

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL



**CORMAGDALENA**  
*La energía de un río que impulsa a un país*

[HTTPS://CORMAGDALENA.GOV.CO/](https://cormagdalena.gov.co/)

2026

**CORMAGDALENA**  
*La energía de un río que impulsa a un país*



# Microfútbol

## Equipo Fuerza Magdalena

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES



# Contenido

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

<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>13</b>
Generalidades .....	13
Procedimiento de recolección de información.....	13
<b>Resultados obtenidos .....</b>	<b>14</b>
Análisis De Encuesta “Diagnóstico De Necesidades Bienestar Social 2026”.....	14
<b>Población encuestada.....</b>	<b>14</b>
<i>Validación de la encuesta .....</i>	<b>14</b>
<b>RESULTADOS DE LA ENCUESTA .....</b>	<b>14</b>
<b>AREAS DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>18</b>
Área De Protección De Servicios Sociales .....	18
Programa de Seguridad Social Integral.....	19
Programa de Recreación, Deporte y Vacacional.....	19
Programas Artístico-Culturales .....	19
Programa de Promoción y Prevención de salud .....	19
Capacitación Informal En Artes Y Artesanías U Otras Modalidades.....	19
Programa de Promoción de Programas de Vivienda .....	19
<b>ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....</b>	<b>19</b>
Medición de Clima Laboral .....	20
Programa de desvinculación asistida .....	20
Identificación de la cultura organizacional .....	20
Fortalecimiento del Trabajo en Equipo .....	20
Salario Emocional .....	20
Sistema de Estímulos e Incentivos .....	21
<b>Tipos de Estímulos E Incentivos .....</b>	<b>21</b>
Incentivos No Pecuniarios .....	21
Incentivos Pecuniarios: .....	22
<b>DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR .....</b>	<b>22</b>
<b>PRESUPUESTO .....</b>	<b>22</b>
<b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR .....</b>	<b>23</b>
<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2026.....</b>	<b>26</b>

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026 de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, se formula en cumplimiento de los lineamientos normativos vigentes y como un instrumento de gestión del talento humano orientado a promover el desarrollo integral de los servidores públicos, fortalecer su calidad de vida y generar condiciones que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional.

Este Plan se fundamenta en lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, el cual establece la obligatoriedad de implementar programas de bienestar social dirigidos a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales que favorezcan la motivación, la satisfacción, la eficiencia, la eficacia y la efectividad de los empleados públicos, así como su identificación con la entidad. De igual manera, se articula con el Decreto 1499 de 2017, mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la Dimensión de Talento Humano, cuyo propósito es fortalecer el liderazgo, consolidar una cultura organizacional orientada al servicio público y al logro de resultados.

En este marco, la Secretaría General, a través del área de Talento Humano, es responsable de la planeación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, como parte de la gestión estratégica del talento humano, orientada a fomentar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como a reconocer el desempeño y el compromiso de los servidores públicos con los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2026, el Plan de Bienestar Social se estructura conforme a los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a saber: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público, los cuales orientan la formulación de acciones alineadas con las necesidades institucionales y las prioridades de la administración pública.

La formulación del presente Plan se soporta en los resultados del “Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social 2026”, instrumento que permitió identificar las percepciones, expectativas y requerimientos de los servidores públicos, garantizando que las actividades propuestas respondan de manera pertinente y focalizada a las condiciones del talento humano de la Entidad.

Finalmente, el Plan de Bienestar Social Vigencia 2026 se constituye como una herramienta de apoyo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de CORMAGDALENA, al contribuir al fortalecimiento del clima organizacional, la mejora continua de la gestión institucional y la consolidación de un ambiente laboral propicio para el desarrollo eficiente y efectivo de las funciones públicas.

## 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 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. Adíquese 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 6º de la Ley 1361 de 2009,* el cual quedará así: Artículo 6º. 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 párrafo 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 CORMGADALENA y se dictan potrás 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.

## 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

Diseñar e implementar estrategias integrales de bienestar social e incentivos dirigidas a los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, orientadas a fortalecer el desarrollo humano integral, propiciar un ambiente laboral saludable y promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, contribuyendo al fortalecimiento de la motivación, la vocación por el servicio público, el desempeño institucional y la mejora de la calidad de vida y productividad.

## Objetivos Específicos

- Promover condiciones que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos de CORMAGDALENA y su grupo familiar, mediante la implementación de programas y actividades de bienestar que fomenten el conocimiento, la recreación, el esparcimiento y la integración familiar.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales y las conductas asociadas a la cultura organizacional, mediante estrategias que impulsen el compromiso ético, el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la orientación al servicio público, en concordancia con los lineamientos del MIPG.
- Implementar acciones participativas con enfoque preventivo y de promoción del bienestar, orientadas a la construcción de un equilibrio integral de vida de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades educativas, recreativas, deportivas, culturales y de salud, que impacten positivamente el clima organizacional y el desempeño laboral.

## BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA, todos los servidores públicos de la Entidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, parágrafo 2 del Decreto 051 de 2018, así como la normatividad vigente que regula los programas de bienestar social en las entidades públicas.

Para efectos del presente Plan, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor público y los hijos hasta los veinticinco (25) años, o mayores en condición de discapacidad, que dependan económicamente del empleado, conforme a lo establecido en la normatividad aplicable.

En desarrollo de las actividades de bienestar con enfoque familiar y atendiendo criterios de cobertura y disponibilidad presupuestal, la Corporación extenderá la participación al cónyuge o compañero(a) permanente e hijos menores de veinticinco (25) años y/o mayores en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor público. Para el caso de los servidores públicos en condición de soltería, se permitirá la participación de los padres o de un acompañante, según la naturaleza de la actividad.

Así mismo, para aquellas actividades dirigidas exclusivamente a niños, se tendrán en cuenta los hijos de los servidores públicos con edad igual o inferior a doce (12) años, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y la Adolescencia.

El Plan de Bienestar Social de CORMAGDALENA estará dirigido a los servidores públicos vinculados en las modalidades de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción —incluidos los directivos—, planta temporal y provisionales, pertenecientes a los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial.

En lo relacionado con los servidores públicos en provisionalidad y de planta temporal, el acceso a programas de educación formal y demás beneficios que impliquen erogación presupuestal estará sujeto a la disponibilidad de recursos de la Entidad, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. En todo caso, cuando el presupuesto resulte insuficiente, se dará prioridad a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

## METAS

### Cobertura

Alcanzar una cobertura del 90% en la ejecución del Plan de Bienestar Social diseñado y programado para la vigencia 2026, garantizando la implementación integral de las actividades y acciones previstas, en concordancia con los lineamientos institucionales, la disponibilidad presupuestal y los objetivos establecidos en la gestión del talento humano de CORMAGDALENA.

### 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 de la Corporación Autónoma Regional del Río Grande de la Magdalena – CORMAGDALENA para la vigencia 2026 se formuló a partir del análisis de la información recopilada mediante el proceso de identificación de necesidades del talento humano, el cual se desarrolló a través del instrumento de participación denominado “Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Laboral 2026”.

Este ejercicio permitió recolectar y consolidar información de carácter cuantitativo relacionada con las percepciones, intereses y expectativas de los servidores públicos frente a las diferentes líneas de bienestar, tales como actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales. Los resultados obtenidos constituyeron un insumo fundamental para la definición de acciones, programas y actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social, asegurando su pertinencia, focalización y alineación con las necesidades reales del talento humano de la Entidad.

## 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	49 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 49 servidores públicos en las diferentes sedes de la entidad, que corresponden al 67.12% 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 2026”

Se aplicó la encuesta de diagnóstico para determinar las necesidades del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos de CORMAGDALENA vigencia 2026.

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

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

**Población encuestada:** 49 servidores públicos

De acuerdo con la tabla anterior, la población a las que se les envió la encuesta por medio de correo electrónico equivale a un 67.12% de la planta de personal permanente de Cormagdalena.

**Validación de la encuesta:**

No DE SERVIDORES PÚBLICOS ENCUESTADOS	PORCENTAJE
49	67.12%

Con el 67.12% de los encuestados se procede a establecer el diagnóstico de necesidades de Bienestar Social para la vigencia 2026.

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

Se abordaron varios tópicos, que son base para el desarrollo del Plan de Bienestar Social 2026.

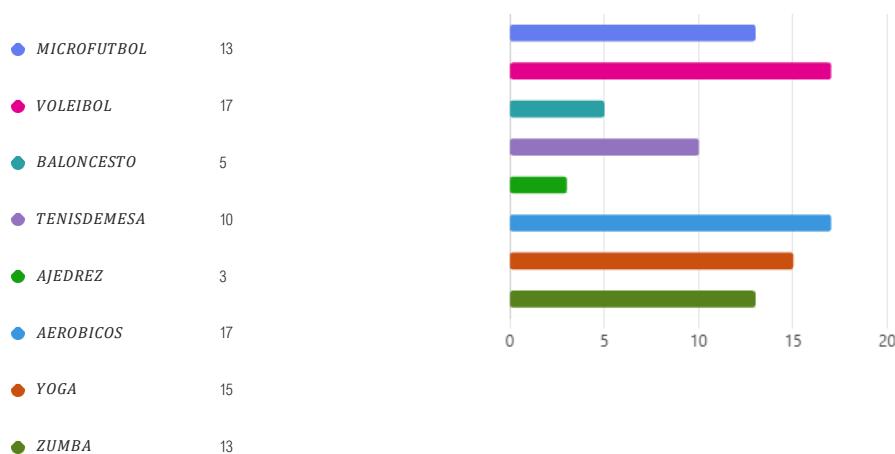
A continuación, se explicará de manera sencilla las respuestas de los servidores públicos por medio de gráficos y porcentajes.

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

Se inicia con la pregunta número 5.

## ¿Qué actividad deportiva o física le interesaría practicar este año como parte del programa de bienestar laboral?

Las respuestas que se ofrecieron fueron las siguientes:



En la ilustración anterior observamos lo siguiente:

El gráfico muestra claramente que las actividades con mayor interés son:

Voleibol (17) y Aeróbicos (17), que lideran la preferencia. Esto indica una alta aceptación de actividades dinámicas, grupales y cardiovasculares, ideales para promover el trabajo en equipo y la actividad física constante. Yoga (15) refleja una necesidad importante de bienestar emocional, relajación y manejo del estrés, complementando las actividades de mayor exigencia física. Microfútbol (13) y Zumba (13) presentan una participación significativa, destacándose como opciones recreativas que fortalecen la integración y la motivación de los funcionarios.

En un nivel intermedio se encuentra:

Tenis de mesa (10), una alternativa de bajo impacto que puede desarrollarse en espacios reducidos y durante pausas laborales.

Finalmente, las actividades con menor preferencia son:

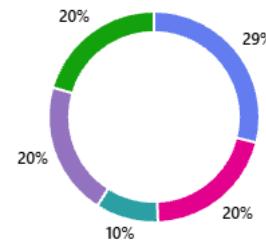
Baloncesto (5) y Ajedrez (3), lo que sugiere interés en grupos más específicos; sin embargo, siguen siendo valiosas como actividades complementarias para garantizar un programa inclusivo.

Conclusión

El gráfico permite identificar que el programa de bienestar laboral debe priorizar actividades grupales, recreativas y orientadas al bienestar integral, combinando ejercicio físico, integración social y salud mental, alineado con la promoción de hábitos saludables y el fortalecimiento del clima laboral. Se consultó también acerca de actividades de recreación que desean los servidores públicos y ésta fue la pregunta realizada.

## En el marco de las actividades de bienestar laboral, ¿Qué taller le gustaría recibir durante este año?

TALLER DE COCINA	24
TALLER DE REPOSTERIA	17
TALLER DE ADAPTACION AL CAMBIO	8
TALLER DE USO DE PLATAFORMAS INSTITUCIONALES	17
TALLER DE ARTE Y CREATIVIDAD	17



Los resultados reflejan un alto interés por talleres prácticos, recreativos y de fortalecimiento de competencias personales y laborales, destacándose lo siguiente:

Taller de cocina (24) Es el taller con mayor preferencia, lo que evidencia que los funcionarios valoran actividades lúdicas y prácticas, que fomenten la integración, el disfrute del tiempo libre y el fortalecimiento de habilidades cotidianas, contribuyendo al bienestar emocional y social. Taller de repostería (17) Presenta una alta aceptación, similar al taller de cocina, reforzando el interés por actividades creativas y recreativas, que permiten reducir el estrés y promover espacios de esparcimiento. Taller de uso de plataformas institucionales (17). Este resultado muestra una necesidad clara de fortalecer competencias tecnológicas y operativas, orientadas a mejorar el desempeño laboral y la eficiencia en el uso de herramientas institucionales. Taller de arte y creatividad (17). La preferencia por este taller indica interés en espacios que fomenten la expresión creativa, la innovación y el bienestar emocional, aportando al equilibrio entre la vida laboral y personal.

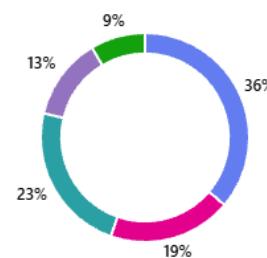
Taller de adaptación al cambio (8), Aunque presenta menor puntuación, sigue siendo relevante para un grupo de funcionarios, especialmente en contextos de transformación organizacional, fortaleciendo habilidades de resiliencia y gestión del cambio.

### Conclusión

El gráfico evidencia que el programa de bienestar laboral debe priorizar talleres recreativos, creativos y prácticos, sin dejar de lado aquellos orientados al fortalecimiento de competencias laborales y adaptación organizacional, garantizando un enfoque integral que contribuya al bienestar, la motivación y el mejoramiento del clima laboral.

## ¿Qué temas deberían abordarse prioritariamente en el programa de bienestar laboral para fortalecer el bienestar emocional?

Manejo de estrés	17
Salud mental	9
Equilibrio vida laboral y personal	11
Comunicación asertiva	6
Resolución de conflictos	4



Los resultados evidencian una prioridad clara hacia el manejo de factores emocionales asociados a la carga laboral y la salud mental, destacándose lo siguiente:

Manejo del estrés (17), Es el tema con mayor puntuación, lo que indica que los funcionarios perciben el estrés laboral como un factor crítico que afecta su bienestar emocional. Esto sugiere la necesidad de implementar talleres y estrategias prácticas para la gestión del estrés, la relajación y la prevención del agotamiento laboral. Equilibrio entre la vida laboral y personal (11), Ocupa el segundo lugar en prioridad, reflejando la importancia de promover un balance saludable entre las responsabilidades laborales y la vida personal, como

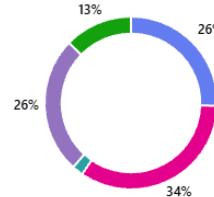
medida para mejorar la calidad de vida y reducir el desgaste emocional. Salud mental (9) Este resultado muestra una creciente conciencia sobre la importancia del cuidado de la salud mental en el entorno laboral, orientada a la prevención, el autocuidado y la promoción de entornos de trabajo saludables. Comunicación asertiva (6) Aunque con menor puntuación, sigue siendo un tema relevante para fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar el clima laboral y prevenir conflictos. Resolución de conflictos (4) Presenta la menor puntuación, lo que indica que es una necesidad identificada por un grupo específico; no obstante, es clave como complemento para mantener relaciones laborales sanas y un ambiente de respeto.

#### Conclusión

Los resultados, representados en el gráfico, permiten concluir que el programa de bienestar laboral debe priorizar acciones enfocadas en el manejo del estrés, el equilibrio vida-trabajo y la salud mental, sin dejar de incluir temas transversales como la comunicación asertiva y la resolución de conflictos, con el fin de fortalecer el bienestar emocional, prevenir riesgos psicosociales y mejorar el clima organizacional.

#### ¿Qué acciones debería implementar la entidad para mejorar el bienestar laboral y el clima organizacional?

Reconocimiento al desempeño	12
Actividades de integración	16
Mejor comunicación interna	1
Flexibilidad laboral	12
Fortalecimiento y liderazgo	6



Los resultados muestran que los funcionarios priorizan acciones orientadas a la integración, el reconocimiento y la flexibilidad, como elementos clave para fortalecer el bienestar laboral y el clima organizacional:

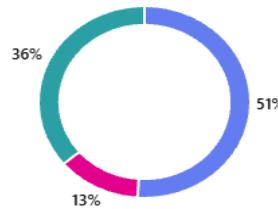
Actividades de integración (16). Es la acción con mayor preferencia, lo que evidencia la necesidad de generar espacios de encuentro, trabajo en equipo y cohesión, que fortalezcan las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia institucional. Reconocimiento al desempeño (12) Comparte una alta valoración, indicando que los funcionarios consideran fundamental el reconocimiento al esfuerzo y los logros, como un factor motivacional que impacta positivamente la satisfacción laboral y el compromiso con la entidad. Flexibilidad laboral (12) Este resultado refleja el interés por medidas que permitan un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, contribuyendo a la reducción del estrés y al mejoramiento de la calidad de vida. Fortalecimiento del liderazgo (6) Aunque con menor puntuación, se identifica como una necesidad relevante para mejorar la gestión de equipos, la orientación al logro y el acompañamiento a los funcionarios. Mejor comunicación interna (1) Presenta la menor puntuación, lo que sugiere que, para la mayoría de los encuestados, no es percibida como la principal dificultad; sin embargo, continúa siendo un eje transversal necesario para apoyar las demás acciones.

#### Conclusión

El gráfico permite concluir que la entidad debe priorizar actividades de integración, estrategias de reconocimiento y esquemas de flexibilidad laboral, complementadas con acciones de fortalecimiento del liderazgo y comunicación interna, con el fin de consolidar un clima organizacional positivo, participativo y orientado al bienestar integral de los funcionarios.

## ¿Cuál de las siguientes iniciativas de bienestar laboral le gustaría que la entidad gestionara o fortaleciera?"

Convenios con gimnasios	24
Asesorías con nutricionistas	6
Jornadas de salud preventivas	17



Los resultados reflejan una clara preferencia por iniciativas orientadas a la promoción de la salud física y la prevención, destacándose lo siguiente:

Convenios con gimnasios (24) Es la iniciativa con mayor puntuación, lo que evidencia un alto interés por acceder a espacios formales para la actividad física, que contribuyan al mejoramiento de la condición física, la reducción del estrés y la adopción de hábitos de vida saludables. Jornadas de salud preventivas (17) Ocupan el segundo lugar en preferencia, mostrando la importancia que los funcionarios otorgan a acciones de prevención, promoción de la salud y detección temprana de riesgos, como controles médicos, campañas de salud y jornadas de bienestar. Asesorías con nutricionistas (6) Aunque con menor puntuación, representan una necesidad identificada por un grupo de funcionarios interesados en el acompañamiento profesional para mejorar hábitos alimenticios, complementar la actividad física y fortalecer el autocuidado.

## Conclusión

El gráfico evidencia que la entidad debería priorizar la gestión de convenios con gimnasios y la realización de jornadas de salud preventivas, complementándolas con asesorías nutricionales, con el fin de implementar un programa de bienestar laboral integral, preventivo y enfocado en la promoción de estilos de vida saludables, contribuyendo positivamente al bienestar físico y emocional de los funcionarios.

## AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social vigencia 2026 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 direccionalas 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 CORMAGDALENA.

## 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 climalaboral 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 realiza constantes sensibilizaciones y socializaciones del "Código de Integridad de CORMAGDALENA", en el cual se encuentran los valores que son 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 antes o siguiente hábil.

**Turno libre por tu graduación:** Con el propósito de reconocer el logro académico del servidor público, se otorgará un (1) día de permiso el día de la ceremonia de graduación. Para acceder a este beneficio, el servidor deberá informar a su jefe inmediato con al menos ocho (8) días de antelación. Aplica para títulos de técnico, tecnólogo, pregrado, especialización, maestría o doctorado.

## Sistema de Estímulos e 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.

## Tipos de Estímulos E Incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para el año, se reconocerá el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) y se otorgaran los estímulos e incentivos, enmarcados en la Resolución 000184 del 2024:

**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

## 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 2026, CORMAGDALENA cuenta con un presupuesto así:

- Actividades Programa de Bienestar Social e Incentivos \$ 100.000.000

Así mismo, hacen parte integral del citado programa los recursos asociados a los componentes de Educación Formal para los Servidores Públicos y Apoyo Educativo para los Hijos de los Servidores Públicos, los cuales se encuentran previstos dentro de la estructura del programa y estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal definida para la vigencia:

# ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR

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

PLAN DE BIENESTAR LABORAL 2026 CORMAGDALENA				
EJE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MODALIDAD DE EJECUCIÓN
<b>1. Bienestar físico y salud ocupacional</b>	Promover el bienestar físico y mental de los empleados, reduciendo riesgos de salud y mejorando su calidad de vida, fortaleciendo hábitos saludables y un entorno laboral más productivo.	<b>Olimpiadas Deportivas del Río 2026</b>	En atención a la mayor participación e interés de los servidores públicos, se priorizará el fortalecimiento de las disciplinas de voleibol, microfútbol, tenis de mesa, ajedrez y baloncesto mediante un proceso de entrenamiento orientado a la conformación de equipos competitivos institucionales, integrados por servidores de las diferentes sedes, seccionales y oficinas de CORMAGDALENA. Como parte de la estrategia, se realizarán torneos internos preparatorios que permitan fortalecer la integración, el trabajo en equipo y la sana competencia. El proceso culminará con la realización de las Olimpiadas Deportivas del Río 2026, programadas para el mes de septiembre, como escenario de bienestar integral y fortalecimiento del clima organizacional.	Presencial
		<b>Convenios con gimnasio/Yoga</b>	Se tiene proyectado que durante la presente vigencia se realicen convenios con gimnasios, con el fin de que el personal de la entidad pueda acceder a estos espacios mediante el pago de una tarifa preferencial, facilitando la práctica de actividades como gimnasia y yoga. Esta iniciativa busca promover hábitos de vida saludable, mejorar la condición física y emocional de los funcionarios, y contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y bienestar integral.	Presencial
		<b>Zumba</b>	Se gestionará la realización de actividades de zumba en articulación con la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), con el fin de desarrollar una clase mensual dirigida a los funcionarios de la entidad. Esta actividad busca promover la actividad física, prevenir el sedentarismo, reducir el estrés y contribuir al mejoramiento de la salud física, emocional y del clima organizacional.	Presencial
		<b>Jornada de salud preventiva</b>	La entidad tiene proyectado realizar, durante la presente vigencia, una Jornada de Salud Preventiva, dirigida a los funcionarios, con el objetivo de promover el autocuidado, la prevención de enfermedades y el fortalecimiento de hábitos de vida saludable. La jornada podrá incluir valoraciones básicas de salud, actividades de promoción y prevención, charlas informativas, tamizajes y orientación profesional, en articulación con la ARL, la EPS y/o la Caja de Compensación Familiar, contribuyendo al bienestar físico y emocional y al mejoramiento del clima organizacional.	Presencial
		<b>Acciones encaminadas al manejo del estrés</b>	La entidad proyecta realizar actividades de Manejo del Estrés, dirigido a los funcionarios, con el objetivo de brindar herramientas prácticas para la identificación, prevención y control del estrés laboral, así como para el fortalecimiento del bienestar emocional. Taller teórico-práctico sobre manejo del estrés y la ansiedad y Técnicas de relajación, respiración y autocontrol emocional.	Presencial
		<b>Ruta de equilibrio vida laboral y personal</b>	La entidad tiene proyectado realizar, durante la presente vigencia, una ruta de Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal, dirigido a los funcionarios, con el objetivo de fortalecer el bienestar integral, promover la adecuada gestión del tiempo y favorecer la armonía entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar. La actividad incluirá espacios teórico-prácticos orientados a brindar herramientas para la organización de prioridades, la desconexión laboral, el autocuidado y la prevención del agotamiento laboral, contribuyendo al mejoramiento del bienestar emocional y del clima organizacional.	Presencial
		<b>Espacios para autocuidado y salud mental</b>	La entidad tiene proyectado realizar, durante la presente vigencia, un Taller de Salud Mental, dirigido a los funcionarios, con el objetivo de promover el cuidado de la salud mental, fortalecer el bienestar emocional y prevenir factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. El taller incluirá espacios de sensibilización y orientación sobre autocuidado emocional, manejo de emociones, identificación de señales de alerta en salud mental, estrategias de afrontamiento y promoción de entornos laborales saludables, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida de los servidores	Presencial

EJE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MODALIDAD DE EJECUCIÓN
<b>2. Bienestar emocional y social</b>	Fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo, promoviendo relaciones interpersonales positivas, integración y sentido de pertenencia.	<b>Día de Amor y Amistad</b>	La entidad realizará una actividad de integración con ocasión de la conmemoración del Día de Amor y Amistad, orientada a fortalecer las relaciones interpersonales, el compañerismo y el respeto entre los funcionarios. La actividad podrá incluir dinámicas lúdicas, espacios de reconocimiento, mensajes positivos y actividades recreativas, con el fin de promover un clima organizacional armónico, el sentido de pertenencia y el bienestar emocional.	Presencial
		<b>Día de la Secretaría</b>	La entidad realizará una actividad de reconocimiento con ocasión de la conmemoración del Día de la Secretaría, con el objetivo de exaltar la labor, el compromiso y el aporte de las secretarías al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Presencial
		<b>Día de la Mujer</b>	La entidad realizará una actividad de conmemoración y reconocimiento con ocasión del Día Internacional de la Mujer, con el propósito de exaltar el aporte de las mujeres al desarrollo institucional, promover la equidad de género y fortalecer el bienestar emocional	Presencial
		<b>Día del Hombre</b>	La entidad realizará una actividad de reconocimiento y sensibilización con ocasión de la conmemoración del Día del Hombre, con el objetivo de promover el autocuidado, la salud integral y el reconocimiento del aporte de los hombres al cumplimiento de los objetivos institucionales	Presencial
		<b>Día del Servidor Público</b>	La entidad realizará una actividad de reconocimiento e integración con ocasión de la conmemoración del Día del Servidor Público, con el propósito de exaltar la vocación de servicio, el compromiso y el aporte de los servidores al cumplimiento de la misión institucional.	Presencial
		<b>Compartir fin de año</b>	La entidad realizará una actividad de integración y conmemoración con ocasión de la temporada navideña, con el propósito de fortalecer los valores de solidaridad, unión y convivencia, así como el bienestar emocional de los funcionarios y sus familias. Encuentro navideño institucional, Actividad lúdica y cultural. Mensaje institucional de cierre de año y reflexión. Entrega de detalle navideño simbólico	Presencial
EJE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MODALIDAD DE EJECUCIÓN
<b>3. Bienestar familiar y conciliación vida laboral–personal</b>	Fortalecer el vínculo entre servidores y sus familias, promoviendo inclusión, sentido de comunidad y apoyo mutuo.	<b>Día del Abuelo</b>	En el marco del Programa de Bienestar Laboral, la entidad realizará una actividad lúdica virtual con motivo de la conmemoración del Día del Abuelo, promoviendo la participación del núcleo familiar de los funcionarios, en especial de los abuelos. Esta actividad tiene como objetivo fortalecer los lazos familiares, reconocer el valor de los adultos mayores, fomentar la integración intergeneracional y contribuir al bienestar emocional de los servidores públicos y sus familias.	Virtual
		<b>Día de Halloween</b>	La entidad realizará una jornada lúdica e integradora con ocasión de la conmemoración del Día de Halloween, con el propósito de promover la integración, el espaciamiento y el bienestar emocional de los funcionarios y sus hijos.	Presencial
		<b>Celebración Día de los Niños</b>	La Entidad implementará una estrategia institucional orientada al bienestar familiar y la integración de los servidores públicos, mediante actividades lúdicas y recreativas dirigidas a sus hijos e hijas, que promuevan la participación, la creatividad y el fortalecimiento de los vínculos familiares, en coherence con la Ruta de la Felicidad.	Presencial
		<b>Día de la Madre</b>	La entidad realizará una actividad especial de reconocimiento con ocasión del Día de la Madre, dirigida a las madres servidoras de la entidad. La jornada incluirá la realización de una serenata institucional, como acto simbólico de homenaje y agradecimiento por su dedicación, compromiso y aporte tanto en el ámbito laboral como familiar. Adicionalmente, la actividad podrá complementarse con un espacio de integración y bienestar, mensajes de reconocimiento por parte de la Dirección y la entrega de un detalle simbólico, con el fin de fortalecer el bienestar emocional, el sentido de pertenencia y el clima organizacional.	Presencial
		<b>Día del Padre</b>	La entidad realizará una actividad de reconocimiento e integración con ocasión de la conmemoración del Día del Padre, con el propósito de exaltar el rol, compromiso y aporte de los padres servidores al entorno laboral y familiar. Mensaje institucional de reconocimiento y agradecimiento. Entrega de un detalle simbólico.	Presencial

EJE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MODALIDAD DE EJECUCIÓN
<b>4. Bienestar cultural y recreativo</b>	Promover creatividad, expresión artística, integración, diversidad y sentido de pertenencia.	<b>Semana del Arte – Taller de manualidades</b>	Se desarrollarán dos jornadas orientadas a promover la participación activa de los servidores públicos, fortaleciendo la expresión creativa, el bienestar emocional y la integración institucional a través de actividades artísticas y manuales, como estrategia de apoyo al equilibrio psicosocial y al clima organizacional.	Presencial
		<b>Taller de afianzamiento del Código de Integridad</b>	Actividad orientada a fortalecer el conocimiento y la apropiación de los valores del Código de Integridad en los servidores públicos, mediante una jornada pedagógica y participativa que promueva la ética, el compromiso institucional y el buen comportamiento en el entorno laboral	Presencial
		<b>Caminata ecológica</b>	La entidad tiene proyectado realizar caminatas ecológicas guiadas, dirigidas a los funcionarios, en espacios naturales previamente definidos, que permitan integrar la actividad física moderada con la educación ambiental y la recreación. Durante la jornada se desarrollarán espacios de sensibilización ambiental, pausas activas, orientación sobre el cuidado del entorno natural y recomendaciones para la actividad física segura. Inducción previa sobre normas de seguridad y cuidado ambiental. Caminata guiada por rutas ecológicas. Pausas activas y ejercicios de estiramiento. Charla breve sobre protección del medio ambiente. Cierre con reflexión y mensaje institucional.	Presencial
EJE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	MODALIDAD DE EJECUCIÓN
<b>5. Desarrollo de competencias y habilidades</b>	Fortalecer competencias profesionales y personales, mejorando desempeño laboral y capacidad de adaptación.	<b>Taller de cocina</b>	Desarrollo de jornadas prácticas orientadas al fortalecimiento de hábitos alimenticios saludables, el trabajo colaborativo y el bienestar integral de los servidores públicos.	Presencial
		<b>Taller de repostería</b>	Implementación de espacios formativos experienciales que promuevan la creatividad, la gestión del estrés y la integración laboral mediante actividades de repostería.	Presencial
		<b>Taller de Barista</b>	Realización de actividades prácticas enfocadas en el aprendizaje básico del café, fomentando la concentración, el trabajo en equipo y la apropiación de espacios de bienestar laboral.	Presencial

# CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR

Plan de Bienestar e incentivos 2026														
Fecha: Enero del 2026 - Versión 1														
Objetivo:	Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan 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:	1/1/2026													
Fecha Fin:	31/12/2026													
Responsable:	Area Talento Humano													
Eje	Ámbito	Actividad	CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2025											
			Ene	Fe	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Se	Oct	Nov	Dic
Bienestar físico y salud ocupacional	Deportivo	Entrenamiento Disciplinas												
Bienestar físico y salud ocupacional	Deportivo	Olimpiadas Deportivas del Río												
Bienestar físico y salud ocupacional	Deportivo	Yoga y Gimnasio												
Bienestar emocional y social	Social	Dia de Amor y Amistad												
Bienestar emocional y social	Social	Dia de la secretaria												
Bienestar emocional y social	Social	Dia de la mujer												
Bienestar emocional y social	Social	Dia del hombre												
Bienestar emocional y social	Recreativo/ Formativo	Dia del Servidor Público												
Bienestar familiar y conciliación vida laboral-personal	Social	Dia de la Madre												
Bienestar familiar y conciliación vida laboral-personal	Social	Dia del Abuelo												
Bienestar físico y salud ocupacional	Recreativo/deportivo	zumba												
Bienestar familiar y conciliación vida laboral-personal	Social	Dia del Padre												
Bienestar emocional y social	Social / recreativo	Compartir Fin de Año Cormagdalena												
Bienestar Cultural y Recreativo	Formativo	Semana del Arte												
Bienestar Cultural y Recreativo	Formativo	Taller De Manualidades												
Bienestar familiar y conciliación vida laboral-personal	Recreativo	Dia Halloween												
Bienestar familiar y conciliación vida laboral-personal	Recreativo	Celebración Día De Los niños												
Bienestar físico y salud ocupacional	Formativo y preventivo	Jornada de salud preventiva												
Bienestar físico y salud ocupacional	Formativo y preventivo	Acciones necaminadas al manejo del estrés												
Bienestar físico y salud ocupacional	Promoción y Prevención	Ruta e equilibrio de vida laboral y personal												
Bienestar físico y salud ocupacional	Promoción y Prevención	Espacios de autocuidado y salud mental												
Bienestar Cultural y Recreativo	Cultural / Formativo	Taller de afianzamiento del Código de Integridad												
Bienestar Cultural y Recreativo	Formativo y recreativo	Caminata ecológica.												
Desarrollo de Competencias y Habilidades	Formativo y recreativo	Taller de cocina												
Desarrollo de Competencias y Habilidades	Formativo y recreativo	Taller de repostería												
Desarrollo de Competencias y Habilidades	Formativo y recreativo	Taller De Barista												