualización:30/01/2023

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 84).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 12 de 43
		Actualización:30/01/2023

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).
- ✓ **Ley 1811 de 2016**, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Transito.
- ✓ **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ **Decreto 648 de 2017.**
 - **Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos**, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores; resolución interna 2129 del 06 de junio de 2018.
 - **Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.** Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.
- ✓ **Acuerdo 6176 de 2018 CNSC** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.
 - **Evaluación del desempeño laboral:** Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Al respecto, se resaltan los siguientes aspectos:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 13 de 43
		Actualización: 30/01/2023

- Los compromisos funcionales tienen un peso porcentual del 85% y los compromisos comportamentales un peso del 15% de la calificación definitiva del evaluado.
- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias que expida el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, será un insumo para la concertación de los compromisos del periodo de evaluación siguiente:
- La Escala de Calificación es la siguiente: Nivel Sobresaliente: mayor o igual a 90% Nivel Satisfactorio: mayor a 65% y menor al 90% Nivel No satisfactorio: menor o igual a 65%.
- **Día de la Familia:** de conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: *“Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia".*

En su artículo 3 parágrafo indica lo siguiente *“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.”*

- ✓ **Decreto 051 de 16 enero de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 4 parágrafo 2** *“Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.*
- ✓ **Ley 1960 del 27 de junio de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.** Artículo 3: El literal g del Decreto 1567 de 1998 quedará así: *Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 14 de 43
		Actualización:30/01/2023

- ✓ **Resolución 2404 de 2019:** *Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.*
- ✓ Programa Nacional de Bienestar “*Servidores Saludables, Entidades Sostenibles*” 2020 -2022.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, inicia con la identificación de necesidades de los servidores públicos de entidad y culmina con la evaluación y seguimiento de este.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 15 de 43
		Actualización:30/01/2023

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar -CORPOCESAR se realizará en las siguientes etapas:

- ✓ Estudio de necesidades y Acuerdos de las negociaciones Sindicales.
- ✓ Elaboración de programas que respondan a las necesidades identificadas.
- ✓ Ejecución de los programas.
- ✓ Evaluación y seguimiento de los programas

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 16 de 43
		Actualización:30/01/2023

5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar que se va a implementar en CORPOCESAR en la vigencia de 2023, está enfocado en los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, a través de las cuales, se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten en los servidores públicos la capacidad de relación y de comunicación, incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con CORPOCESAR.

5.1 INSUMOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

5.1.1 Resultados Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2023.

Se realizó encuesta de identificación de necesidades de bienestar social para la vigencia 2023, con el fin de identificar las actividades en las cuales a los servidores públicos de la Corporación les gustaría participar.

De acuerdo con los resultados obtenidos, las actividades en las cuales quieren participar o temas que les gustaría que se aborden dentro del plan de bienestar para la vigencia 2023:

- Torneo de Fútbol y Voleibol
- Campeonatos Microfútbol
- Concurso de Dominó.
- Rumba Terapia
- Aeróbicos
- Ajedrez,
- Baloncesto.
- Juegos Intercars 2023 (si aplica).
- Participación en campeonatos abiertos
- Caminatas
- Atletismo
- Uso de la Bicicleta
- Ciclismo
- Torneos de fútbol sala femenino y masculino
- Torneo de futbol sala
- Carreras de Running
- Conocer más el departamento del cesar y Valledupar, visitas, recorridos
- Realizar muestras musicales y de danza.
- Actividades de lectura
- Charlas con personal especializado que aumente la motivación y asesoría para mejorar el manejo financiero personal

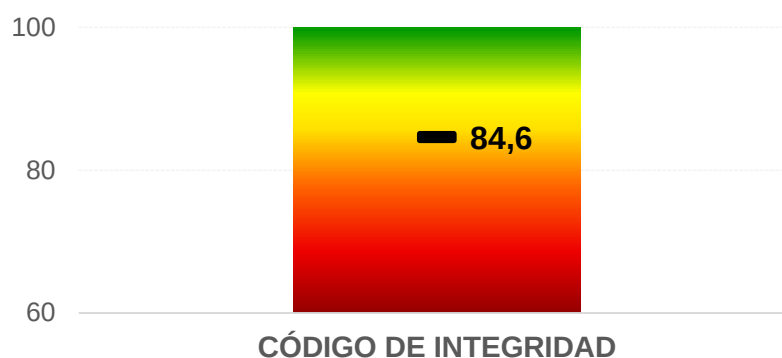
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 17 de 43
		Actualización:30/01/2023

- Dibujo.
- Participación en el pilón vallenato
- Celebración de días culturales con el fin de integrarse
- Actividades culturales participativas: coloquios, charlas, debates, tertulias, conversatorios.
- Teatro o cine al parque
- Artísticas y folclóricas
- Juegos de mesa
- Charlas sobre diversos aspectos del quehacer, no sólo institucional
- canto
- Jornada de aseo al río, con exposiciones en el parque
- Participación en desfiles de bailes culturales

5.1.2 Reporte Autodiagnóstico MIPG de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno

Las gráficas a continuación, muestran el cumplimiento de las actividades adelantadas por la entidad dentro de su política de integridad y buen gobierno durante la vigencia 2022.

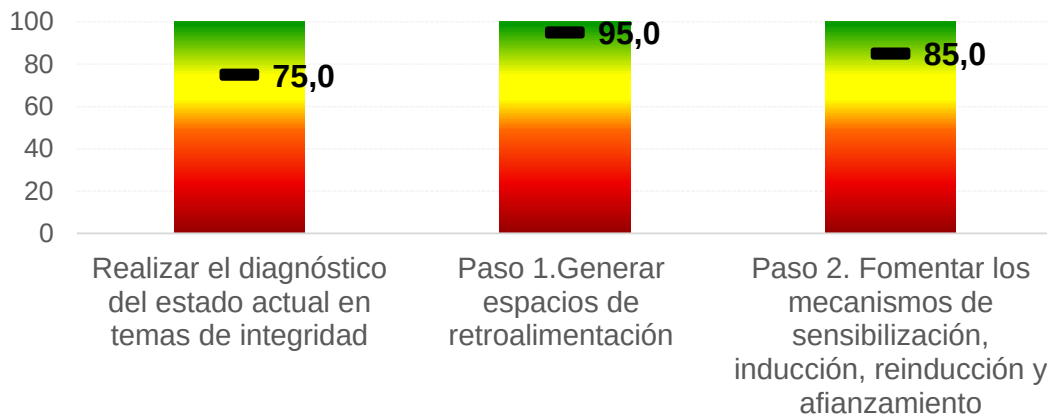
Gráfica. Calificación total política de integridad



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Coordinación GIT para la Gestión del Talento Humano. 2022

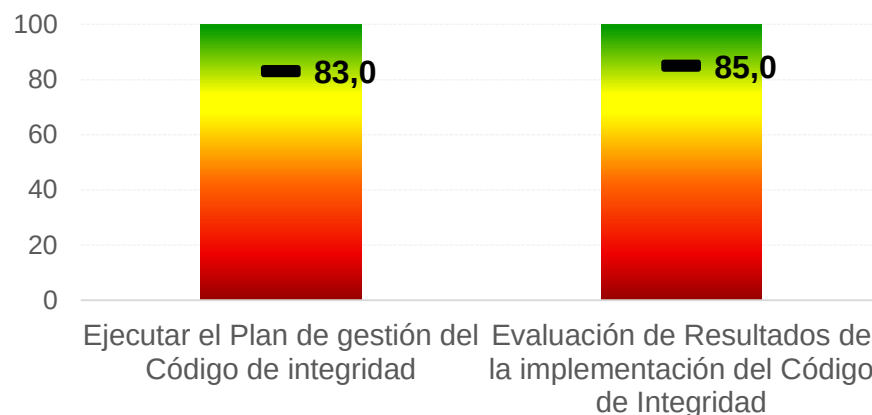
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 18 de 43
		Actualización:30/01/2023

Gráfica. Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Coordinación GIT para la Gestión del Talento Humano. 2022

Gráfica. Promoción de la gestión del código de integridad y buen gobierno



Fuente: Autodiagnóstico Política de Integridad – Coordinación GIT para la Gestión del Talento Humano. 2022

Se requiere que la entidad continúe promoviendo los valores del código de integridad, a través de diferentes espacios y actividades en los cuales se pueda retroalimentar la conducta y comportamiento de los diferentes colaboradores, con el fin de fortalecer y mejorar la imagen no solo de los servidores públicos sino de la entidad.

5.1.3 Resultados Encuesta de medición clima laboral 2022.

El estudio contó con la participación de 73 trabajadores, de los cuales 18 son servidores de planta y 55 contratistas que laboran en la sede principal de la

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 19 de 43
		Actualización:30/01/2023

Corporación Autónoma Regional del Cesar en la ciudad de Valledupar.

La encuesta se aplicó en el periodo comprendido del 23 de mayo al 23 de junio del año 2022. En cada encuesta se evaluaron las siguientes dimensiones:

Clima laboral
Retribución
Sentido de pertenencia
Disponibilidad de recursos
Relaciones y liderazgo

Como resultados de la aplicación de esta medición, se establecieron unas recomendaciones a corto, mediano y largo plazo.

Intervención a corto plazo

Las siguientes son las recomendaciones que se establecer se empiecen a intervenir a corto plazo, que permitan mejorar las condiciones del clima laboral de la entidad.

- ✚ Realizar talleres de sensibilización y de conciencia a todos los niveles en la corporación para motivar la participación de los empleados en las actividades contempladas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Socializar los resultados con la coordinación de talento humano, comité de convivencia laboral y personal a cargo del programa de seguridad y salud en el trabajo y en lo posible los empleados de la corporación.
- ✚ Realizar una jornada de reinducción con los empleados con el fin de socializar y recordar por parte del área de talento humano la misión, visión y valores de la corporación como manifestaciones que guíen y orienten las decisiones, acciones y conductas de todos los miembros, también los beneficios que se tienen como contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo, los reconocimientos, remuneración económica, tiempos de vigencia de contratos, acceso a los servicios de bienestar que la corporación ofrece: vivienda, educación, recreación, deporte entre otros, mediante su caja de compensación familiar, Administradora de Fondo de pensiones y/o EPS, con el objetivo de mejorar la estabilidad laboral el sentido de pertenencia y los valores colectivos.

Intervención a mediano plazo:

Se recomienda incluir un plan de capacitación en el SIG SST y Bienestar social, de actividades educativas y lúdicas con los trabajadores, estas capacitaciones se sugieren sean desarrolladas en sesiones consecutivas implementando las siguientes temáticas:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 20 de 43
		Actualización:30/01/2023

- ✚ Liderazgo corporativo verificar por dependencia o grupos de trabajo cómo se componen las jerarquías, la fusión entre líderes y la forma en que estos se relacionan con sus subordinados, con el fin de capacitar y reforzar en temas de manejo de personal, relaciones interpersonales y toma apropiada de decisiones para el grupo de trabajo.
- ✚ Capacitaciones a las jefaturas directas sobre actitudes, aptitudes y capacidades para liderar en su trabajo, capacitaciones sobre el manejo de personal. con el fin de motivar a los supervisores a escuchar cuidadosamente a su equipo y solicitar retroalimentación abierta y honesta sobre su estilo de liderazgo.
- ✚ Comunicación asertiva: definir los canales de información sobre sus tareas, los tipos de contacto con compañeros de trabajo y superiores, sobre prevención de los mismos riesgos para desempeñar su trabajo eficientemente y retroalimentación de sus actividades.
- ✚ Fortalecimiento de valores: Generar estrategias para el reconocimiento de valores corporativos como elementos propios de cada uno y que corresponden a las características competitivas, condiciones del entorno, expectativas del grupo.
- ✚ Implementación de programas de reconocimiento de equipo, premiar u otorgar reconocimiento formal a los logros del equipo de trabajo por su buen desempeño, incentivos para fomentar el equipo de trabajo efectivo.
- ✚ Nutrir y promover la cultura de inclusión, crear un espacio de trabajo en el cual los empleados sientan que son un equipo de trabajo que tienen respaldo y apoyo por parte de su coordinador o jefe inmediato.
- ✚ Implementar procesos onboarding y los mecanismos internos a través de los cuales los nuevos empleados adquieren los conocimientos, habilidades y comportamientos para que puedan ser miembros efectivos de la corporación los jefes deben asegurarse de que los empleados nuevos se sientan bienvenidos y proporcionarles un ambiente de trabajo sano y seguro.
- ✚ Crear una cultura de actividades sociales, abierta a ejercicios y eventos que construyan relaciones interpersonales sanas entre el grupo de trabajo, el compañerismo y el trabajo en equipo aumenta cuando los servidores se conozcan entre ellos y se sientan cómodos trabajando en conjunto.

Intervención a mediano plazo:

Las recomendaciones a largo plazo para la mejora del clima laboral son:

- ✚ Dar continuidad a las actividades de promoción del clima laboral en la corporación que mantengan y fortalezcan el nivel positivo de satisfacción identificado a través de la medición del clima laboral.
- ✚ Inspecciones locativas y de seguridad que realiza el COPASST, validar la disponibilidad de recursos con el propósito de cuidar el bienestar de los funcionarios, promover las mejores condiciones básicas en el lugar de trabajo

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 21 de 43
		Actualización:30/01/2023

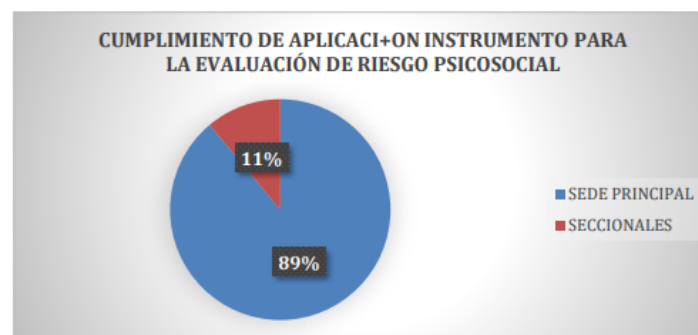
- y las instalaciones adecuadas para brindarles seguridad, confort y apoyo social.
- ✚ Permanecer con las estrategias organizacionales para mantener las condiciones como el sentido de pertenencia, los estilos de liderazgo, la retribución, las relaciones interpersonales, entre el personal, las directivas de la corporación, se pueden realizar al interior de las áreas ejercicios de integración o actividades de bienestar laboral que motiven a las partes a mantener una relación de respeto, confianza, compromiso y trabajo en equipo.

5.1.4 Resultados aplicación Batería Psicosocial 2022

La aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial se le aplico a 71 servidores de planta los cuales 63 son de la sede principal de la corporación en Valledupar y 8 pertenecen a las seccionales ubicadas en los municipios del Aguachica, Chimichagua, La Jagua de Ibirico y Curumaní.

La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles (individual, intralaboral y extra laboral), por lo tanto, se recomienda que las intervenciones que se realicen interdisciplinariamente, se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos.

Es necesario recordar que todo proceso para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo implica el compromiso de la alta dirección, supervisores, cargos medios y cada uno de los trabajadores que laboran en la corporación.



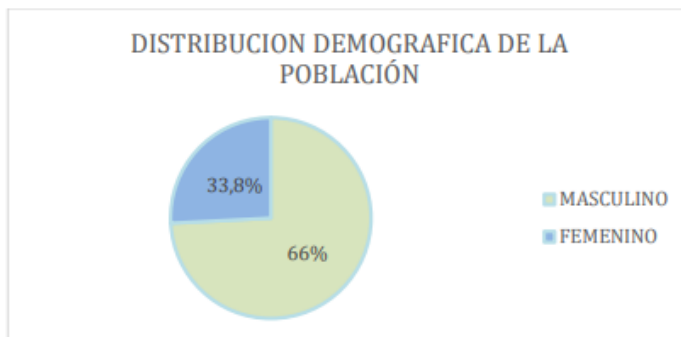
PERSONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SUCURSAL PRINCIPAL VALLEDUPAR	63	88,7%
SECCIONALES DEPARTAMENTALES	8	11,26%



TIPO DE CARGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PROFESIONAL	33	46%
ASISTENCIAL	38	53%

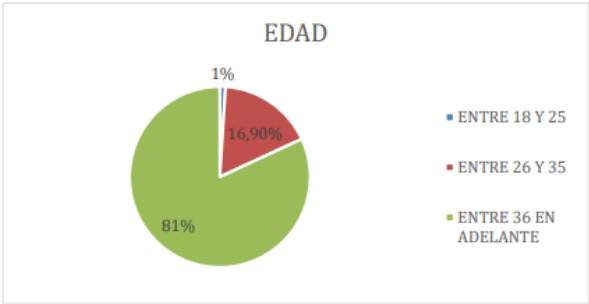
DISTRIBUCIÓN DEMOGRAFICA DE LA POBLACIÓN

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	47	66%
FEMENINO	24	33,8%



EDAD

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ENTRE 18 Y 25 AÑOS	1	1,4%
ENTRE 26 Y 35 AÑOS	12	16,9%
ENTRE 36 EN ADELANTE	58	81%

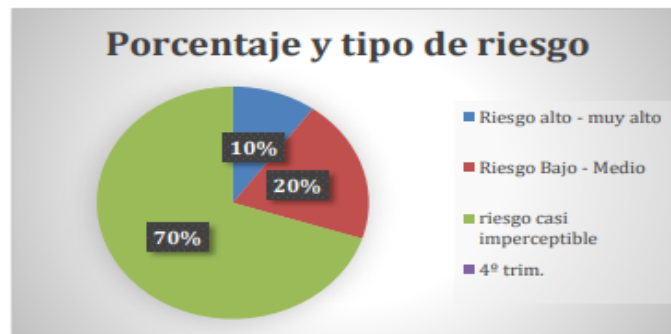


Resultados por Dimensiones Generales

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 24 de 43
		Actualización:30/01/2023

EXTRALABORALES

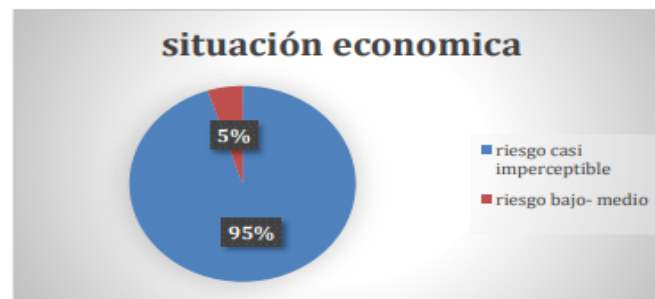
Los factores de riesgo psicosocial Extra laboral, es un instrumento diseñado para Evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas con el entorno familiar, Social y económico del trabajador. También se evalúan las condiciones del lugar de vivienda Que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dentro de esta categoría se encuentran aspectos como las responsabilidades personales y Familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan Las redes sociales y familiares, las características de vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar. Podemos observar que a manera general los riesgos extra laborales representados el 70% de la población considera que las dimensiones evaluadas no representan riesgos considerables, 20% en riesgo Bajo en el contexto Extra laboral, 10% refirió molestias en Riesgo Alto y Muy Alto por lo que se comenzara a indagar bajo el análisis de las dimensiones más importantes los factores de mayor prevalencia.



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 25 de 43
		Actualización:30/01/2023

Situación económica

Para esta dimensión se establece un 95% en riesgo casi imperceptible y un 5% en Riesgo bajo y sin riesgo. Lo que Trata esta dimensión es de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando: Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar. Se debe crear estrategias que contengan alternativas de ahorro y manejo de la economía familiar. Analizar desde el PVE proporcionando estrategia que ayuden a los trabajadores a minimizar este tipo de riesgo.



Características de vivienda y entorno

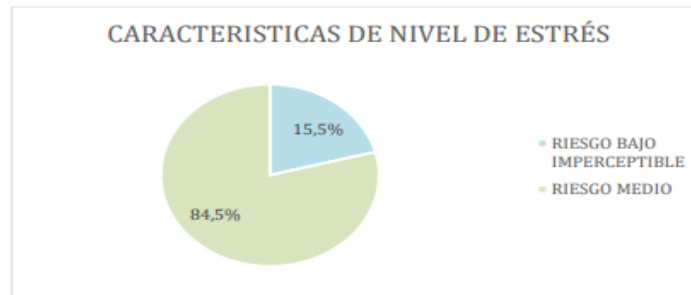


Para esta dimensión se establece un 100% en Riesgo casi imperceptible. Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierte en fuente de riesgo cuando:

Las condiciones de la vivienda del trabajador están en malas condiciones físicas. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar

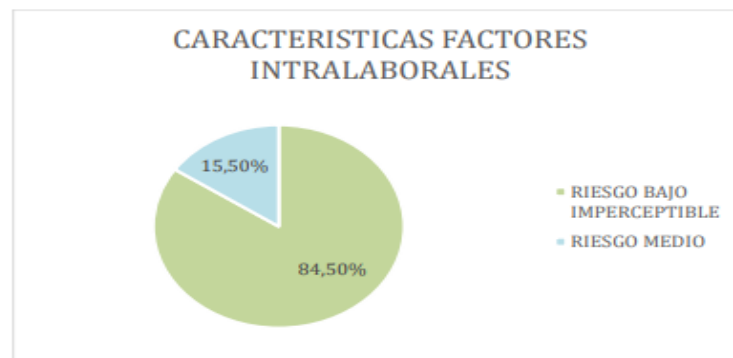
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 26 de 43
		Actualización:30/01/2023

Características del nivel de estrés



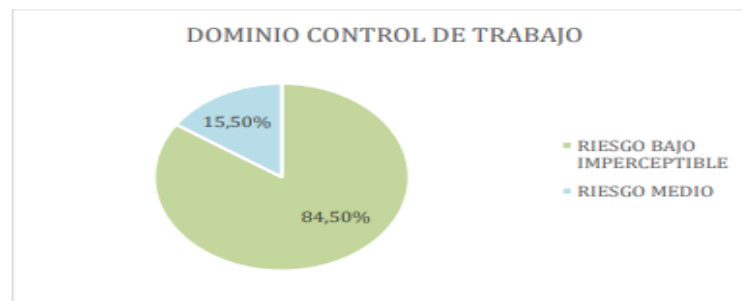
De acuerdo a la información suministrada por los empleados participantes en la encuesta de materia de riesgo psicosocial, el 84,5% es decir 60 de los 64 individuos no se identifican síntomas de estrés durante los 3 meses previos al diligenciamiento de la batería, lo que sugiere un riesgo bajo y casi imperceptible en relación a la sintomatología generada por estrés derivado de las actividades que realiza en su trabajo y que pueda afectar de manera directa su desempeño dentro de la corporación. Mientras el 15,5%, 4 empleados manifiestan sentir sintomatologías de estrés relacionadas a las actividades ejecutadas en su trabajo y que representa un riesgo medio, se recomienda realizar intervención oportuna individual a cada uno de estos empleados.

Característica factor intralaboral



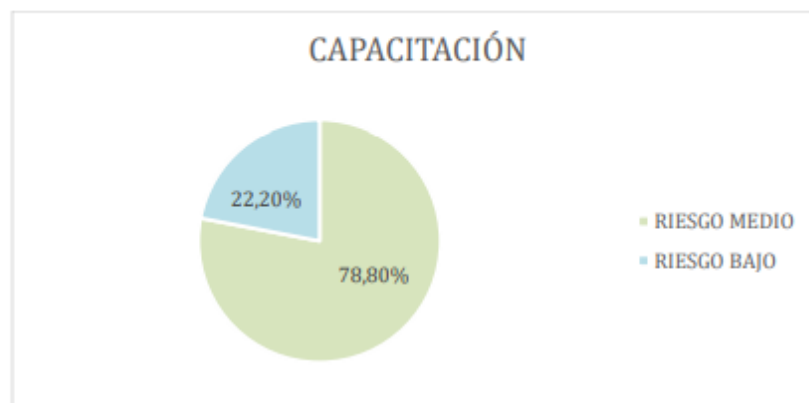
Las condiciones intralaborales se definen como las características del trabajo y de la institución que influyen de manera directa en la salud y el bienestar del ser humano, en el estudio y analizando los resultados se observa que el 84,5% de los empleados no perciben riesgos y es casi imperceptible mientras el 15,5% se encuentran en un riesgo medio y un 0% de los empleados en riesgo alto muy alto.

Dominio control de trabajo



Representa la influencia que tiene el individuo para tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en la realización de sus actividades, factores como los son la iniciativa, la autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación, claridad del rol y la capacitación son aspectos que le dan al empleado la posibilidad de influir sobre la realización de sus actividades en el ámbito laboral, el 84,5% manifestó un riesgo bajo casi imperceptible es decir que se sienten cómodos con la forma en que influyen estos factores en el desempeño de sus actividades y su rol como empleado de la corporación, por otro lado el 15,4% presentan riesgo medio, es decir se sienten inconformes en cuanto a la claridad del rol, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía sobre el cargo.

Capacitación

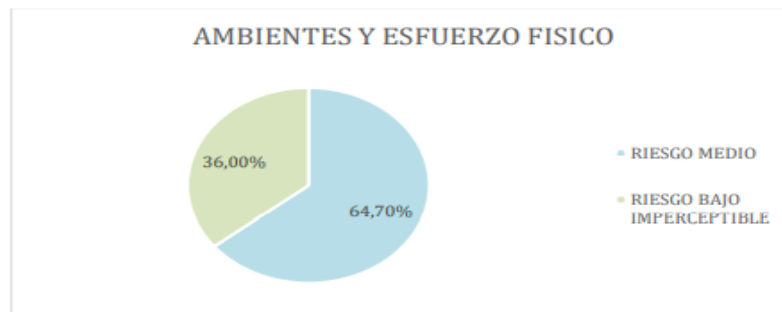


Se entiende por capacitación todas aquellas actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al empleado con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. De acuerdo a los resultados se encontró riesgo medio en el 78,8% de los empleados donde se quejan del acceso a las actividades de capacitación es limitado, y que estas no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajador y son insuficientes, el 22,2% tiene riesgo bajo casi imperceptible donde manifiestan sentirse satisfechos con las capacitaciones que reciben en la corporación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 28 de 43
		Actualización:30/01/2023

Demanda ambientes y esfuerzo físico

Hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, y que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos y animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo) de carga física y de seguridad industria. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo se convierten en fuente de riesgo cuando implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia.



De acuerdo al estudio realizado el 64,7% de los empleados tiene un riesgo medio en la dimensión de ambiente y esfuerzo físico, por otro lado, el 36% presenta un riesgo bajo casi imperceptible.

Demandas emocionales



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 29 de 43
		Actualización:30/01/2023

Hace referencia a la exposición que tiene el individuo a las exigencias emocionales que demandan del empleado como lo son: comprender situaciones y sentimientos de otras personas, autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de su labor dentro de la corporación.

En esta dimensión el 93.7% de los empleados presenta un riesgo bajo casi imperceptible, lo que indica que tienen fácil manejo de sus emociones frente a situaciones que exigen emocionalmente y que el 7% de los empleados tiene un riesgo medio frente a esta dimensión.

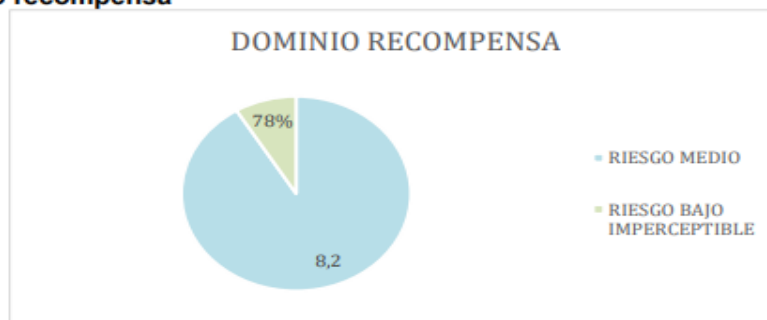
Demandas de liderazgo y relaciones sociales



Liderazgo se define como la capacidad de influir en un grupo de personas con el objetivo de trabajar en equipo y en torno a un propósito, teniendo en cuenta las relaciones que se establecen con otras personas en el contexto laboral. La percepción que tienen los empleados sobre las relaciones interpersonales es positiva y no

presenta afectaciones en los resultados ya que el 100% presenta riesgo bajo casi imperceptible.

Dominio recompensa



Se trata de la retribución que el empleado obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Comprende diferentes tipos de retribución, financiera que es la compensación económica por el trabajo, compensación psicológica como el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo y posibilidades de promoción y recompensa. En esta dimensión el 78% tiene riesgo bajo casi imperceptible lo que significa que se sienten confortables con la recompensa que reciben a nivel emocional, financiero y psicológico, mientras que el 21.8% no se sienten satisfechos con la retribución que reciben en la corporación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 30 de 43
		Actualización:30/01/2023

Dentro del plan de intervención recomendado por la profesional responsable de la aplicación y medición de esta batería, se establece lo siguiente:

Plan de intervención

- ✚ Mejora de clima laboral, capacitaciones y charlas contantes que permita mitigar el acoso laboral dentro de la corporación y el manejo de las relaciones interpersonales.
- ✚ Fortalecimiento en procesos de indicaciones y entregas de puesto de trabajo.
- ✚ Reconocimiento a la labor de los empleados dentro de la corporación desde la importancia de cumplimiento de metas institucionales.
- ✚ Implementación del trabajo en equipo.
- ✚ Monitoreo constante de las condiciones físicas de los ambientes de trabajo, sobre todo en lo referido a iluminación, ventilación, ruido, espacio y condiciones ergonómicas, lo que permitirá prevenir el desarrollo de enfermedades laborales y/o la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo.
- ✚ Fortalecimiento de liderazgo, implementar programas de entrenamiento a los líderes o jefes de área para el desarrollo de habilidades y competencias en el direccionamiento de equipos de trabajo. Desarrollo de actividades como capacitaciones, evaluaciones de desempeño.

5.1.5 Diseño y formulación del Plan de Bienestar Social

El diseño y formulación del presente programa se estructura a partir de los siguientes ejes:

✚ Eje 1. Equilibrio psicosocial.

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Los diferentes programas o actividades que hacen parte de este eje son:

- ❖ Eventos deportivos y recreacionales
- ❖ Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales
- ❖ Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 31 de 43
		Actualización:30/01/2023

de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.

- ❖ Teletrabajo/Trabajo virtual en casa.
- ❖ Concurso “Los Servidores Públicos Tienen Talento”.
- ❖ Bienestar espiritual.
- ❖ Horarios flexibles para los servidores públicos.
- ❖ Jornada laboral especial para mujeres embarazadas.
- ❖ Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos.
- ❖ Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias.
- ❖ Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación.
- ❖ Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal.
- ❖ Adecuación de salas de lactancia materna.
- ❖ Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.
- ❖ Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año).
- ❖ Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras).
- ❖ Celebración del día del Trabajo Decente.
- ❖ Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- ❖ Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño.
- ❖ Celebración de cumpleaños.
- ❖ Entorno laboral saludable.
- ❖ Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.
- ❖ Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

Eje 2. Salud Mental.

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Los diferentes programas o actividades que hacen parte de este eje son:

- ❖ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- ❖ Estrategias de trabajo bajo presión.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 32 de 43
		Actualización:30/01/2023

- ❖ Prevención del sedentarismo.
- ❖ Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
- ❖ Telemedicina - Teleorientación psicológica.

Eje 3. Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Actividades y programas que se pueden ejecutar en este eje son:

- ❖ Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.
- ❖ Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.
- ❖ Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
- ❖ Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.
- ❖ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- ❖ Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Eje 4. Alianzas Interinstitucionales

Es de gran importancia establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se deberá hacer una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Las actividades o programas que se pueden desarrollar en este eje son:

- ❖ Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
- ❖ Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social.
- ❖ Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas.
- ❖ Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 33 de 43
		Actualización:30/01/2023

 Eje 5. Transformación Digital – Transversal.

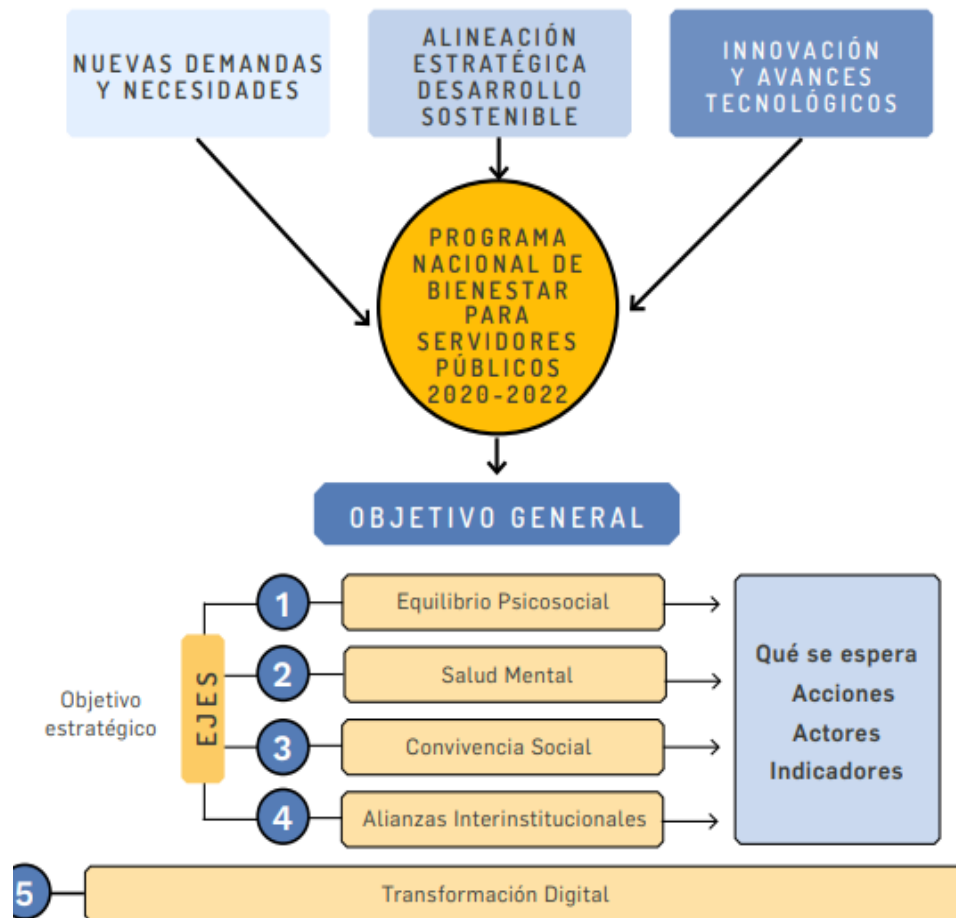
Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas, se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.

Los diferentes programas y actividades asociados a este eje son:

- ❖ Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.
- ❖ Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- ❖ Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información.
- ❖ Actualización de redes y sistemas de información.
- ❖ Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

Gráfica: Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 34 de 43
		Actualización:30/01/2023



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

A través del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, la entidad busca no solo mejorar las condiciones del entorno laboral, sino que, además esté en armonía con la vida familiar y profesional de cada uno de los colaboradores, con el fin de lograr un equilibrio en su vida, logrando de esta manera un mayor grado de motivación en el desarrollo de sus actividades diarias.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 35 de 43
		Actualización:30/01/2023

6. PROGRAMAS DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR.

6.1 APOYO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS EN PROGRAMAS DE PREGRADO, POSGRADO, MAESTRÍA Y DOCTORADO:

CORPOCESAR reconocerá a los servidores públicos un estímulo educativo para que adelanten estudios en instituciones legalmente reconocidas, en la modalidad de Pregrado, Postgrado, Maestrías y Doctorados, conforme con la Resolución 314 del 2010, la cual reglamenta el otorgamiento de estímulos educativos para los servidores públicos, en cuanto al promedio académico para una mayor asignación de estímulo educativo así:

- ✓ Más de 3.5 a 4.0 el 15 % adicional
- ✓ Más del 4.0 el 20 %

El ARTÍCULO 3 del decreto 1960 de 2019, señala que: El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) *Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*”

6.2 ESTÍMULO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS.

A partir de la vigencia 2021, Corpocesar reconocerá y pagará con recursos propios de la entidad: a cada servidor público que lleve por lo menos seis (6) meses de servicio en la Corporación y que tenga hijo (s) menor (es) de 25 años un estímulo educativo correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por año escolar (preescolar, primaria o bachillerato), universitario o posgrado (Técnico, Tecnólogo, Universitario o posgrado) o Educación especial, lo anterior de acuerdo a lo establecido en la Resolución No. .0384 del 10 de diciembre de 2020.

6.3 ESTÍMULO MONTURAS DE LENTES.

CORPOCESAR, reconocerá con cargo al presupuesto de la corporación a sus respectivos servidores públicos un estímulo por una sola vez al año, para cubrir los costos de monturas de lentes, equivalente hasta el 25% de SMLMV, debidamente prescritos mediante fórmula expedida por el especialista de la EPS donde se encuentre afiliado o la que se expida en el examen ocupacional realizado por la entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 36 de 43
		Actualización:30/01/2023

6.4 SEGURO DE VIDA GRUPO

CORPOCESAR contará con un seguro de vida y sus anexos, para los empleados, con una compañía legalmente reconocida y constituida en Colombia, el cual no será inferior a cien (100) SMMLV, el cual además de los amparos básicos, muerte por cualquier causa, incluida la muerte presunta, debe contener los siguientes amparos adicionales: invalidez por accidente o por enfermedad, siempre que la pérdida de capacidad laboral no sea inferior al 50%.

Amparo por enfermedades graves como: Cáncer, leucemia, infarto cardiaco, enfermedad cerebro vascular, insuficiencia renal, Alzheimer, cirugía arte coronaria, esclerosis múltiple, aplasia medular y otras consecuencias incapacitantes, auxilio funerario, rentas diarias por hospitalización, rentas diarias por incapacidad.

6.5 ESTIMULO NAVIDEÑO.

Corpocesar reconocerá anualmente a todos sus trabajadores un Estímulo Navideño equivalente a 1.5 Salarios Mínimos Mensuales conforme a lo establecido en la Resolución 0664 del 19 de julio de 2016.

6.6 DÍA DE LA FAMILIA

De conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: *“Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de mayo de cada año como el “Día Nacional de la Familia.*

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 37 de 43
		Actualización:30/01/2023

7. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores logrando un impacto positivo en la gestión institucional.

El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales de los mejores empleados por niveles jerárquicos que la conforman, así como la celebración y conmemoraciones de fechas especiales.

- ✓ **BENEFICIARIOS.** De conformidad con el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes servidores.
 1. Servidores Públicos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.
 2. Equipos de trabajo conformado por servidores públicos de la entidad, que logren niveles de excelencia.
 3. Los demás servidores públicos que de conformidad con los principios constitucionales y convenios internacionales o acuerdos colectivos de negociación consagran este derecho en materia laboral.

Con el fin de desarrollar el plan de incentivos de la entidad, esta deberá suscribir acto administrativo mediante el cual se establezcan las condiciones para acceder a los incentivos tanto individuales como grupales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 38 de 43
		Actualización:30/01/2023

8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 39 de 43
		Actualización:30/01/2023

9. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

El Director General de la entidad a través de sus delegados, miembros del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, la Subdirección General Área Administrativa y Financiera y el GIT para la Gestión del Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones establecidas en el Cronograma del Plan.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 40 de 43
		Actualización:30/01/2023

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS

La Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano, presentará semestralmente al Comité de Gestión y Desempeño Institucional un informe sobre los avances de las actividades programas en el Cronograma de ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023.

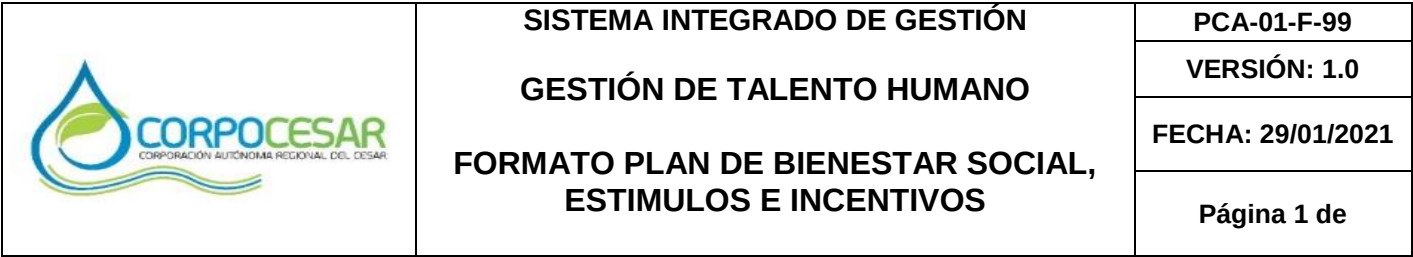
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCE-04-PL-06
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 12/12/2022
		Página 41 de 43
		Actualización:30/01/2023

11. DIVULGACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, será socializado con los servidores públicos a través de correo electrónico, así mismo, será publicado en la página web de la entidad.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																							
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2023																																							
EJE TEMATICO	ACTIVIDADES PROPUESTAS	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
				PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT	PR	RP	RT			
EJE No.1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Elaboración, aprobación y publicación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD	COORDINACIÓN DEL TALENTO HUMANO COORDINARÁ EL PROCESO DE EJECUCIÓN DE LAS CAPACITACIONES AQUÍ DEFINIDAS	PR																																			
	Celebración de cumpleaños servidores públicos mensuales																																						
	Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno																																						
	Socialización del Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno																																						
	Estímulos educativos para los hijos de los empleados																																						
	Estímulos Educativo para los funcionarios																																						
	Día de la secretaria																																						
	Día de la Madre																																						
	Día de la familia																																						
	Día del Padre																																						
	Día del servidor público																																						
	Ferias de servicios (oferta de bancos, fondos, salud, alimentación, seguros, eventos, turismo, educación, vivienda, etc.)																																						
	Actividad de Clases de acondicionamiento físico, integraciones lúdicas entre otras.																																						
	Actividades de intervención al plan de desarrollo psicosocial de acuerdo a los resultados obtenidos en la Batería Psicosocial																																						
	Exámenes Médicos Ocupacionales																																						
	Caminatas ecológicas y /o senderismo																																						

[illegible]

NOTA: LA EJECUCIÓN DEL CRONOGRAMA ESTÁ SUJETO A MODIFICACIONES