


 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A., se encuentra integrado al modelo de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se concibe el Talento Humano como un eje fundamental, dado que se proporcionan herramientas que permiten acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales contribuyendo en el mejoramiento de su calidad de vida y su entorno familiar, es por ello que la C.R.A. implementa un plan estratégico en el cual se incluyen programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales.



Por lo anterior, la C.R.A., presenta a los grupos de interés, y a la ciudadanía el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024.

De acuerdo con la normatividad, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que: “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 (...), promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...).

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

De manera adicional, el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, define que los programas de bienestar social 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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”, y el artículo 21 ibidem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(...) a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...)”.

Este programa busca fomentar la formalización laboral, promoviendo así el respeto por los derechos de los trabajadores y la equidad dentro del ámbito laboral, y el bienestar para ellos y sus familias.

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

2.1 Objetivo General



Propiciar condiciones adecuadas y favorables de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A., y sus familias, con el fin de promover el mejoramiento de la calidad de vida, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la convivencia social, a través de espacios de conocimiento, sano esparcimiento e integración familiar que permitan el desarrollo personal y la calidez humana.

2.2. Objetivos Específicos

- Programar y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la C.R.A.; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Crear condiciones de trabajo que favorezcan el ambiente laboral y permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Promover y desarrollar estrategias desvinculación asistida para el retiro de los servidores que se encuentran en edad de pre-pensionados.
- Establecer políticas que apoyen y fomenten la salud mental de los servidores de la C.R.A., , a través de acciones de prevención, detección y atención temprana.

 <p>C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

- Propiciar espacios de sano esparcimiento y recreación para los servidores la C.R.A., y sus familias, con el objetivo de fortalecer los lazos familiares y promover el bienestar integral.
- Fomentar una cultura organizacional basada en los valores institucionales en función de la calidez humana, el respeto y generando compromiso institucional con un sentido de pertenencia e identidad por parte de cada uno de los servidores de la C.R.A.



 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024, está dirigido a todos los servidores de la C.R.A., de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, colaboradores y sus familias. La C.R.A., asegura que todos los servidores serán incluidos en la realización de las actividades del plan. El objetivo principal del plan es fortalecer la calidad de vida laboral e incorporar el núcleo familiar del funcionario cuando esto haya sido definido o especificado en la actividad.

Adicional, con el plan se busca:



- Reducción de riesgos a la salud mental y física.
- Entornos laborales saludables orientados al desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos
- Mejora del ambiente de trabajo
- Integración de los servidores públicos

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

3. MARCO NORMATIVO

Este plan se fundamenta en las siguientes normas:

- Constitución Política de Colombia de 1991
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
- Acuerdo 617 del 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CSNC, por medio del cual se establece el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- 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.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022 – DAFP.
- Acta final de acuerdos de la negociación del pliego de solicitudes 2023 entre el sindicato Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos de Colombia- UNASEP y el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – Icfes.
- Resolución N° 00242 del 2022– Por Medio de la cual se adopta Acuerdo Final de la Negociación del Pliego Único de Peticiones entre la Corporación Autónoma Regional Del Atlántico C.R.A., y la Organización Sindical Sindepúblico



 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

4. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS

La C.R.A. impulsa el desarrollo humano a partir del desarrollo integral del talento de la entidad. Las políticas de calidad de vida dirigidas a los empleados públicos se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional, por una parte, por el otro se fundamenta en modelos teóricos y metodologías experienciales que buscan generar estrategias, orientaciones y acciones novedosas, mejores prácticas en cultura, clima y cambio organizacional, dirigidos al engrandecimiento del ser humano y al desarrollo de sus virtudes, capacidades, competencias y autoeficacia, anclado a su vez en los diagnósticos de necesidades y situación actual del clima laboral, mapas de riesgos, y brechas entre la cultura hallada y la deseada.

El direccionamiento de una estrategia centrada en la Felicidad como motor de la productividad, busca contribuir al posicionamiento de una cultura de la confianza, credibilidad, excelencia, servicio y liderazgo que dinamice y exprese la relación entre creencias, rituales, misión, visión, valores y capacidades organizacionales en la planeación del desarrollo del país y las capacidades humanas vistas en las virtudes y valores de seres humanos integrales, éticos, tanto en el funcionamiento del Estado como en el sector privado. La Relación del Plan anual de Bienestar y Estímulos con el modelo empresas felices, empresas productivas apunta al establecimiento flexible de un ambiente laboral positivo y motivador que incida en la disminución del riesgo psicosocial, el mejoramiento de la calidad de vida de los equipos de trabajo y sus integrantes como parte de una estrategia integral de la C.R.A.



El desarrollo de esta estrategia establece la importancia en la intervención primaria en Cultura y Clima, la cual tenga alcances integrativos de los diferentes

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

procesos de la oficina de Gestión Humana dirigidos a atender las necesidades objetivas y funcionales de los funcionarios, las dependencias y como un todo, la entidad, pensando en el cubrimiento focalizado de las unidades de trabajo (dependencias) y equipos de trabajo. Fundamentada en los resultados de la encuesta Great Place To Work® Trust Index © como diagnóstico del clima o ambiente laboral, y la Great Place To Work® Culture Audit © o de la cultura organizacional, enfocada en las capacidades organizacionales, base diferenciadora de la cultura en el entorno del mercado, en este caso del sector público de orden nacional. Junto con el mapa de riesgos, constituyen elementos que ayudan a identificar el ADN institucional y las vías de mejoramiento o fortalecimiento integral.

Gestionar la felicidad es una de las teorías administrativas recientes a implementar en las organizaciones y un reto muy importante para los altos gerentes y/o líderes responsables de las empresas. Para el logro de resultados se requiere del compromiso institucional que se materializa con las obligaciones y responsabilidades que intrínsecamente se adquieren al implementar y gestionar la Felicidad. Asumirlas es un reto, que dista enormemente de surtir un trámite interno y/o de cumplir con un requisito de norma. Los efectos son a largo plazo, visualizables en los resultados financieros, en los indicadores y en las mediciones de clima laboral que se llevan a cabo internamente.



La Función Pública en el marco del MIPG lanzó la iniciativa de la Política de Talento Humano, como una de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, entre otras complementarias:

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros. El Modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional se considera como factor crítico de éxito. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, relaciones laborales). Los elementos constitutivos de la política, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de Gestión Humana y el ciclo de Gestión. Es en este último y por medio de los diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.



	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

“Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.” (Función Pública, 2021, p. 24).

5. FOCOS DE APLICACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS



- **Calidad de vida:** equilibrio entre la vida personal y la vida laboral centrada en la Felicidad como motor de la productividad, busca contribuir al posicionamiento de una cultura de la confianza, credibilidad, excelencia, servicio y liderazgo que dinamice y exprese la relación entre creencias, rituales, misión, visión, valores y capacidades organizacionales en la planeación del desarrollo del país y las capacidades humanas vistas en las virtudes y valores de seres humanos integrales y éticos.

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

- **Gestión ambiental:** La Entidad puede intervenir para modificar, influir u orientar los usos del ambiente, así como los impactos de las actividades humanas sobre el mismo. La Gestión del medio ambiente empresarial se traduce en un conjunto de actividades, medios y técnicas tendientes de conservar los elementos de los ecosistemas y las relaciones ecológicas entre ellos, en especial cuando se producen alteraciones debidas a las acciones de la empresa (hombre).
- **Ambiente laboral:** El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la consecución de objetivos. Un adecuado ambiente laboral, garantizará personas motivadas y productivas que aportarán al éxito de la organización. El mejoramiento en ambiente laboral se traducirá como un factor de protección que disminuya el riesgo psicosocial de los integrantes de la C.R.A.
- **Trabajo en equipo:** Entendido como compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la entidad lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar diligenciada por un total de 65 servidores públicos, se encuentra que es importante que áreas como la recreación, el deporte, actividades culturales, cursos productivos, jornadas de salud y convenios deportivos continúen desarrollándose.



Por lo anterior se evidencia que las actividades llevadas a cabo en el 2019 respondieron a las necesidades de los servidores; pues según los resultados continúan representando

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

altos niveles de importancia, sin embargo, también se debe destacar que la participación por actividad y el cubrimiento de los programas no alcanzó a la totalidad de la población, teniendo en cuenta que algunos servidores no participaron ya fuera por desconocimiento, poco interés o dificultad para asistir.

En razón a lo anterior se ha considerado incluir nuevas disciplinas deportivas y nuevas actividades de interés general a fin de lograr un mayor número de funcionarios participantes de las actividades deportivas y culturales. Por otra parte, la oficina de Gestión Humana propone para la vigencia 2020 acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos poblacionales que componen la Entidad, de esta manera, poder mostrar e invitar a todos los servidores públicos y colaboradores (en los casos que corresponda) y lograr motivarlos para que participen en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en grupo como dependencia y familiar.



La intención de esta aproximación se basa en el postulado, que la participación de todos nuestros servidores públicos y colaboradores en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad, generará en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos, lo cual generará mejores ambientes laborales, a la vez que dichas actividades se articulan como un todo, generadoras de creencias positivas, logrando fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la C.R.A., es decir fortaleciendo nuestra Cultura Organizacional.

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

6. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2020 socializó la estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Social, que consta de cinco (5) ejes: eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales y el eje de transformación social siendo éste el eje transversal del programa.



 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

6.1. Eje 1: EJE EQUILIBRIO SOCIAL



El eje psicosocial hace referencia a los factores psicosociales, equilibrio de vida personal, laboral y familiar y calidad de vida laboral; entendiendo que son necesarios bienestar laboral y, que a su vez, al aumento de la productividad. Estos factores están compuestos por: actividades deportivas y recreacionales, artísticas, culturales, hábitos y prácticas saludables para los servidores públicos y su núcleo familiar.

Factores Psicosociales

- a. Actividades deportivas: La ejecución de estas actividades tiene como objetivo fundamental fomentar el desarrollo de habilidades deportivas entre los servidores, promoviendo así una sana competencia y un adecuado esparcimiento. Esta iniciativa actúa como un complemento a la labor diaria, permitiendo una utilización adecuada del tiempo libre. El propósito de estas actividades no solo se centra en fortalecer el estado físico de los participantes, sino también en mejorar su bienestar mental. A través de la práctica deportiva, se busca generar comportamientos de integración, respeto y tolerancia hacia los demás, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.

Dentro de las actividades deportivas que se llevarán a cabo, se encuentran actividades como bolos, futbol, tenis de mesa y entrenamiento funcional entre otras.

- b. Actividades recreativas: Durante el transcurso del año, se llevarán a cabo una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que tienen como objetivo principal mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y fomentar su aprendizaje social. Nos preocupamos no solo por su bienestar laboral, sino también por su bienestar familiar y personal.



	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

En este sentido, una de las propuestas que deseamos destacar es la organización de vacaciones recreativas para los hijos de nuestros servidores, durante las vacaciones de mitad de año y de fin de año.

- c. **Actividades culturales:** Se desarrollarán actividades culturales, artísticas y lúdicas como teatro, cine, entrega de boletas para eventos culturales, orientación musical, las cuales permitirán el enriquecimiento personal y profesional de los servidores, permitiendo un contacto con el arte y la cultura donde se fomentará la sensibilidad, la empatía y el pensamiento crítico.

La conmemoración de fechas especiales también será una oportunidad para reconocer el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral positivo y motivador. Estas celebraciones se realizarán de forma festiva, con actividades y momentos de sano esparcimiento, generando un sentido de pertenencia y valoración por parte de los colaboradores.

Una actividad es la capacitación en artes y/ o artesanías u otras modalidades: los cuales tienen como objetivo brindarles a nuestros servidores nuevas habilidades y conocimientos en temáticas como manualidades navideñas y talleres de cocina. A través de los talleres de manualidades navideñas, buscamos estimular la creatividad de nuestros colaboradores, permitiéndoles explorar diferentes técnicas y materiales para crear hermosos adornos y regalos navideños. Por otro lado, los talleres de cocina tienen como objetivo brindarles a nuestros colaboradores nuevas habilidades culinarias, permitiéndoles aprender recetas saludables y prácticas que pueden aplicar en su vida personal, con el fin de promover estilos de vida saludables.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar



- a. Flexibilidad Laboral: La C.R.A., estableció mediante Resolución No. 00123 de 2023 Jornada Especial y Flexible, para algunos servidores en sus hogares como madres o padres cabeza de familia, con personas con discapacidad a cargo, cuidadores de personas dependientes con condiciones de salud especiales, con niños menores de 15 años, con el propósito de contribuir en mejorar la dinámica familiar y laboral.

Se expidió la Resolución No.0044 de 2023, por la cual se concede un día a los servidores públicos de la Corporación Autónoma regional del Atlántico C.R.A., para compartir en familia, en cumplimiento de la ley 1857 de 2017., en el marco de nuestro compromiso por mejorar la calidad de vida de nuestros servidores, se han diseñado una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que buscan fomentar el aprendizaje social y generar un equilibrio integral entre la vida familiar y laboral.

Calidad de Vida Laboral

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto fundamental en el bienestar de nuestros servidores públicos. Es un proceso continuo y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones de trabajo que favorezcan su desarrollo personal, social y laboral. Queremos que nuestros funcionarios se sientan valorados y motivados, por lo que nos esforzamos en proporcionar un ambiente laboral propicio para su bienestar y crecimiento.



En la C.R.A, nos preocupamos por el bienestar y la felicidad de nuestros servidores públicos. Por eso, nos esforzamos en conmemorar fechas especiales que sean un estímulo y reconocimiento a su labor incansable, es por ello, que se realizaran actividades como el reconocimiento a nuestras mujeres, padres, madres, conductores, servidores públicos, día del servidor público, tardes motivacionales, entrega de incentivos, novena navideña, sorpresa navideña hijos, tarjetas virtuales de felicitación por su profesión dentro de la institución, cumpleaños, tiempo de servicios.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

En acuerdo con la organización sindical se aprobó el reconocimiento por quinquenio, reconociendo a nuestros funcionarios con un bono de un (1) SMLMV cada cinco (5) años de servicios cumplidos en la C.R.A. a partir del 30 de julio de 2019. Este beneficio se hará extensivo por dos períodos, es decir, a 30 de julio de 2024 y a 30 de julio de 2029.

De acuerdo a las festividades del año se implementará descansos compensatorios de la siguiente manera:

- Tiempo de Descanso Compensado en Semana Santa y Festividades de Fin de Año: La C.R.A. otorgará a sus servidores públicos descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando se haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que se establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.
- Tiempo de descanso compensado por trabajo realizado fuera del horario laboral. La C.R.A., otorgará un (1) día de descanso compensado por cada ocho (8) horas adicionales a la jornada laboral trabajadas, para los servidores públicos que realicen actividades los fines de semana y otros compromisos asociados a la misión de la entidad. Los servidores públicos que causen el derecho deberán solicitar el disfrute del día compensatorio ante su jefe de área, con copia a la Oficina de Gestión Humana
- Tiempo de descanso no compensado por cumpleaños. Como parte de su plan de bienestar y estímulos y con el propósito de celebrar la vida de cada uno de sus servidores, se otorgará un día hábil de descanso remunerado para que los cumpleaños utilicen este tiempo libre en actividades que contribuyan a su bienestar personal, siempre y cuando se garantice la prestación del servicio.
- Permiso de estudios. Los servidores públicos que requieran adelantar sus estudios académicos en un horario que se cruce con la jornada laboral, deberán solicitar permiso de estudio al Jefe de Oficina de Gestión Humana, previo visto bueno del jefe inmediato quien deberá establecer que no exista una afectación en la prestación del servicio, caso en el cual el permiso no podrá ser autorizado. En dicho escrito se debe manifestar la forma en la cual se compensarán las horas de ausencia en el Instituto durante el tiempo de la jornada laboral dedicada al estudio.

 <p>C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



- **Clima y cultura:** La C.R.A., ha puesto en marcha una serie de estrategias con el objetivo de crear un ambiente de trabajo propicio para sus funcionarios. Estas estrategias son decisivas para determinar el comportamiento de los empleados dentro de la entidad. Entre estas iniciativas se encuentra el fortalecimiento del liderazgo, tanto a nivel individual como colectivo, así como la adecuada estructura organizacional que garantice la eficiencia en los procesos internos.

Para incentivar el buen desempeño, se han diseñado programas de incentivos y reconocimiento, que motivan y estimulan a los funcionarios a superar sus metas y alcanzar resultados sobresalientes. Todo esto, junto con la promoción de una interacción positiva y colaborativa entre los miembros de la entidad, contribuye a un entorno laboral donde se fomenta el trabajo en equipo y se potencia el desarrollo individual y colectivo.

Es importante mencionar que la medición del clima y cultura organizacional deber realizarse en esta vigencia, en cumplimiento de lo establecido en el marco normativo, que debe ser cada dos (2) años. La anterior fue realizada en el año 2022. Para lo cual se aplicará una encuesta para identificar áreas de oportunidad y mejorar la calidad de vida laboral de los servidores y obtener una visión general de la percepción que tienen los servidores sobre su entorno de trabajo tanto a nivel institucional como a la dependencia a la que pertenecen. Los resultados serán la base para implementar acciones que fortalezcan las relaciones laborales, promuevan un ambiente saludable y contribuyan al crecimiento profesional de los servidores.

Con esas medidas, se espera impulsar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, generando un entorno laboral positivo y productivo.

- **Coaching a líderes de cada dependencia:** Una de las estrategias implementadas por la Oficina de Gestión Humana, para fortalecer el clima y la cultura, es la implementación de programas de coaching individualizados para nuestros líderes

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



de diferentes áreas. El objetivo principal de estos programas ha sido potenciar competencias clave como el liderazgo, la motivación y el desarrollo de equipos.

- Desvinculación asistida: Programa para prepensionados: El objetivo principal de la herramienta **Entrevista de Retiro**", que se llevará a cabo en el año 2024, es preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos para acceder a su pensión, y a los que han decidido considerar el retiro forzoso a los 70 años. Este evento abarcará diversos aspectos fundamentales para garantizar una transición exitosa hacia una nueva etapa de vida. Se brindará orientación en aspectos sociales y familiares, con el fin de fortalecer los lazos afectivos y promover una integración plena en el entorno familiar. Además, se abordarán aspectos financieros para que los futuros pensionados puedan gestionar de manera adecuada su economía y seguir con su proyecto de vida sostenible; al que podrán prepararse con capacitaciones hacia emprendimientos y habilidades a potenciar en su retiro.

6.2. Eje 2: SALUD MENTAL

Higiene mental

Se llevarán a cabo talleres o campañas relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés, con el fin de brindar herramientas y estrategias a los servidores para identificar y manejar adecuadamente el estrés en el ámbito laboral. Se abordarán aspectos como la importancia de establecer límites, aprender a delegar tareas, gestionar el tiempo eficientemente y promover hábitos saludables para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El objetivo principal es concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo.

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud



Las actividades deportivas mencionadas en el eje anterior serán utilizadas como una estrategia efectiva para prevenir el sedentarismo, brindando a los servidores la oportunidad de mantenerse activos y saludables, ya sea desde la comodidad de sus hogares o en espacios adecuados con todas las medidas de seguridad. De esta manera, estaremos preparados para enfrentar cualquier eventualidad y promover un estilo de vida activo y equilibrado.

Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia

Como parte del programa de seguridad y salud en el trabajo, se llevará a cabo una campaña de promoción y difusión de hábitos alimenticios y un estilo de vida saludable. Esta iniciativa busca concientizar a los servidores sobre la importancia de adoptar buenas prácticas en cuanto a la alimentación y el cuidado de su salud. Además, se implementarán diversas actividades a nivel deportivo, como clases de entrenamiento funcional, torneos deportivos y programas de acondicionamiento físico, que reforzarán los valores y principios de un estilo de vida saludable.

6.3. EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL

Se implementarán charlas de capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar el respeto a las diferencias y promover ambientes laborales más tolerantes y respetuosos. Con estas estrategias, se pretende crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y reconocidos por su contribución, lo cual se traducirá en un incremento en la satisfacción laboral y en la calidad de vida de los servidores. , las cuales serán ejecutadas con el liderazgo del COCOLA, y funcionarios de SST.

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

6.4. EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

En este eje se destaca la relevancia de establecer alianzas interinstitucionales como parte fundamental de nuestra estrategia. A través de componentes como la coordinación interinstitucional y el fomento de buenas prácticas, buscamos fortalecer la colaboración entre diferentes entidades y organismos.



Por otra parte, para el desarrollo de programa de seguridad social integral se cuenta con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación familiar, a las cuales se encuentran afiliados los funcionarios de la entidad.

Se desarrollarán estrategias como: Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

Promoción Programas de Vivienda: Se realizarán Ferias de Vivienda, las cuales contarán con la participación de entidades financieras, el Fondo Nacional del Ahorro (FNA) y la Caja de Compensación Familiar, quienes brindarán información y asesoramiento sobre los diferentes programas de subsidio y proyectos de vivienda disponibles. Además, se realizarán actividades de sensibilización sobre la importancia del ahorro, promoviendo así una cultura financiera responsable entre los ciudadanos. El objetivo de estas ferias es facilitar el acceso a la vivienda digna y mejorar la calidad de vida de la población, a través de la difusión de opciones de financiamiento y apoyo para la adquisición de viviendas.



Programa de Incentivos: En acuerdo con la organización sindical se aprobó mediante Resolución No.00242 de 2022, los siguientes beneficios como incentivo para los servidores:

- **Viáticos de los funcionarios que salen de comisión dentro del departamento del Atlántico:** Se mantendrá el 50% de los valores de la Tabla Nacional del Decreto Presidencial que esté vigente, teniendo en cuenta la jurisdicción de la CRA, diarios por no pernoctar. Se acuerda que este reconocimiento se hará al

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

funcionario cuando la comisión supere cuatro (4) horas, debidamente certificadas por su supervisor, no cubrirá conceptos diferente a lo establecido en el decreto en mención. La C.R.A a través de su subdirección financiera garantizará en cada vigencia las partidas presupuestales necesarias para tal fin.

- **Auxilio educativo para funcionarios.** La C.R.A. pagará el valor del auxilio educativo para los funcionarios por un monto de hasta QUINCE (15) S.M.M.L.V por cada periodo semestral, o TREINTA (30) S.M.M.L.V para cada periodo anual o equivalente para otros tipos de periodo. Reglamentado en la Resolución No.000242 de 2022.
- **Auxilio educativo para núcleo familiar de funcionarios.** El auxilio educativo del núcleo familiar del funcionario aplica para hijos y/o cónyuge de funcionarios de la C.R.A y será hasta QUINCE (15) SMMLV al año. Reglamentado en la Resolución No.000242 de 2022.
- **Auxilio funerario:** La C.R.A. continuará brindando apoyo funerario económico a los funcionarios hasta de seis (6) S.M.L.M.V. por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, el cónyuge, compañero o compañera permanente, hija e hijo adoptivo. Para acceder a este beneficio, el funcionario deberá cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución No.000242 de 2022.
- **Reconocimiento por jubilación.** La C.R.A. reconocerá la suma de dos (2) S.M.M.L.V como reconocimiento extralegal y no constitutiva de salario ni de base de liquidación prestacional, a los funcionarios que terminen su relación legal y reglamentaria con la corporación en virtud de la obtención de jubilación de vejez. Para beneficiarse de la presente bonificación deberán presentar el respectivo acto administrativo expedido por el fondo de pensiones que conste su condición de jubilado.

 <p>C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



- **Reconocimiento por quinquenio.** La C.R.A. reconocerá a sus empleados un bono de un (1) SMLMV cada cinco (5) años de servicios cumplidos en la C.R.A. a partir del 30 de julio de 2019. Este beneficio se hará extensivo por dos períodos, es decir, a 30 de julio de 2024 y a 30 de julio de 2029. Para efectos de lo anterior, se establecerá vigencia excepcional en el acuerdo final para este artículo.
- **Estimulo monturas para lentes para funcionarios:** La C.R.A adelantará las gestiones administrativas y presupuestales que permitan un estímulo cada dos años para cubrir costos de lentes, equivalente hasta el 50% del SMLMV, debidamente prescritos mediante fórmula médica expedida por un especialista

Incentivos no pecuniarios: La C.R.A., implementa incentivos no pecuniarios a los funcionarios elegidos como mejores en cada nivel y de acuerdo a lineamientos establecidos por la Dirección General.

- Tres días Compensatorios que cuales serán acordados con el jefe inmediato según las necesidades del servicio.
- Mención especial del Director General con copia a la historia laboral.
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la entidad.
- Día compensatorio adicional de un permiso o licencia.

6.5. EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Brindar a los servidores las habilidades necesarias para utilizar de manera efectiva las herramientas digitales disponibles en la entidad. De esta manera, se garantiza que los servidores estén preparados para enfrentar los retos que implica el entorno digital actual y puedan desempeñar sus labores de manera óptima



 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	


7. RECURSOS

Para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas en el presente estudio y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad.

8. MEDICION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Oficina de Gestión Humana, será responsable de hacer seguimiento, evaluar y Incentivos del 2024, de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de calidad y formatos establecidos para las evaluaciones y seguimiento del Plan; verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas; y decidir sobre su modificación o continuidad.

 C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico	OTROS			 sgl SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

 C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico	OTROS			 sgl SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	