

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024



PROYECTO:  
**TALENTO HUMANO**  
CORMAGDALENA

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
Decreto Ley 1567 de 1998.....	5
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.....	6
Ley 1562 de 2012 .....	6
Decreto 1083 de 2015 .....	6
Ley 1857 de 26 de julio de 2017 .....	8
Decreto 051 de 2017 .....	9
Decreto 894 de 2017 .....	9
Decreto 1499 de 2017 .....	9
Ley 1857 de 26 de julio de 2017 .....	9
Decreto 051 de 2017 .....	10
Decreto 894 de 2017 .....	10
Decreto 1499 de 2017 .....	10
Resolución No. 000049 de 2018 .....	10
Decreto 612 De 2018 (abril 4) .....	11
<b>MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>11</b>
Área de Protección de Servicios Sociales, incluye programas con enfoque: .....	11
Área de Calidad de Vida laboral, se encuentran los programas relacionados con: .....	12
<b>CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO .....</b>	<b>12</b>
Distribución de cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo: .....	12
Distribución de cargos por género: .....	12
<b>POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL .....</b>	<b>12</b>
<b>Objetivo General.....</b>	<b>13</b>
Objetivos Específicos .....	13
<b>BENEFICIARIOS .....</b>	<b>13</b>
<b>METAS.....</b>	<b>14</b>

Cobertura .....	14
Satisfacción .....	14
<b>RESPONSABLE.....</b>	<b>14</b>
<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....</b>	<b>14</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>15</b>
Generalidades. ....	15
Procedimiento de recolección de información.....	15
<b>Resultados obtenidos .....</b>	<b>15</b>
Análisis De Encuesta “Diagnostico De Necesidades Bienestar Social 2024”.....	15
<i>Población encuestada .....</i>	<i>16</i>
<i>Validación de la encuesta.....</i>	<i>16</i>
<i>Participación de los servidores públicos según ubicación de las sedes de Cormagdalena: .....</i>	<i>16</i>
<i>La participación por género es:.....</i>	<i>17</i>
<b>RESULTADOS DE LA ENCUESTA .....</b>	<b>17</b>
De acuerdo con los intereses en temas deportivos:.....	17
De acuerdo con los intereses en el área de recreación:.....	18
De acuerdo con los intereses, según las habilidades artesanales:.....	18
De acuerdo con los intereses en temas culturales: .....	19
De acuerdo con las actividades que consideran relevantes desarrollar en temas de promoción y prevención en salud: .....	20
De acuerdo con los intereses, respecto al Eje Ecológico y Ambiental:.....	20
De acuerdo con los intereses en tema de pre-pensión:.....	21
<b>AREAS DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>21</b>
<b>Área De Protección De Servicios Sociales.....</b>	<b>21</b>
Programa de Seguridad Social Integral.....	22
Programa de Recreación, Deporte y Vacacional .....	22
Programas Artístico-Culturales .....	22
Programa de Promoción y Prevención de salud.....	23
Capacitación Informal En Artes Y Artesanías U Otras Modalidades .....	23

Programa de Promoción de Programas de Vivienda .....	23
<b>ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....</b>	<b>23</b>
Medición de Clima Laboral .....	23
Programa de desvinculación asistida .....	24
Identificación de la cultura organizacional .....	24
Fortalecimiento del Trabajo en Equipo .....	24
Salario Emocional.....	24
Programa Servimos .....	25
Sistema de Incentivos .....	25
<b>DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....</b>	<b>26</b>
<b>PRESUPUESTO.....</b>	<b>26</b>
<b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR .....</b>	<b>27</b>
<b>TIPOS DE INCENTIVOS.....</b>	<b>27</b>
Incentivos No Pecuniarios.....	28
Incentivos Pecuniarios:.....	28

# 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento comprende la formulación del Plan de Bienestar Social Vigencia 2024, de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena – CORMAGDALENA; que de acuerdo al artículo 20, capítulo III del decreto 1567 de 1998 está fundamentado en *“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 atendiendo la normatividad vigente, el Decreto 1499 de 2017 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública respecto al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que tiene como algunos de sus objetivos, *“Fortalecer el liderazgo y talento humano”* y *“desarrollar una cultura organizacional sólida”*, se hace necesario la elaboración de este Plan de Bienestar Social que contribuya al logro y afianzamiento de estos.

En consonancia, la Secretaría General a través del área de Talento Humano tiene el compromiso diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de Bienestar Social e Incentivos que propendan y promuevan el bienestar, la felicidad e identidad de los servidores públicos, reconociendo e incentivando su buen desempeño laboral y el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, generando un mayor sentido de pertenencia.

Para la Vigencia 2024, el Plan de Bienestar e Incentivos se constituye teniendo en cuenta los Ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, “Equilibrio Psicosocial”, “Salud Mental”, “Diversidad e inclusión”, “Transformación Digital” e “Identidad y Vocación por el Servicio Público”.

El Plan se elaboró con base a las respuestas y percepciones obtenidas de los servidores públicos frente a la encuesta denominada “Diagnóstico De Necesidades De Bienestar Social 2024”.

De la misma manera el Plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales de satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, asegurando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

## 2. MARCO NORMATIVO

### 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 servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, artículo 19 define: “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.”

## Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”, artículo 36 párrafo numeral 3, 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 desarrolle la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

La segunda área es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

## Ley 1562 de 2012

“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, establece la definición de Salud Ocupacional como Seguridad y Salud en el Trabajo, como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

## Decreto 1083 de 2015

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

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.

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:

- ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales.
- ✓ Artísticos y culturales.
- ✓ Promoción y prevención de la salud.
- ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- ✓ Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los
- ✓ trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

(...)

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.

Artículo 2.2.10.4. 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.

Artículo 2.2.10.5. 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:

- ✓ Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- ✓ Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Artículo 2.2.10.6. 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.

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:

- ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ 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.
- ✓ Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- ✓ Fortalecer el trabajo en equipo.
- ✓ Adelantar programas de incentivos.

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.

Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el programa 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.

Artículo 2.2.10.17. 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.

## Ley 1857 de 26 de julio 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”

“Artículo 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan

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.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el “Día Nacional de la Familia”. (...)

## Decreto 051 de 2017

“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, el cual establece en su artículo 4, modificar el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: “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 894 de 2017

“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, “Artículo 1. Modificar el literal g) de artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (...)”

## 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”

“Artículo 2.2.22.3.3. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas (...)”

## Ley 1857 de 26 de julio 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”

“Artículo 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de

consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan 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 2017

“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, el cual establece en su artículo 4, modificar el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: “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 894 de 2017

“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, “Artículo 1. Modificar el literal g) de artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (...)”

## 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”.

“Artículo 2.2.22.3.3. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas (...)”

## Resolución No. 000049 de 2018

“Por medio de la cual se actualiza la reglamentación del sistema de estímulos en CORMAGDALENA y se dictan potras disposiciones”

## Decreto 612 De 2018 (abril 4)

"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".

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

- ✓ Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR
- ✓ Plan Anual de Adquisiciones
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Estratégico de Talento Humano
- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Incentivos Institucionales
- ✓ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- ✓ Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -- PETI
- ✓ Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
- ✓ Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

## 3. MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar en la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA se da como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro los objetivos de la Entidad.

En virtud de lo anterior se deben adelantar programas de Bienestar Social que se ciñan a las directrices contempladas en los artículos 23 y 24 del decreto 1567 de 1998 por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, señalando que estos programas deben estar enmarcados en dos Áreas de intervención que son: Área de Protección de Servicios Sociales y Área de Calidad de Vida Laboral.

### Área de Protección de Servicios Sociales, incluye programas con enfoque:

- ✓ Deportivos, Recreativos y Vacacionales.

- ✓ Artísticos y Culturales.
- ✓ Promoción y prevención de salud.
- ✓ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
- ✓ Promoción de programas de Vivienda.

Área de Calidad de Vida laboral, se encuentran los programas relacionados con:

- ✓ Medición del Clima laboral.
- ✓ Adaptación al cambio organizacional, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral.
- ✓ Preparación los Pre-pensionados para el retiro del servicio.
- ✓ Identificación de la Cultura Organizacional.
- ✓ Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- ✓ Planes de incentivos.

## 4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO

La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA tiene un total de 47 empleos permanentes, de los cuales 45 empleos se encontraban provistos a corte del mes de diciembre de 2023, de la siguiente forma:

Distribución de cargos ocupados y en vacancia por nivel jerárquico y empleo:

NIVEL JERARQUICO	VACANTES	PROVISTOS	TOTAL GENERAL
DIRECTIVO	2	4	6
ASESOR	0	3	3
PROFESIONAL	0	25	25
TÉCNICO	0	6	6
ASISTENCIAL	0	7	7

Distribución de cargos por género:

No. Total de cargos	Cargos provistos	No. Cargos ocupados por mujeres	No. Cargos ocupados por hombres
47	45	26	19

## 5. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta que una política de Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del servidor público dentro del contexto laboral, La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA se establece la Política de Bienestar Laboral así:

“La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA dentro de la estrategia para la Gestión del Talento reconoce cómo pilar fundamental su Talento Humano, y por lo tanto vela por su seguridad

física y emocional, apoyando y promoviendo su bienestar, mediante programas e incentivos orientados al mejoramiento del ambiente laboral, cultural y su clima organizacional”.

## Objetivo General

Desarrollar estrategias e iniciativas de bienestar e incentivos para los servidores públicos de Cormagdalena, generando un ambiente laboral favorable, que les permita un equilibrio entre la vida personal, profesional y familiar, contribuyendo a su motivación, vocación y mejoramiento del desempeño, que impacte positivamente su calidad de vida y productividad.

## Objetivos Específicos

- ✓ Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- ✓ Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

## 6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social, todos los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena – CORMAGDALENA y sus familias, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 4, parágrafo 2 del Decreto 051 de 2018.

Por consiguiente *“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”*.

Para efectos del presupuesto y desarrollo de actividades familiares, la Corporación extenderá la cobertura de participación al conyuge o compañero permanente e hijos menos de 25 años y/o mayores discapacitados que dependan económicamente del servidor público y para el caso de los servidores públicos en condición de soltería, a sus padres o acompañante.

Así mismo para actividades que involucren exclusivamente niños, serán tenidos en cuenta, aquellos hijos que tengan una edad igual o inferior a 12 años, basándonos en lo estipulado por la Ley 1098 del 2006 “Código De La Infancia Y La Adolescencia”.

El plan de Bienestar Social de CORMAGDALENA será dirigido a los servidores públicos inscritos en carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y provisionales. En cuanto a estos últimos en materia de educación formal se tendrá en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad, de acuerdo al art. 1083 del 2015. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

## 7. METAS

### Cobertura

Alcanzar una cobertura del 90% de la ejecución del Plan de Bienestar Social diseñado y programado para la vigencia 2024.

### Satisfacción

Motivar la participación de los servidores públicos en la vinculación de las actividades programadas que contribuyan a fortalecer la cultura organizacional, generar un ambiente laboral óptimo, mayor compromiso institucional y sentido de pertenencia, como también el fortalecimiento de los vínculos familiares que en efecto incentiven a actuar con eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño laboral.

Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar igual o superior al 90%.

## 8. RESPONSABLE

La Secretaría General a través del área de Talento Humano, han diseñado bajo su responsabilidad, el presente Plan de Bienestar Social, a fin de establecer actividades y estrategias que les permitan a los servidores públicos un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

## 9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2024 de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, se elaboró con base al análisis del diagnóstico de necesidades derivado de la detección y recolección de datos relacionados con las percepciones y expectativas de los servidores públicos frente al instrumento de participación denominado “ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2024”.

El ejercicio de este análisis permitió obtener información cuantitativa de las preferencias de los servidores públicos en cuanto a las actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, sirviendo de insumo para la estructuración del Plan de Bienestar vigencia 2024.

## 10. METODOLOGÍA

A través de una metodología mixta, la cual se aplicó a una muestra de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA, mediante preguntas abiertas en búsqueda de garantizar las necesidades y/o expectativas en temas de bienestar.

### Generalidades.

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN
INSTRUMENTO	Encuesta de valoración
MEDIO	Correo electrónico
FORMA	Virtual
POBLACION ENCUESTADA	45

La encuesta buscó indagar las preferencias de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, con relación a las siguientes áreas de intervención en materia de bienestar social:

- ✓ Calidad de Vida Laboral.
- ✓ Protección y Servicios Sociales.

Además, la encuesta permitió obtener información de la población participante, referente al aspecto demográfico.

### Procedimiento de recolección de información.

La encuesta fue remitida por correo electrónico a cada uno de servidores públicos que conforman la planta de personal de CORMAGDALENA.

Como resultado del ejercicio se contó con la participación de 32 servidores públicos en las diferentes sedes de la entidad, que corresponden al 68.09% de la población total de la CORMAGDALENA.

## Resultados obtenidos

A continuación, se relacionan las preferencias de los servidores públicos con base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada.

### Análisis De Encuesta “Diagnostico De Necesidades Bienestar Social 2024”

Se aplicó la encuesta de diagnóstico para determinar las necesidades del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de CORMAGDALENA vigencia 2024.

A continuación, se relacionan las temáticas abordadas en la encuesta referente a las preferencias en:

- ✓ ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTE
- ✓ ACTIVIDADES DE INTEGRACION PARA SERVIDORES PUBLICOS
- ✓ ACTIVIDADES DE ARTE
- ✓ ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN FAMILIAR
- ✓ ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD.
- ✓ ACTIVIDADES DE EJE ECOLOGICO Y AMBIENTAL
- ✓ ACTIVIDADES PREPENSIONADOS.

**Población encuestada:** 45 SERVIDORES PÚBLICOS

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	NÚMEROS DE SERVIDORES PÚBLICOS
LNR	15
CARRERA ADMINISTRATIVA	24
PROVISIONALIDAD	8
ENCARGO	8

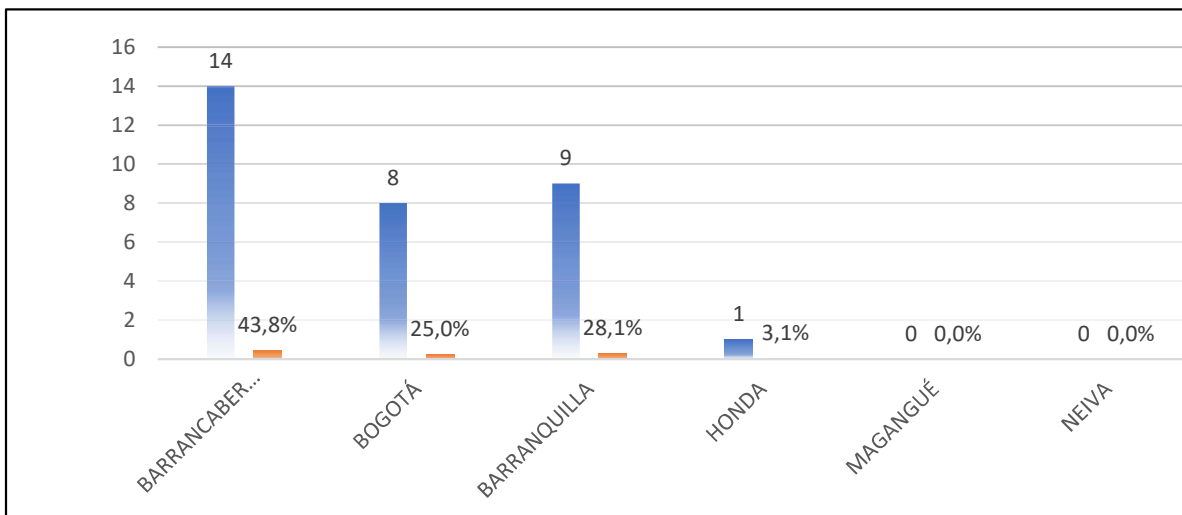
De acuerdo a la tabla anterior, la población a las que se les envió la encuesta por medio de correo electrónico equivale a un 95.74% de la planta de personal permanente de Cormagdalena.

**Validación de la encuesta:**

NÚMEROS DE SERVIDORES PÚBLICOS ENCUESTADOS	PORCENTAJE
45	95.74%

Con el 95.74% de los encuestados se procede a establecer el diagnostico de necesidades de Bienestar Social para la vigencia 2024.

**Participación de los servidores públicos según ubicación de las sedes de Cormagdalena:**



La mayoría de los servidores públicos que participaron en la encuesta pertenecen a las sedes de Barrancabermeja, con un 43.8%; Barranquilla con un 28.1% y Bogotá con un 25.0%, como se muestra en la tabla; lo que nos permite interpretar, que la mayor parte del interés en la toma de decisiones con miras a la elaboración del Plan de Bienestar se encuentre concentrado en las sedes enunciadas, además de generar potencialmente un impacto positivo.

La participación por género es:

GENERO	CANTIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS	PARTICIPACIÓN
FEMENINO	20	62,5%
MASCULINO	12	37,5 %

## 11. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Con relación a la participación de los servidores en la Encuesta De Detección De Necesidades De Bienestar Social 2024; se observa que el género femenino posee mayor interés en de sus necesidades y/o expectativas en Plan De Bienestar Social con un porcentaje del 62,5% en comparación del 37,5% del género masculino.

Para llevar a cabo un análisis de forma más clara se creó un archivo de Microsoft Excel, en donde se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos, para posteriormente ser analizados por medio de tablas y gráficos.

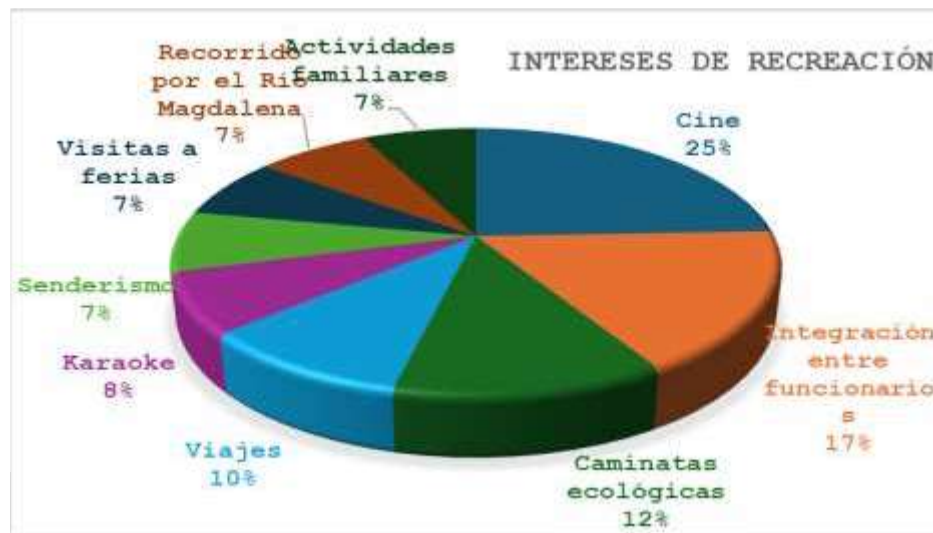
A continuación, aparecen las preguntas con su análisis correspondiente.

De acuerdo con los intereses en temas deportivos:



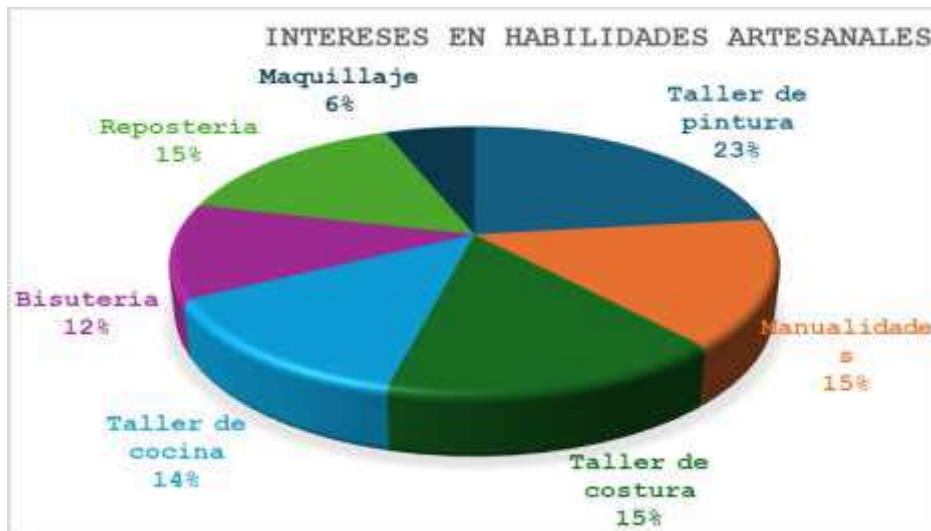
En relación con los intereses deportivos de los servidores públicos, se observa que las dos actividades deportivas con mayor elección se encontraron Voleibol y fútbol-microfútbol, ambas con un porcentaje del 16%; también se evidencia bolos, ciclismo y natación, con un porcentaje de 10% respectivamente. En consecuencia, el plan de bienestar contemplará la organización de actividades relacionadas con las prácticas deportivas de mayor preferencia entre los servidores públicos, permitiéndoles desconectarse de sus responsabilidades laborales y contribuirá al equilibrio entre su vida laboral y personal, generando un impacto positivo en su salud mental.

De acuerdo con los intereses en el área de recreación:



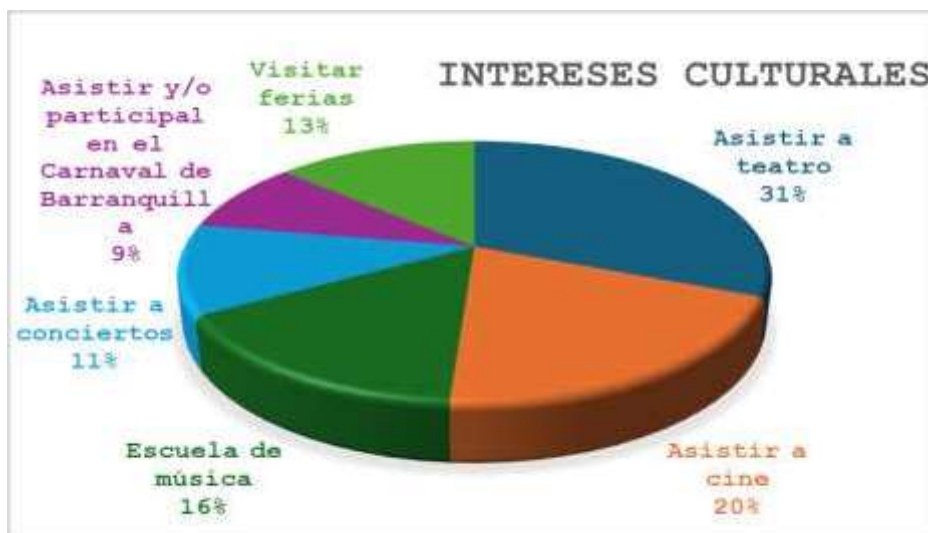
Respecto a los intereses de los servidores públicos en temas de Recreación se encontró, que presentan mayor favoritismo por actividades que conlleven a la integración con la familia como cine con un porcentaje del 25%, integración entre funcionarios con un 17%, camitas ecológicas con un 12%, viajes 10% y Karaoke con 8%. Actividades que les proporcionan a los servidores tener un ambiente de esparcimiento que impacta significativamente en la productividad y bienestar de los servidores.

De acuerdo con los intereses, según las habilidades artesanales:



Con relación a los intereses de los servidores públicos en habilidades Artesanales se observa que su mayor inclinación está dada por actividades tales como el taller de pintura con un 23% de aceptación, taller de manualidades, de costura y pastelería con un 15% respectivamente, seguidamente del taller de cocina con el 14%, taller de bisutería con 12% y por último el taller de maquillaje con un 6%. Estas son actividades que contribuyen a la creatividad e innovación del servidor público, influyendo positivamente en su desempeño laboral y por ende en el cumplimiento de los objetivos y metas de la Entidad.

De acuerdo con los intereses en temas culturales:



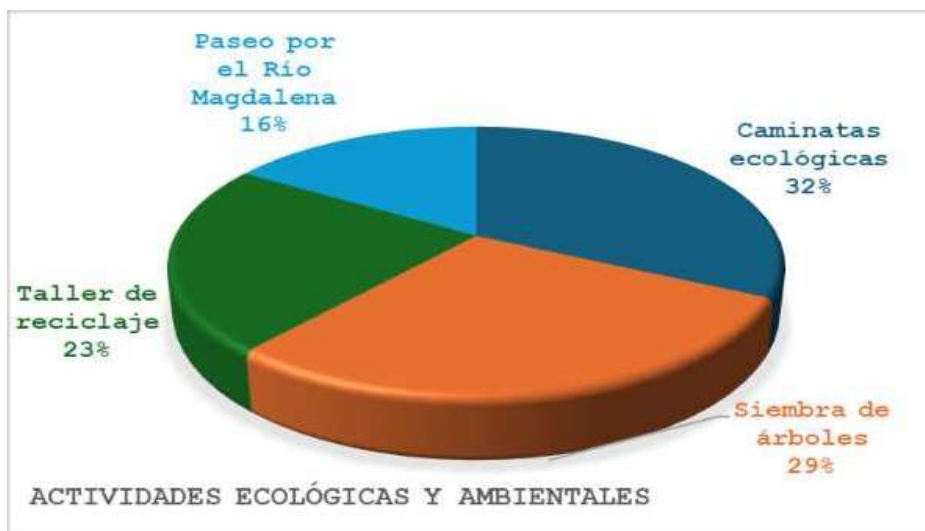
Entre los servidores encuestados sobre sus preferencias en temas culturales se encontró que las actividades con mayor porcentaje incluyen asistir a teatro con un porcentaje de 31%, asistir a cine con un 20%, seguidamente escuela de música con un 16% y visitar ferias con un 13%, entre otros.

De acuerdo con las actividades que consideran relevantes desarrollar en temas de promoción y prevención en salud:



Como se puede observar en la gráfica, la inclinación de los servidores públicos en temas de promoción y prevención en salud, en primer lugar se evidencia la preferencia por talleres de comida saludable con un 33%; en segundo lugar las actividades de higiene postural y pausas activas con un 30%, seguido de recibir charlas de seguridad y salud en el trabajo con un 17% y por ultimo exámenes médicos y prevención de cáncer de mama con un 10%. Es fundamental el desarrollo de este tipo de actividades encaminadas a la protección y cuidado de sus trabajadores, ya que son el activo más importante para el logro de las metas y objetivos misionales.

De acuerdo con los intereses, respecto al Eje Ecológico y Ambiental:



En la gráfica se observa que las opciones de mayor interés en el tema Ecológico y Ambiental, son las actividades como: caminatas ecológicas con un porcentaje del 32%, siembra de árboles con un porcentaje del 29%, taller de

reciclaje con un porcentaje del 23% y finalmente paseo por el río Magdalena con un porcentaje del 16%. Actividades que permiten compromiso de conciencia ambiental de quienes conforman la organización, en virtud de la conservación del medio ambiente.

De acuerdo con los intereses en tema de pre-pensión:



Con relación a los resultados obtenidos de los intereses en materia de prepensión, se evidencia que presentan gran preferencia en desarrollar actividades de emprendimiento con un porcentaje significativo del 39%, seguido de taller y manejo de finanzas para población adulta mayor con un porcentaje del 23% y por último los talleres de manejo del tiempo libre y motivación, así como la actividad presencial para el cálculo de la pensión, ambos con un porcentaje del 19%. Lo que nos permite deducir que se hace necesario continuar generando herramientas claves que contribuyan a tener mayor confianza y seguridad en la toma de decisiones a nivel personal y familiar, proyectando una mejor calidad de vida.

## 12. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social vigencia 2024 de CORMAGDALENA, busca brindar una atención integral a los servidores públicos, que les permita mantener un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, partiendo de la identificación de necesidades que afectan su productividad, bienestar y clima laboral; por lo anterior se espera abordar el Plan de Bienestar Social desde dos grandes áreas siguientes:

### 12.1 Área De Protección De Servicios Sociales

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones direccionadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización

adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, CORMAGDALENA con apoyo de Talento Humano, organizará eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer la inteligencia emocional, el trabajo de equipo y la comunicación asertiva, que promuevan la creatividad y la sana alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas de acuerdo con las preferencias de los servidores públicos de la Corporación.

### 12.1.1 Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar a las cuales se afilian los servidores públicos de CORMAGDALENA. El rol del área de Bienestar Social de la Corporación junto con el área de Seguridad Y Salud en el Trabajo, será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

CORMAGDALENA a través de Talento Humano, liderará, ejecutará y realizará el seguimiento a las actividades que ayudaran a fortalecer la misión de la Corporación, a tener más sentido de compromiso por parte de los servidores públicos de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

### 12.1.2 Programa de Recreación, Deporte y Vacacional

La recreación y el deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del servidor público, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo; que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Por lo anterior CORMAGDALENA, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor público con su medio laboral, familiar y social, a través de la inclusión y desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

### 12.1.3 Programas Artístico-Culturales

Se busca desarrollar aptitudes artísticas, fomentando la cultura y el arte como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de interés por los valores artísticos, que influyan en la percepción generalizada en la Entidad respecto al bienestar y como medio de integración entre los servidores públicos de CORMAGDALENA y de sus familias también, mediante la inclusión y desarrollo de algunas actividades en las que han manifestado interés, como talleres de manualidades, pintura etc.

### 12.1.4 Programa de Promoción y Prevención de salud

La salud laboral de los servidores públicos es sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes del bienestar. Por tal razón se trabajará en conjunto con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo definido por Talento Humano, promoviendo una vida sana, feliz, placentera y productiva a través de la inclusión y desarrollo de actividades recreo – deportivas que conlleven a un buen estado físico y a una sana convivencia.

### 12.1.5 Capacitación Informal En Artes Y Artesanías U Otras Modalidades

CORMAGDALENA busca promover el desarrollo de destrezas para los colaboradores, a través de la capacitación en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado, los cuales serán desarrollados por la Caja de Compensación Familiar o por el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena y/o por personal experto que requiera y gestione la Entidad.

### 12.1.6 Programa de Promoción de Programas de Vivienda

La vivienda es hoy en día una de las grandes preocupaciones que más afecta a la sociedad, por lo cual Talento Humano, gestionará con las Cajas de Compensación Familiar y/o el Fondo Nacional del Ahorro, la divulgación de los programas de vivienda ofrecidos, subsidios de vivienda, préstamos de vivienda con tasa preferencial entre otros temas.

## 12.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

En CORMAGDALENA, la calidad de vida laboral está orientada a crear condiciones que favorezcan la satisfacción con el trabajo y, a través de este Plan de Bienestar Social, se pretende que se convierta en un proceso permanente y participativo en busca de crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo unas condiciones dirigidas al desarrollo personal, familiar, social y laboral del servidor público, que redunde en el logro de la gran misión de la Corporación. Para este propósito, se atenderán los temas estipulados por el Departamento Administrativo de la Función Pública así:

### 12.2.1 Medición de Clima Laboral

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

Dando cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; Talento Humano realiza el proceso de medición en la Corporación mínimo dos veces al año.

Con el diagnóstico de resultados obtenidos de esta evaluación, se iniciarán acciones con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y otros organismos o entes con experticia en esta temática, tendientes a mejorar los asuntos

que lo ameriten, propendiendo por un ambiente laboral sano que permita generar compromiso por parte de los servidores públicos con la satisfacción de demandas de usuarios y toda la población objetivo.

### 12.2.2 Programa de desvinculación asistida

Dentro de las estrategias de Talento Humano se contempla la necesidad de la implementación de un programa de desvinculación asistida cuyo objetivo principal es preparar y brindar herramientas encaminadas a facilitar elementos que faciliten a los servidores públicos de CORMAGDALENA su paso de trabajadores activos a jubilados y retirados, contribuyendo de esta manera en el clima laboral y en la dignificación del retiro, evitando así resistencias, conflictos laborales o deterioro de la imagen y clima organizacional.

### 12.2.3 Identificación de la cultura organizacional

La Cultura Organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización, la cual se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como principios que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Es por ello que se ha adoptado y se socializará el “Código de Integridad para CORMAGDALENA”, el cual contempla los valores que son el pilar de la Corporación.

### 12.2.4 Fortalecimiento del Trabajo en Equipo

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.

Los asuntos relacionados con este ítem se abordan tanto en el Plan Institucional De Capacitación, Plan De Bienestar Social e Incentivos y en el cronograma de actividades del Código De Integridad, donde se hace mención y se destaca el trabajo en equipo.

### 12.2.5 Salario Emocional

La gerencia estratégica del talento humano a nivel mundial aborda elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer la labor de los empleados y dentro de estos se destaca, la retribución emocional que complementa una paga o salario, la cual ha venido registrando permanente crecimiento en su utilidad, dado su impacto positivo en la satisfacción laboral y calidad de vida de quienes conforman una organización.

Está demostrado que el objetivo de esta práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejora de forma global la calidad de vida, influyendo positivamente en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Dado lo anterior, es necesario facilitar el equilibrio de la vida laboral con el personal de tal forma que se generen efectos positivos, en tal razón y con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG “la felicidad nos hace más productivos” se ha definido e implementado “LA CUPONERA EMOCIONAL” la cual dentro de sus estrategias encontramos:

**Un día por cumpleaños:** Con el propósito de que los servidores públicos de CORMAGDALENA, compartan con sus familias el día de su cumpleaños, se concederá un día de permiso, y en el evento que éste caiga durante un fin de semana o festivo se podrá hacer efectivo el día hábil anterior o siguiente.

**Un día por graduación:** Con el fin de celebrar la graduación del servidor se concederá un día de permiso el día del grado, es indispensable avisarle al jefe tres (3) días antes de utilizar este beneficio, aplica solamente el día de la graduación para títulos de bachiller, técnico, tecnólogo, pregrado, especialización, maestría o doctorado.

Entre otras como: Medio (1/2) día libre por cumpleaños de tus hijos, un (1) día libre antes del matrimonio, un (1) día libre por Mudanza, (1/2) medio día libre por enfermedad de tu mascota, dos (2) días adicionales por el papá por recién nacido, una (1) hora adicional de lactancia y tres (3) días libres consecutivos al año por ser miembro de algún comité.

## 12.2.6 Programa Servimos

El programa “Servimos” es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca exaltar la labor del servidor público a través de la constitución de diferentes alianzas mixtas y privadas, con la finalidad de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, independientemente de su forma de vinculación con el Estado.

## 12.2.7 Sistema de Incentivos

Los programas de Incentivos están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Uno de los fines del sistema de incentivos es fortalecer en los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de Cormagdalena, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente que establezca la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones, de aquel que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

Mediante la Resolución No. 00049 de 2018, se actualiza la reglamentación del sistema de estímulos en CORMAGDALENA.

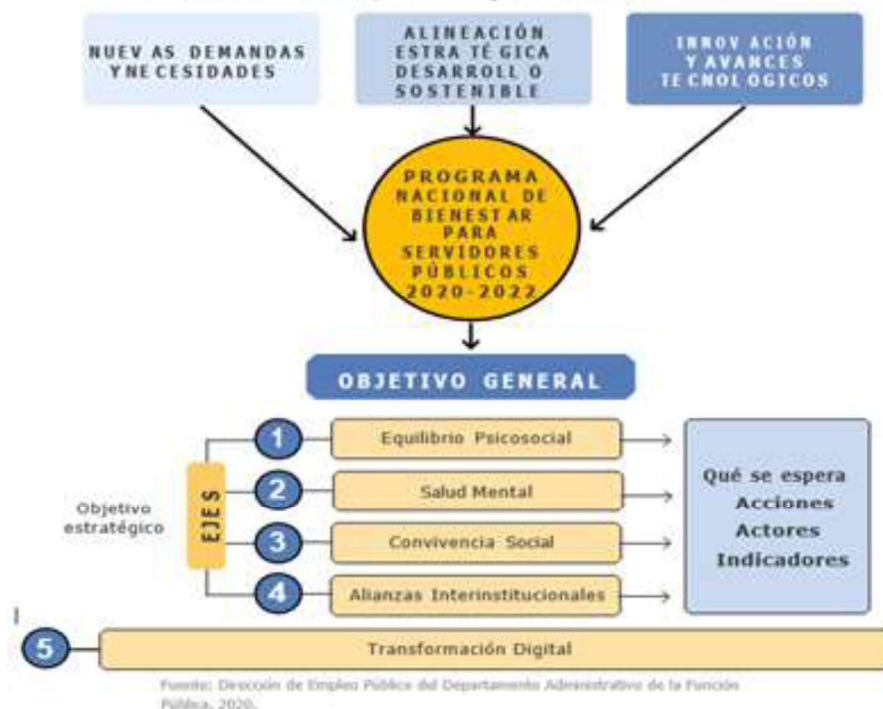
## 13. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Se tomó como referente la socialización del “Programa Nacional de Bienestar Vigencia 2023 al 2026” por los funcionarios del Departamento Administrativo de la Función Pública en donde se recibieron indicaciones para el desarrollo de Plan de Bienestar Social e incentivos Vigencia 2024 según lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de “contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país”.

Este plan de Bienestar Social e Incentivos se estructura bajo 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos. Por ende, a partir de estos ejes se plantearon actividades y/o estrategias encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

### 5.2. Ejes del Programa

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



## 14. PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2024, CORMAGDALENA cuenta con un presupuesto de 402.000.000 distribuidos así:

- Apoyo Educativo Servidores Públicos - Educación Formal: \$95.000.000
- Apoyo Educativo Hijos de Servidores- Educación Formal: \$200.000.000

- Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos: \$107.000.000

## 15. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

A continuación, se relacionan por áreas cada una de las actividades a desarrollar:

BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2024									
EVENTO	ESPECIFICACIONES TÉCNICAS	MODALIDAD DE EJECUCIÓN	AFORO						TOTAL
			SEDE						
			BARRANCOMERUEJA	BOGOTÁ	BARRANQUILLA	HONDA	MAGANGÜÉ	NEIVA	
Torneo De Voleibol	*Debe garantizarse: Escenario deportivo adecuado, elementos de juego y arbitraje. *Intensidad: Debe desarrollarse en una jornada (1 día). *Número de equipos: Cuatro (4)	PRESENCIAL	19	10	14	N/A	N/A	N/A	43
Torneo De Microfútbol	*Debe garantizarse: Escenario deportivo adecuado, elementos de juego y arbitraje. *Intensidad: Debe desarrollarse en una jornada (1 día). *Número de equipos: Cuatro (4)	PRESENCIAL	19	10	14	N/A	N/A	N/A	43
Torneo De Bolos	*Debe garantizarse: Escenario deportivo, adecuado, elementos de juego y arbitraje. *Intensidad: Debe desarrollarse en una jornada (1 día). *Modalidad: Pareja *Ganador: 2 Bonos de \$50.000, para redimir en algún restaurante, por cada Sede.	PRESENCIAL	19	10	14	N/A	N/A	N/A	43
Torneo De Dominó	*Debe garantizarse: Entrega del elemento de juego (dominó) y un animador. *Intensidad: Debe desarrollarse en una jornada (1 día). *Modalidad: Individual *Lugar: Sede de la Entidad. *Ganador: 1 Bono de \$100.000, para redimir en algún restaurante, por cada Sede.	PRESENCIAL	19	10	14	N/A	N/A	N/A	43
Torneo De Tenis de Mesa	*Debe garantizarse: Elementos de juego y arbitraje *Intensidad: Debe desarrollarse en una jornada (1 día). *Modalidad: Individual *Lugar: Sede de la Entidad. *Ganador: 1 Bono de \$100.000, para redimir en algún restaurante, por cada Sede.	PRESENCIAL	19	10	14	N/A	N/A	N/A	43
Torneo De Miniño	*Debe garantizarse: Escenario deportivo adecuado, elementos de juego y arbitraje *Intensidad: Debe desarrollarse en una jornada (1 día). *Modalidad: Equipo de hasta 4 jugadores. *Ganador: 4 Bonos de \$50.000, para redimir en algún restaurante, por cada Sede.	PRESENCIAL	19	10	14	N/A	N/A	N/A	43
			BARRANCOMERUEJA	BOGOTÁ	BARRANQUILLA	HONDA	MAGANGÜÉ	NEIVA	
Día de Amor y Amistad	*Compartir (proponer 3 opciones, \$30.000 por cada servidor público) *Lugar de Ejecución: Sede de Cormagdalena	PRESENCIAL	19	10	14	2	1	1	47
Día del Servidor Público	*Actividad de Integración Ludico-pedagógica (proponer 3 opciones)	PRESENCIAL	19	10	14	2	1	1	47
Día de la Madre	*Compartir (proponer 3 opciones)	PRESENCIAL	8	6	6	0	0	0	20
Día del Padre	*Compartir (proponer 3 opciones)	PRESENCIAL	4	1	5	2	1	1	14
Karaoke	*Debe garantizarse: Animador y demás elementos requeridos para la actividad. *Lugar de Ejecución: Sede de Cormagdalena *Intensidad: 3 hrs.	PRESENCIAL	19	10	14	N/A	N/A	N/A	43
Compartir Fin de Año Cormagdalena	*Debe garantizarse: Almuerzo para cada servidor público, cada uno por valor de \$50.000. *Debe garantizarse: Reservación en Restaurante (proponer 3 opciones)	PRESENCIAL	19	10	14	1	1	1	46
Taller De Manualidades	*Debe garantizarse: Escenario adecuado, instructor idóneo y las herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad. *Intensidad: 2hrs.	PRESENCIAL	19	10	14	2	1	1	10
Taller De Cocina	*Debe garantizarse: Escenario adecuado, instructor idóneo y las herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad. *Intensidad: 2hrs.	PRESENCIAL	19	10	14	2	1	1	20
Taller De Pastelería	*Debe garantizarse: Escenario adecuado, instructor idóneo y las herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad. *Intensidad: 2hrs.	PRESENCIAL	19	10	14	2	1	1	20
Cine	*Deben garantizarse el suministro de Bonos de Cine, con cobertura a nivel nacional. *Deben garantizar: Ingreso a cine en formato 2D más combo conformado por perro caliente o sándwich, crispitas y gaseosa. *Cantidad de bonos: 150 *Vigencia de los bonos: Mínimo 6 meses. *Remitir los bonos al correo: talento.humano@cormagdalena.gov.co	PRESENCIAL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0
Bingo Familiar	*Debe garantizarse: Entrega de 141 cartones, ((3) cartones por servidor público) *Debe garantizarse: Acompañamiento de un animador profesional, que será el que active la balotera y de continuidad al juego y un validador que apoya y notifica los ganadores. *Intensidad: 3 horas. *Incentivos: (2): \$300.000; (3): \$150.000 y (3): \$100.000 *Remitir los bonos al correo: talento.humano@cormagdalena.gov.co	VIRTUAL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0
Celebración Día De los niños	*Debe garantizarse el desarrollo de los siguientes juegos didácticos: Lotería, ruleta de retos y trivia infantil. *Debe garantizarse: Escenario adecuado, elementos de juegos, animador, refrigerio (ofrecer 3 opciones, costo no mayor a \$15.000 por niño) y	PRESENCIAL	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0

## 16. TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para el año, se reconocerá el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) y se otorgaran los siguientes incentivos:

**Incentivos No Pecuniarios:** Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- ✓ Reconocimiento público en cuanto al código de integridad se publicarán los servidores que se apropien y representen los valores de la entidad.

**Incentivos Pecuniarios:** Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que se encuentran en situación de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello; los que sean acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, disfrutarán de apoyos educativos para adelantar estudios técnicos, tecnológicos y pregrado en el interior del país, así como estudios de posgrado en la modalidad de especialización, maestría y doctorado, sujeto a la disponibilidad presupuestal y aprobación del Comité de Bienestar e Incentivo.