

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2025



PROYECTÓ:
TALENTO HUMANO
CORMAGDALENA

Contenido

INTRODUCCIÓN	5
MARCO NORMATIVO.....	6
Decreto Ley 1567 de 1998	6
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	6
Ley 1562 de 2012.....	6
Decreto 1083 de 2015	7
Ley 1857 de 26 de julio de 2017	8
Decreto 051 de 2017	8
Decreto 894 de 2017	9
Decreto 1499 de 2017	9
Ley 1857 de 26 de julio de 2017	9
Decreto 051 de 2017	9
Decreto 894 de 2017	10
Decreto 1499 de 2017	10
Resolución No. 000049 de 2018	10
Decreto 612 De 2018 (abril 4)	10
MARCO CONCEPTUAL.....	11
Área de Protección de Servicios Sociales, incluye programas con enfoque:	11
Área de Calidad de Vida laboral, se encuentran los programas relacionados con:	11
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO	11
POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL	11
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
BENEFICIARIOS	12
METAS	12
Cobertura	12
Satisfacción.....	13
RESPONSABLE.....	13

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	13
METODOLOGÍA	13
Generalidades.....	13
Procedimiento de recolección de información.....	14
Resultados obtenidos.....	14
Análisis De Encuesta “Diagnóstico De Necesidades Bienestar Social 2025”.....	14
Población encuestada.....	14
Validación de la encuesta.....	14
RESULTADOS DE LA ENCUESTA	14
Respecto al tópico de Desvinculación Laboral, la pregunta realizada fue la siguiente:	19
<i>8. Para las actividades de pre-pensión se harán en forma específica a este grupo.</i>	19
Las actividades para desarrollar en el Plan de Bienestar para pre-pensión serán establecidas con los servidores públicos con esta condición.....	19
AREAS DE INTERVENCIÓN.....	19
Área De Protección De Servicios Sociales.....	19
Programa de Seguridad Social Integral.....	20
Programa de Recreación, Deporte y Vacacional.....	20
Programas Artístico-Culturales	20
Programa de Promoción y Prevención de salud.....	20
Capacitación Informal En Artes Y Artesanías U Otras Modalidades	20
Programa de Promoción de Programas de Vivienda	20
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	21
Medición de Clima Laboral.....	21
Programa de desvinculación asistida	21
Identificación de la cultura organizacional.....	21
Fortalecimiento del Trabajo en Equipo	21
Salario Emocional	22
Programa Servimos	22
Sistema de Incentivos	22
DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR	23
PRESUPUESTO	23
ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	23

TIPOS DE INCENTIVOS 24

Incentivos No Pecuniarios..... 24

Incentivos Pecuniarios:..... 24

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2025..25

INTRODUCCIÓN

El presente documento comprende la formulación del Plan de Bienestar Social Vigencia 2025, 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 2025, 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 2025”.

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.

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 parágrafo 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 señalara 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. Adíjíñese 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. Adíjonesse 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 otras 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

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.

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ENTIDAD Y POBLACIÓN OBJETIVO

La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA tiene un total de 53 empleos permanentes y 20 empleos temporales, al momento de realizar el levantamiento de necesidades se efectúo con 73 servidores públicos activos empleos se encontraban provistos a corte del mes de diciembre de 2024, de la siguiente forma:

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.

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 menores 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.

METAS

Cobertura

Alcanzar una cobertura del 90% de la ejecución del Plan de Bienestar Social diseñado y programado para la vigencia 2025.

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%.

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.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2025 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 2025*”.

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 2025.

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	51 servidores públicos

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 permanente y planta temporal de personal de CORMAGDALENA.

Como resultado del ejercicio se contó con la participación de 51 servidores públicos en las diferentes sedes de la entidad, que corresponden al 78.69% 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 “Diagnóstico De Necesidades Bienestar Social 2025”

Se aplicó la encuesta de diagnóstico para determinar las necesidades del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de CORMAGDALENA vigencia 2025.

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: 51 servidores públicos

De acuerdo a la tabla anterior, la población a las que se les envió la encuesta por medio de correo electrónico equivale a un 79.68% de la planta de personal permanente de Cormagdalena.

Validación de la encuesta:

NÚMEROS DE SERVIDORES PÚBLICOS ENCUESTADOS	PORCENTAJE
51	79.68 %

Con el 79.68% de los encuestados se procede a establecer el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social para la vigencia 2025.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

Se abordaron varios tópicos, que son base para el desarrollo del Plan de Bienestar Social 2025.

A continuación, se explicará de manera sencilla las respuestas de los servidores públicos por medio de gráficos y porcentajes.

En primera instancia se consultó acerca de actividades deportivas que desean los servidores:

1. **“De acuerdo con sus intereses en el área de deportes, selecciona el deporte en que deseas participar”. (selección múltiple).**

Las respuestas que se ofrecieron fueron las siguientes:

1. Dominó
2. Bolo Americano
2. Bolo Criollo
3. Mini tejo
4. Tenis De Mesa
5. Parques.



En la ilustración anterior observamos lo siguiente:

La mayoría de los servidores (27 funcionarios) escogieron dominó como deporte principal con un 22%, seguido de 19% en el deporte de Bolo Americano, en tercera opción con 18% el deporte de parques y un empate en el cuarto lugar con un 17% tenis de mesa y Mini Tejo, quedando en última opción el deporte de Bolo Criollo. Es necesario tener en cuenta que el Bolo Criollo solo se practica en la ciudad de Barrancabermeja, ya que no se cuenta con el deporte de Bolo Americano.

Se consultó también acerca de actividades de recreación que desean los servidores públicos y ésta fue la pregunta realizada.

2. **“De acuerdo con sus intereses en el área de recreación, selecciona la actividad en la que deseas participar”. (selección múltiple).**

Las respuestas que se dieron fueron las siguientes:

1. Karaoke
2. Lotería
3. Rumba terapia

Actividad recreativa en la que deseas...



En las respuestas de los servidores públicos observamos lo siguiente:

El juego de Lotería ocupa el porcentaje mas alto con un 47% de favoritismo, predominando el interés de la mayoría de los servidores públicos de la corporación. En segundo lugar, se observa con un 34% de favoritismo la Rumba terapia, y en tercer lugar se observa el Karaoke con un porcentaje de 19%.

Así mismo, se consultó con los servidores públicos que actividades de manualidades les gustaría realizar. Y la pregunta realizada fue la siguiente:

3. **“Teniendo en cuenta sus habilidades motrices, selecciona la actividad en la que le gustaría participar”. (selección múltiple).**

Las respuestas que se expusieron fueron las siguientes:

1. Taller de elaboración de manillas.
2. Taller de elaboración de collares.
3. Taller wabi sabi (el arte del bonsái)
4. Taller de arte country.

Selecciona la actividad en la que le gustaría participar”



En las respuestas acerca de los talleres de manualidades en la que les gustaría participar a servidores públicos observamos lo siguiente:

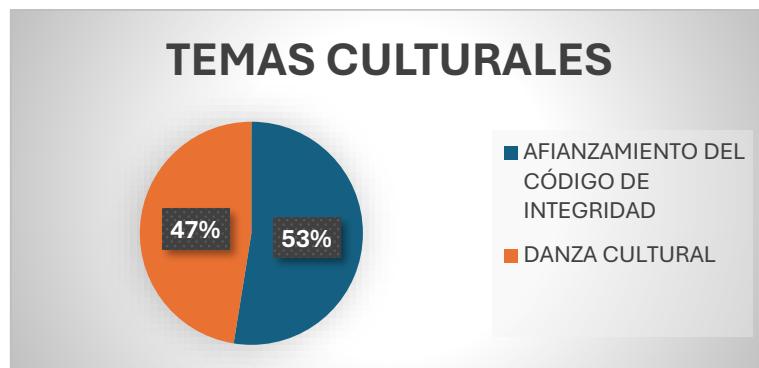
El Taller de manualidades para la realización de manillas ocupa el porcentaje más alto con un 34% de favoritismo, ocupando el número uno en esta modalidad. En segundo lugar, se observa con un 26% de favoritismo en el taller wabi sabi (el arte del bonsái). Con un 23% se obtiene en tercer lugar el Arte country y, por último, con un porcentaje de 7% quedando en último lugar la manualidad de elaboración de collares. Tal como se observa en el grafico anterior.

Acerca de los temas culturales la pregunta realizada a los servidores públicos fue la siguiente:

4. En temas culturales, selecciona la actividad en que le gustaría participar. (selección múltiple)

Las respuestas que se expusieron fueron las siguientes:

1. Taller de afianzamiento del Código de Integridad
2. Taller de Danza Cultural



En las respuestas realizadas acerca de temas culturales se dieron como opción 2 respuestas que de acuerdo con el grafico quedaron muy parejas. Con un porcentaje de 53% de favoritismo de los servidores públicos encontramos en primer lugar el afianzamiento del Código de Integridad de Cormagdalena y en segundo lugar con un porcentaje de 47% se observa que está el taller de danza Cultural.

También dentro de la encuesta se tuvo en cuenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar y se realizó la siguiente pregunta:

5. La integración de la familia es importante para cormagdalena, selecciona la actividad en que le gustaría participar. (selección múltiple).

1. Cine en familia
2. Bingo familiar
3. Día de Halloween
4. Día del niño

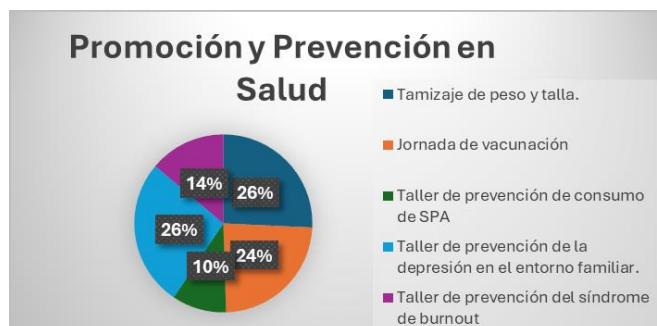


En la ilustración se observa que, en el eje de equilibrio psicosocial, específicamente en el equilibrio entre la vida laboral y familiar, los servidores eligieron actividad principal con un porcentaje de 39% el Cine en familia. En segundo lugar, con 30 votos se observa la actividad de bingo familiar, con un porcentaje de 28%. Con un 18% y 20 votos de los servidores públicos, se encuentra en tercer lugar la celebración del día de los niños. Quedando en último lugar la celebración de Halloween con un porcentaje de 15%.

En cuanto a Promoción y Prevención se realizó la siguiente pregunta.

6. *En temas de promoción y prevención en salud, cormagdalena te invita a elegir entre las siguientes actividades.*

- 1.
2. Tamizaje de peso y talla.
3. Jornada de vacunación.
4. Taller de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcoholismo y...
5. Taller de prevención de la depresión en el entorno familiar.
6. Taller de prevención del síndrome de burnout



Con referencia al tópico de PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD, se obtiene que 27 servidores públicos que representan un 26%, optaron por el taller de prevención de la depresión en el entorno familiar, seguido con un 26% y 26 servidores eligieron la actividad de Tamizaje talla y peso. En tercer lugar, se obtuvo un 24% en la jornada de vacunación. Con 14 votos de los servidores públicos se obtuvo el 14% del taller de prevención del síndrome de burnout y por último con el 10% se obtuvo el taller de prevención de sustancias psicoactivas.

En virtud de la estrategia de Ecología y Ambiente, se realizó la siguiente pregunta:

7. *Respecto al eje ecológico y ambiental, el servidor público cumple un rol importante, selecciona la actividad en que le gustaría participar. (selección múltiple).*

1. Jornada de siembra de árboles
2. Embellecimiento de parques
3. Taller aprende a reciclar

Eje Ecológico y Ambiental



En cuanto a las actividades de Ecología y Ambiente, se enlistaron una serie de actividades, las cuales estuvieron muy ajustadas en materia de elección. La jornada de siembra de árboles tuvo un porcentaje de 43% quedando como favorito dentro de las actividades. Con un porcentaje de 32% y un total de 26 votos realizado por los servidores públicos se obtuvo en segundo lugar la actividad de Taller de aprender a reciclar. Y por último quedó con un porcentaje de 25% la actividad de embellecimiento de parques, tal como se ilustra en la anterior imagen:

Respecto al tópico de Desvinculación Laboral, la pregunta realizada fue la siguiente:

8. Para las actividades de pre-pensión se harán en forma específica a este grupo.

Las actividades para desarrollar en el Plan de Bienestar para pre-pensión serán establecidas con los servidores públicos con esta condición.

AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social vigencia 2025 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:

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 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 de CORMGDALENA.

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 afilan los servidores de la entidad. El rol del área de Bienestar Social de la entidad junto con 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.

La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA a través de Talento Humano, liderará, ejecutará y realizará el seguimiento a las actividades que ayudaran a fortalecer la misión de CORMAGDALENA, a tener más sentido de compromiso por parte de los servidores 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.

Programa de Recreación, Deporte y Vacacional

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

Por lo anterior Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del 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.

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 de CORMAGDALENA y de sus familias también, mediante la divulgación, socialización e inclusión de los servidores en algunas actividades que han manifestado estar interesados, como integrar grupos musicales o de danzas.

Programa de Promoción y Prevención de salud

La salud laboral de los servidores 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 de Talento Humano, promoviendo una vida sana, feliz, placentera y productiva a través de las actividades recreo – deportivas que conlleven a un buen estado físico y a una sana convivencia.

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.

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.

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 La Corporación Autónoma Regional del Río Grande de La Magdalena - CORMAGDALENA la calidad de vida laboral está orientada a crear condiciones que favorezcan la satisfacción con el trabajo y, a través de este Programa de Bienestar, 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 de CORMAGDALENA, que redunde en el logro de la gran misión de la Entidad. Para este propósito, se atenderán los temas estipulados por el Departamento Administrativo de la Función Pública así:

Medición de Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores 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 la medición en la Entidad 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 con la satisfacción de demandas de usuarios y toda la población objetivo.

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.

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 se tiene contemplado para el 2021 la adopción del "Código de Integridad para CORMAGDALENA", en el cual se adoptarán los valores que serán el pilar de la Entidad.

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 de capacitación de la entidad como en el plan de incentivos, donde se hace mención y se destaca el trabajo en equipo.

Salario Emocional

La gerencia estratégica del talento humano a nivel mundial aborda elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer el trabajo de su personal y dentro de estos, la retribución emocional que complementa una paga o salario, ha venido registrando permanente crecimiento.

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, generando además impacto positivo 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 "LA CUPONERA EMOCIONAL" la cual dentro de sus estrategias encontramos entre otras: Incentivo uso de bicicleta: Este beneficio se ha establecido por el uso de la bicicleta en los servidores del CORMGADALENA, como medio principal de transporte para llegar al sitio de trabajo, con el fin de contribuir al cuidado del medio ambiente, y acceder a los beneficios establecidos en la Ley.

Comparte en familia el día de tu cumpleaños: Con el propósito de que los servidores de CORMGADALENA, compartan con sus familias el día de su cumpleaños, se concederá a los Servidores un día de permiso, en la fecha de su celebración.

El permiso se concederá a los servidores únicamente en la fecha de su celebración según documento de identidad, y en el evento que éste caiga durante un fin de semana o festivo se podrá hacer efectivo el día siguiente hábil.

Turno libre por tu 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 ocho (8) días antes de utilizar este beneficio, aplica solamente el día de la graduación para títulos de técnico, tecnólogo, pregrado, especialización maestría o doctorado.

Programa Servimos

Programa servimos: El programa "Servimos" es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.

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 aquél que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

Mediante la Resolución No. 00049 de 2018 se parámetros se actualiza la reglamentación del sistema de estímulos en CORMGADALENA.

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 indicó para el desarrollo de Plan de Bienestar Social 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”; 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. Ahora bien, 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.



PRESUPUESTO

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2025, CORMAGDALENA cuenta con un presupuesto de 400.000.000 distribuidos así:

Bienestar Social Apoyo Educativo funcionarios - Educación Formal	\$ 100.000.000
Bienestar Social Apoyo Educativo Hijos de Servidores	\$ 200.000.000
Actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos	\$ 100.000.000

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

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

EJE	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	QUIENES TIENEN ACCESO	EVENTO	MODALIDAD DE SUBSIDIO
EQUILIBRIO FISICO/SOCIAL	Eventos Deportivos y Recreativos	Fomentar el intercambio integrador de los servidores públicos, promoviendo la convivencia entre los estragos en equipos y el desarrollo de la cultura en la Corporación.	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Torneo De Balones Torneo De Parques Torneo De Domino Torneo De Tenis de Mesa Torneo De Motoneta	PERSONALIZADA
INTEGRACION SOCIO CULTURAL PÚBLICOS	Eventos sociales y de integración	Fortalecer la cohesion y el trabajo en equipo entre los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral que mejore las relaciones interpersonales dentro de la corporación.	No establece indicadores para esta actividad. Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos Total de servidores participantes / Total de servidores mujeres Total de servidores participantes / Total de servidores padres Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos que deseen participar en la actividad. Total de servidores públicos interesados en la actividad. Total de servidores públicos interesados en la actividad. Total de servidores públicos interesados en la actividad.	Día de Amor y Amistad Día de la secretaria Día de la mujer Día del hombre Lotería / Realizarlo día del evento	PERSONALIZADA
SEMANA DEL ARTE	Capacitaciones en áreas V/C artísticas u otras modalidades que involucren la creatividad.	Desarrollar habilidades creativas entre los servidores públicos, fomentando la expresión personal y estimulando la creatividad dentro de la entidad.	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos interesados en participar en la actividad	Taller De Manualidades Taller de manitas Taller Webz salón del arte del horario	PERSONALIZADA
INTEGRACIÓN FAMILIAR	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Fomentar el vínculo entre los servidores públicos y sus familias, así como el ambiente de trabajo integrado que genera un sentido de comunidad y apoyo entre los colaboradores y sus familias.	No establece indicadores para esta actividad. Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos No establece indicadores para esta actividad.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad. Todos los servidores públicos menores de 14 años interesados en la actividad	Cine Brigas Familiar Día Halloween Taller de prevención de depresión en el entorno familiar Taller de prevención de síndrome de Burnout Jornada de vacunación Tallajeza taller y peso	PERSONALIZADA
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Higiene Mental	Fomentar el bienestar físico y mental de los servidores públicos, brindando espacios de salud y bienestar, así como una mejor calidad de vida, lo que a su vez contribuirá a una mayor productividad laboral más productiva y saludable.	No establece indicadores para esta actividad. Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos Servidores / Total de servidores políticos de la entidad Servidores / Total de servidores públicos de la entidad	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Taller de prevención de depresión en el entorno familiar Taller de prevención de síndrome de Burnout Jornada de vacunación Tallajeza taller y peso	PERSONALIZADA
CULTURAL	Eventos Culturales	Fomentar la creatividad y la expresión artística y la integración entre los servidores públicos en un ambiente laboral que promueva las expresiones culturales.	No establece indicadores para esta actividad. Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos	Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Taller de afianzamiento del Código de Integridad Taller de Danzas Cultural	PERSONALIZADA
MEDIO AMBIENTE	Actividades Ambientales	Fomentar la conciencia ambiental y la responsabilidad social de los servidores públicos, promoviendo prácticas sostenibles al cuidado del medio ambiente.	Total de servidores participantes / Total de servidores inscritos No establece indicadores para esta actividad.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad Todos los servidores públicos interesados en la actividad	Jornada semente de arbolito Taller de sensibilización Ambiental (aprendizaje a realizar)	PERSONALIZADA
DESARROLLO DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES	Actividades Formativas	Desarrollar las competencias profesionales y personales de los servidores públicos, así como su capacidad de autoaprendizaje y constelación al crecimiento profesional y desarrollo de organizaciones.	No establece indicadores para esta actividad. No establece indicadores para esta actividad. No establece indicadores para esta actividad. No establece indicadores para esta actividad.	Todos los servidores públicos interesados en la actividad Taller De Proyecto De Vida (tu futuro es tu responsabilidad) Taller De Emprendimiento Taller De Salud Pública Capacitación de Asesoria Personal Taller De Comunicación Asertiva	VIAJE PERSONALIZADA	

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.
- ✓ Distinción Pública en la cartelera del Departamento por el término de un mes.

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

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2025

Plan de Bienestar e incentivos 2025 Fecha: Enero del 2025 - Versión 1									
Objetivo:	Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promueven un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, fomentando su motivación y reconocimiento para mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público.								
Fecha Inicio:	1/01/2025								
Fecha Fin:	31/12/2025								
Responsable:	Grupo de Gestión Humana								
Eje	Ámbito	Actividad	CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2025						
			Ene	Fe	Mar	Abr	May	Jun	Jul
1. Equilibrio psicosocial	Deportivo	Torneo de Bolos							
2. Equilibrio psicosocial	Deportivo	Torneo de Parqués							
3. Equilibrio psicosocial	Deportivo	Torneo de Dominó							
4. Equilibrio psicosocial	Deportivo	Torneo de Tenis de Mesa							
5. Equilibrio psicosocial	Deportivo	Torneo de Minitríp							
6. Equilibrio psicosocial	Social	Día de Amor y Amistad							
7. Equilibrio psicosocial	Social	Día de la secretaria							
8. Equilibrio psicosocial	Social	Día de la mujer							
9. Equilibrio psicosocial	Social	Día del hombre							
10. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Lotería							
11. Equilibrio psicosocial	Recreativo/ Formativo	Día del Servidor Público							
12. Equilibrio psicosocial	Social	Día de la Madre							
13. Equilibrio psicosocial y salud mental	Recreativo/deportivo	Rumbaterapia							
14. Equilibrio psicosocial	Social	Día del Padre							
15. Equilibrio psicosocial y salud mental	Recreativo	Karaoke							
16. Equilibrio psicosocial y salud mental	Social / recreativo	Compartir Fin de Año Cormagdalena							
17. Equilibrio psicosocial y salud mental	Formativo	Taller De Manualidades Taller de manitas.							
18. Equilibrio psicosocial y salud mental	Formativo	Taller wabi sabi (el arte del bonsái)							
19. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Cine							
20. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Bingo Familiar							
21. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Día Halloween							
22. Equilibrio psicosocial	Recreativo	Celebración Día De Los niños							
23. Salud Mental	Formativo	Taller deprevención de depresión en el entorno familiar							
24. Salud Mental	Formativo	Taller de prevención de síndrome de Burnout							
25. Salud Mental	Promoción y Prevención	Jornada de vacunación.							
26. Salud Mental	Promoción y Prevención	Tanitaje talla y peso							
27. Identidad y vocación por el servicio público.	Cultural / Formativo	Taller de afianzamiento del Código de Integridad							
28. Equilibrio psicosocial / Salud Mental.	Cultural	Taller de Danza Cultural							
29. Identidad y vocación por el servicio público	Formativo	Jornada siembra de arboles							
30. Identidad y vocación por el servicio público	Formativo	Taller de Sensibilización Ambiental (aprender a reciclar).							
31. Identidad y vocación por el servicio público - salud mental	Formativo	Taller de Comunicación Asertiva (Soluciones efectivas)							
32. Identidad y vocación por el servicio público - salud mental	Formativo	Taller de Proyecto De Vida (tu decisión es el mejor camino)							
33. Identidad y vocación por el servicio público - salud mental	Formativo	Taller De Emprendimiento							
34. Identidad y vocación por el servicio público - salud mental	Formativo	Capacitación de Asesoría Pensional							
35. Identidad y vocación por el servicio público - salud mental	Formativo	Capacitación de Educación Financiera							
36. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Cumpleaños servidores							
37. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Cumpleaños de hijos de servidores							
38. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Matrimonio							
39. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Graduación							
40. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Mudanza							
41. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Enfermedad de mascota							
42. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	2 Días adicionales por papá recién nacido							
43. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	1 hora adicional por lactancia hasta los 6 meses							
44. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	3 días por pertenecer a comités.							
45. Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Días de la familia							