

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

## INTRODUCCION

En cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos del 19 al 20, establece la creación de los programas de Bienestar Social e Incentivos, que deben organizarse a partir de la iniciativa de los servidores públicos como procesos permanentes para las entidades del sector público, la Oficina de Gestión Humana de la Secretaría General de la C.R.A., responsable del área de Bienestar Social, empleó y aplicó una encuesta como instrumento diagnóstico para identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su grupo familiar.

Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el Plan de Bienestar para vigencia 2022

### 1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

#### 1.1 Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A., y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

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

## 1.2 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.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la C.R.A.
- 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.
- Motivar al funcionario y su grupo familiar en la participación de las actividades realizadas por el Plan de Bienestar Social

## 2. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social, los servidores públicos vinculados a la C.R.A.; y su familia de acuerdo con cada plan o actividad.

## 3. METAS

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

### 3. MARCO NORMATIVO

Este plan se fundamenta en las siguientes normas:

**Tabla 1. Marco Normativo**

NORMA		ARTICULO RELACIONADOS CON EL BIENESTAR SOCIAL
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	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.	<b>ARTÍCULO 18.</b> 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 empleados. <b>ARTÍCULO 19.</b> 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.
<b>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004</b>	Título 10: Sistema de Estímulos	
<b>Ley 734 de 2002</b>	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único	<b>ARTÍCULO 33.</b> 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

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

<p><b>Decreto 1083 de 2015</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 2.2.10.1</b> Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.2</b> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deportivos, recreativos y vacacionales.</li> <li>2. Artísticos y culturales.</li> <li>3. Promoción y prevención de la salud.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol> <p><b>PARÁGRAFO 1.</b> 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.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2.</b> Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los</p>
--	---

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

		<p>padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.3</b> 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.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.4</b> Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.5</b> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.</li> <li>2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.</li> </ol> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.6</b> 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.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.7</b> 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:</p>
--	--	--

	<b>OTROS</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	Código:	Versión: 1	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</li> <li>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.</li> <li>3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.</li> <li>4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</li> <li>5. Fortalecer el trabajo en equipo.</li> <li>6. Adelantar programas de incentivos.</li> </ol> <p><b>PARÁGRAFO.</b> El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.3</b> 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.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.4</b> Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.6</b> 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.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.10.7</b> Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decretoley</p>
--	--

	<b>OTROS</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	Código:	Versión: 1	

		<p>1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</li> <li>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.</li> <li>3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.</li> <li>4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</li> <li>5. Fortalecer el trabajo en equipo.</li> <li>6. Adelantar programas de incentivos.</li> </ol> <p><b>PARÁGRAFO.</b> El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social</p> <p>Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.</p>
<b>Resolución 578 de 2020</b>	Por Medio de la cual se adopta Acuerdo Final de la Negociación Del Pliego Único De Peticiones Entre La Corporación Autónoma	<p><b>ARTÍCULO TERCERO: AUXILIO EDUCATIVO PARA FUNCIONARIOS.</b> La C.R.A. se compromete a mantener el valor del auxilio educativo para educación superior por un monto de hasta 10 S.M.M.L.V para los funcionarios de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción. Así mismo se establece en el presente acuerdo que para renovar el auxilio educativo para el periodo siguiente el funcionario deberá demostrar haber obtenido una calificación promedio no inferior a 3.5 si la escala es de 1 a 5 y de 7.0 si la escala es de 1 a 10 en el periodo inmediatamente anterior.</p> <p><b>PARAGRAFO:</b> Los parámetros que dan acceso al auxilio</p>

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

<p>Regional Del Atlántico CRA y La Organización Sindical Sindepúblico,</p>	<p>educativo serán los principios de equidad e igualdad y demás disposiciones legales y constitucionales pertinentes y atendiendo las limitaciones económicas propias de la C.R.A y los principios rectores de la administración pública como lo es el principio de planeación; el funcionario solicitante deberá presentar la petición de auxilio educativo con plazo máximo de 30 de octubre de cada vigencia en aras de permitir la planeación del rubro de parte la C.R.A., así mismo se establece que el funcionario que haya sido beneficiado con auxilio educativo para cursar un programa académico de educación superior o posgradual y lo haya culminado, no podrá ser beneficiario de nuevo auxilio educativo dentro del año siguiente a su culminación, por lo que el funcionario deberá dejar pasar al menos un año para ser beneficiario nuevamente del auxilio educativo de la C.R.A.</p> <p><b>ARTÍCULO CUARTO: AUXILIO EDUCATIVO PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS.</b> El auxilio educativo para los hijos de funcionarios de la C.R.A será hasta de cinco (5) SMMLV y para ser ser acreedor de dicho beneficio el hijo no podrá tener más de veintiséis (26) años y además deberá demostrar haber obtenido una calificación promedio no inferior a 3.5 si la escala es de 1 a 5 y de 7.0 si la escala es de 1 a 10 en el periodo inmediatamente anterior.</p> <p><b>PARAGRAFO:</b> Los parámetros que dan acceso al auxilio educativo serán los principios de equidad e igualdad y demás disposiciones legales y constitucionales pertinentes y atendiendo las limitaciones económicas propias de la C.R.A y los principios rectores de la administración pública como lo es el principio de planeación; el funcionario solicitante deberá presentar la petición de auxilio educativo con plazo máximo de 30 de octubre de cada vigencia en aras de permitir la planeación del rubro de parte la C.R.A., así mismo se establece en dos (2) el número máximo de hijos que pueden ser beneficiarios del presente auxilio durante un mismo periodo.</p>
--	--

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

	<p><b>ARTICULO SEPTIMO. APOYO SINDICAL.</b> La C.R.A. se compromete a continuar con el apoyo financiero relacionado con el pago de viáticos, inscripciones a eventos o actividades de carácter sindical tales como congresos, capacitaciones, encuentro, foros, entre otros, a los funcionarios de la C.R.A. asociados al sindicato SINDEPUBLICO, siempre y cuando sean autorizados por el sindicato, previa solicitud realizada por el presidente de la organización sindical a la dirección general de la C.R.A. con una anticipación no inferior a cinco (5) días hábiles.</p> <p>Este apoyo sindical tendrá una asignación anual de treinta (30) S.M.M.L.V para cada vigencia, y deberá incluirse en el rubro de BIENESTAR SOCIAL, con su respectiva asignación específica. Este rubro se ejecutará en gastos inherentes a la realización de actividades de carácter sindical y sus respectivos gastos de viaje.</p> <p>El valor por concepto de viatico que incluye hospedaje y alimentación y movilización interna será de medio S.M.M.L.V por cada de evento, más los correspondientes pasajes aéreos o terrestres según el caso.</p> <p><b>ARTICULO DECIMO TERCERO.</b> La C.R.A. continuara dando apoyo funerario económico a los funcionarios hasta de seis (6) S.M.M.L.V por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre y cuando se acredite y soporte por pare del funcionario que fue este quien sufragó los gastos funerarios</p>
--	--

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran. Prevalciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los procesos

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

relacionados con áreas de trabajo como son la calidad de vida y la protección social del individuo. Así, el bienestar laboral, comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades del individuo.

Los diferentes programas recreativos, deportivos, culturales, de reconocimiento y apoyo, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el mejoramiento del clima organizacional y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

#### **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

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

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 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

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

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:

- 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).

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

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.

*“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).*

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

## 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.
- **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,

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

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 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,

	<b>OTROS</b>			
	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

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.

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

### **6.1. Eje Equilibrio Social**

El eje psicosocial hace referencia a los factores psicosociales, equilibrio de vida personal, laboral y familiar y calidad de vida laboral; entendiéndose 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.

### **6.2. Eje Salud Mental**

El eje de salud mental está enfocado en acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos y sus familias, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales de la salud que aborden temas relacionados con la promoción y prevención de riesgos psicosociales.

### **6.3. Eje Convivencia Social**

El eje de convivencia social promueve la diversidad, equidad e inclusión al interior de las entidades públicas, a través de actividades de identificación, detección, promoción y prevención de situaciones de conflicto con el fin de generar espacios laborales seguros y diversos.

### **6.4. Eje Alianzas Interinstitucionales**

Los convenios interadministrativos que presten servicios, posean recursos o talento humano que sean útiles para el cumplimiento de los objetivos y las acciones trazadas durante la vigencia

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

## 7. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Para la vigencia 2022 se otorga incentivos no pecuniarios para los servidores públicos de acuerdo a las categorías de:

- Desempeño Laboral
- Compromiso con la Entidad
- Liderazgo
- Sentido de Pertenencia
- Innovación y Creatividad

## 8. ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA

El plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 comprende las siguientes etapas:

- **Evaluación y Diagnóstico:** Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2022
- **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2022.
- **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2022.

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

<b>EJE</b>	<b>PROGRAMA/ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>
<b>EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	Programa de Seguridad Social Integral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover planes para la adquisición de vivienda.</li> <li>• Promover programas de formación, capacitación y cursos productivos.</li> </ul>
	Programa Pre pensionados.	<p>Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de proyecto de vida.</li> <li>• Ocupación del tiempo libre.</li> <li>• Promoción de la salud.</li> <li>• Alternativas ocupacionales y de inversión.</li> </ul>
	Programa de Educación Formal.	Promover el programa de Educación Formal.

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

	<p>Actividades Socio – Culturales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la Mujer</li> <li>• Cumpleaños de los funcionarios</li> <li>• Día de la familia</li> <li>• Día de la madre</li> <li>• Día del padre</li> <li>• Día del servidor público</li> <li>• Día del amor y la amistad</li> <li>• Navidad</li> <li>• Vacaciones Recreativas Niños.</li> <li>• Cursos Productivos para funcionario y familia</li> <li>• Actividades de salud, música, arte, gastronomía, Actividades de bienestar emocional/espiritual.</li> </ul>
	<p>Programa de Convivencia Institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).</li> </ul>

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

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la inclusión, diversidad y equidad.</li> </ul>
<b>SALUD MENTAL</b>	Programa de Salario Emocional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención psicológica.</li> <li>• Modalidad de trabajo en casa.</li> <li>• Horario Flexible.</li> <li>• Salario emocional</li> </ul>
	Programa Servimos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de las alianzas establecidas con entidades financieras, con los proveedores de la Caja de Compensación, Fondos de Pensiones y EPS, para el bienestar de los funcionarios.</li> </ul>
<b>CONVIVENCIA LABORAL</b>	Programa de Recreación y Deportes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Torneos.</li> <li>• Desafío</li> <li>• Integración</li> </ul>
	Programa de entorno laboral saludable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de hábitos de vida saludable</li> </ul>
	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección.</li> </ul>

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, tienen en cuenta la nueva realidad dada la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid – 19; por lo tanto,

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

es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC's, durante las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencial; adicionalmente con la alternancia de las mismas. La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

### **Seguimiento y evaluación**

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, se llevará a cabo mediante:

- Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienes Social e Incentivos.
- Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

## **9. ETAPAS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA**

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

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

# CRONOGRAMA

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

## 10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS												
MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos 2022												
Conmemoración día de la Mujer												
Conmemoración día del Hombre												
Celebración día de la Secretaria												
Conmemoración día de la madre												
Conmemoración día del Padre												
Día del Servidor Publico												
Vacaciones recreativas												
Celebración día amor y amistad												
Reconocimiento												
Novenas Navideñas												
Integración funcionarios												
Integración Familia del funcionario												
Hábitos de vida saludable												
Taller prepensionados												
Actividad cursos productivo												
Día de la Familia												
Actividad física o cultural												
Actividad Salario Emocional												
Celebración cumpleaños												
Charlas Psicológicas												
Conmemoración de fechas especiales												
Atención Psicologica												

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

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