



Plan de Bienestar Social e Incentivos Proceso Gestión del Talento Humano Enero de 2022



CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVOS	6
2.1 Objetivo General	6
2.2 Objetivos Específicos.....	6
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	6
3.1 Encuesta de detección de necesidades.....	6
3.2 Medición de clima organizacional.....	12
4. BENEFICIARIOS	19
5. RESPONSABLE.....	22
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	22
6.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	22
6.2 SALUD MENTAL	37
6.3 CONVIVENCIA SOCIAL	39
6.4 ALIANZAS INTERINTITUCIONALES	42
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	46



INTRODUCCIÓN

La Corporación Autónoma Regional del Quindío se identifica con el principio del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG el cual “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”. Por esto desde el área de talento humano se diseñan las estrategias y la gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el bienestar de los funcionarios, entendiendo que múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor tiene una percepción de bienestar en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Entendiéndose bienestar laboral como la búsqueda de calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con las demás áreas de la vida propias del ser humano y ambientes que permitan desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad.

Con base en lo anterior el Plan de Bienestar de la Corporación Autónoma Regional del Quindío busca propiciar condiciones que impacten de manera favorable la calidad de vida de los de los servidores públicos y su grupo familiar, trabajando por generar un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar, la felicidad, el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como; la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que agreguen valor al servicio público y fortalezcan la cultura organizacionales.

Para lograrlo el área de talento humano sigue los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022 el cual establece 5 ejes fundamentales en la estructuración de los planes de bienestar, los cuales son: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.





De esta manera se presenta el Programa de Bienestar e Incentivos 2022, para los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, buscando el fortalecimiento de la calidad de vida en general y exaltando la labor del servidor.

Para la elaboración del presente programa se tuvo en cuenta la medición de clima laboral, la ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral y los lineamientos del plan nacional de bienestar.

1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Resolución interna 1231 de agosto 06/1998. Por medio de la cual se codifican las normas de origen administrativo que regulan la actividad interna del Departamento Nacional de Planeación.

La Ley 909 de septiembre 23/2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la 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.

Ley 1857 de julio 26/2017. 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.

Decreto 51 de enero 16/2018. 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.

Decreto 648 de abril 19/2018. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.



2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

2.2 Objetivos Específicos

1. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos.
2. Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
3. Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar e incentivos 2022 de la Corporación Autónoma Regional Del Quindío, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de detección de necesidades de bienestar incluida en la batería de preguntas de talento humano, para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral, así como la medición de clima organizacional, y los lineamientos del plan nacional de bienestar.

3.1 Encuesta de detección de necesidades.

La encuesta de detección de necesidades fue diligenciada por 87 personas de un total de 109 servidores adscritos a la planta de la Corporación. Contando con una muestra representativa equivalente al 80% para el desarrollo del presente plan.

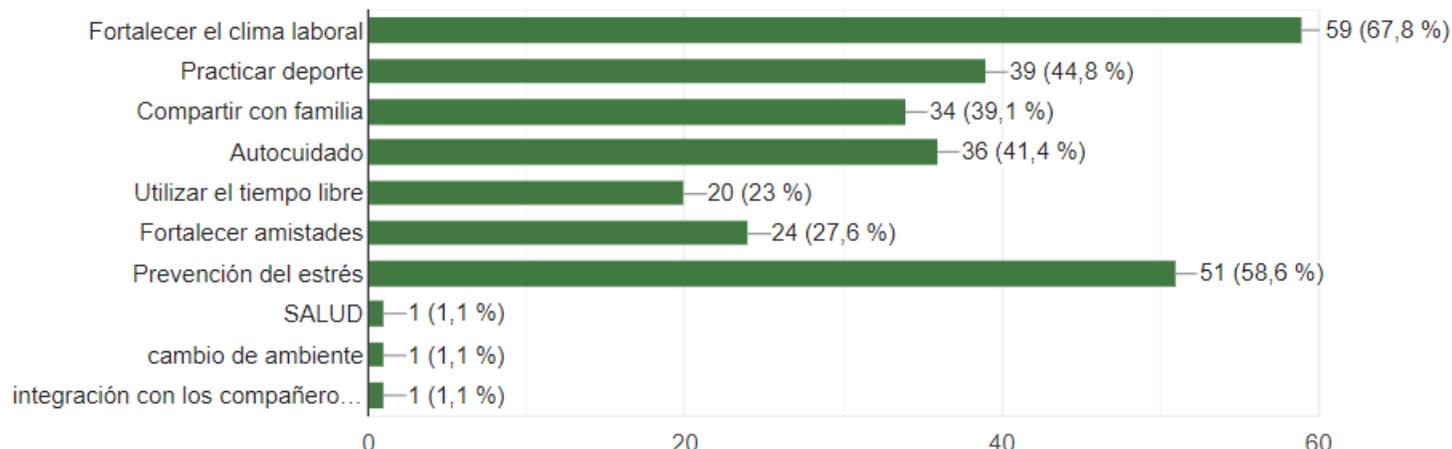
A continuación, se relacionan las respuestas de la encuesta propiamente dicha:





¿Por cual de los siguientes motivos usted participaría en las actividades de Bienestar Social? (Puede marcar varias opciones)

87 respuestas



Esta pregunta tiene como intención identificar la expectativa que los funcionarios tienen a la hora de participar de las actividades del plan de bienestar. Se identifica que el 67,8% de los funcionarios encuestados considera que las actividades del plan de bienestar tienen el potencial de fortalecer el clima laboral. De igual manera el 58,6% de los encuestados coincide también que dichas actividades son importantes como prevención del estrés. Sin embargo, se identifican también con porcentajes significativos el practicar deporte, el autocuidado y la oportunidad de compartir con la familia.

Ayúdanos a identificar los motivos por los cuales NO has participado en algunas actividades de bienestar de las vigencias pasadas.





Se identifica que la razón más prevalente del porque no asisten a las actividades de bienestar, es porque "no tienen tiempo" identificándose que el 46% respondió de esta manera. Otro elemento a resaltar que el 33% manifiestan que no les es posible asistir porque tienen mucha carga laboral, lo cual es completamente coherente con la respuesta anterior. Lo que permite identificar que la mayor razón por la cual los funcionarios en ocasiones no asisten a las actividades de bienestar social es por las múltiples ocupaciones desencadenadas de sus funciones laborales.

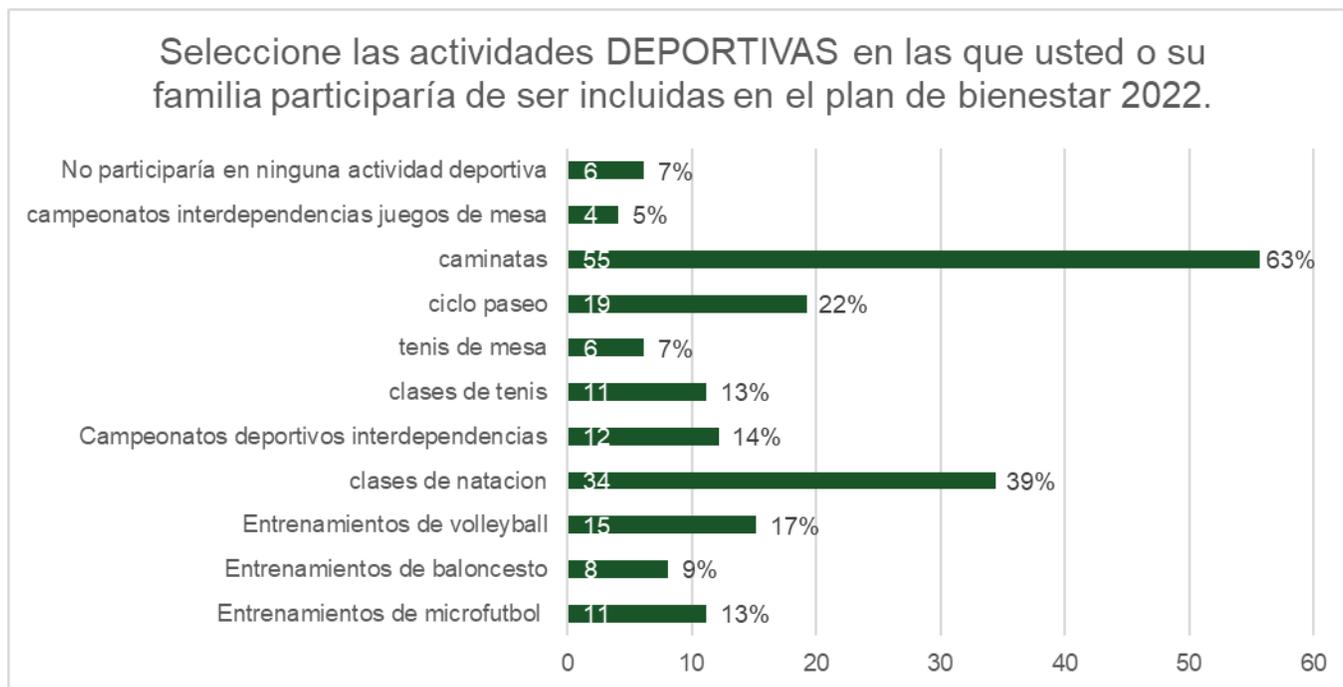
Otro resultado a tener en cuenta es que el 22% indica que las actividades de bienestar social no son de agrado. Por tal razón el plan de bienestar debe tener una oferta variada que pueda abarcar los múltiples intereses de los funcionarios. Es claro que una actividad no será del interés de toda la población.

Además de las respuestas identificadas en la tabla anterior, en relación a los motivos por los cuales no han participado en algunas actividades de bienestar, otras respuestas fueron:

- No hay una focalización de los tiempos para desarrollar las actividades y la comunicación y programación no es la más acertada.
- Trabajo en casa
- Es complicado obtener un permiso para realizar actividades de bienestar porque la atención al cliente nunca puede suspender
- En ocasiones me entero tarde de las actividades
- La actividad se cruza con los compromisos adquiridos con anterioridad
- Las actividades que se encuentran dentro del horario laboral para el área de servicio al cliente es bastante complicado dado que la entidad no puede dejar de atender.

Por otra parte, es importante resaltar que 11 personas manifiestan no enterarse de las actividades programadas, adicional a estas 2 personas coinciden con lo mismo en las respuestas personalizadas, lo cual indica que hay que seguir mejorando los

canales de comunicación, sin embargo, se evidencia un avance significativo en este ítem en relación a las vigencias anteriores.



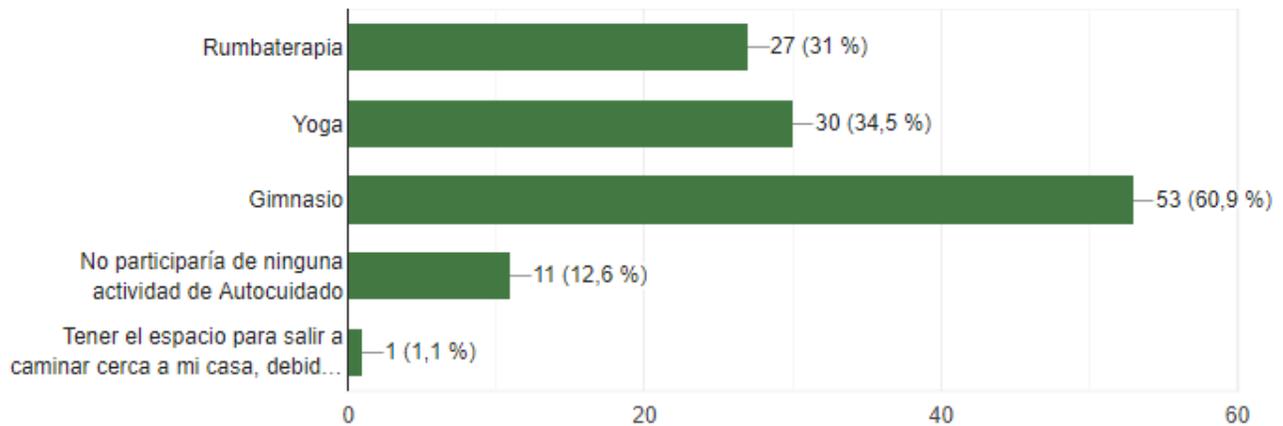
Se identifica que las actividades deportivas de mayor preferencia de los funcionarios de la CRQ son las caminatas ecológicas con un 63% y las clases de natación con un 39%. Otra actividad que presenta un porcentaje a considerar son los ciclo paseos. Las demás actividades tienen una preferencia menor del 20% por lo cual para la vigencia 2022 no serán tenidas en cuenta debido a que hay una gran posibilidad de tener baja participación.

Aunque el campeonato interdependencias tiene una preferencia del 14% es una actividad que se desarrollará nuevamente en la vigencia 2022 dado a la excelente participación que tuvo en la vigencia 2021.



Seleccione las actividades de AUTOCUIDADO en las que usted o su familia participaría de ser incluidas en el plan de bienestar 2022. (Puede marcar varias opciones)

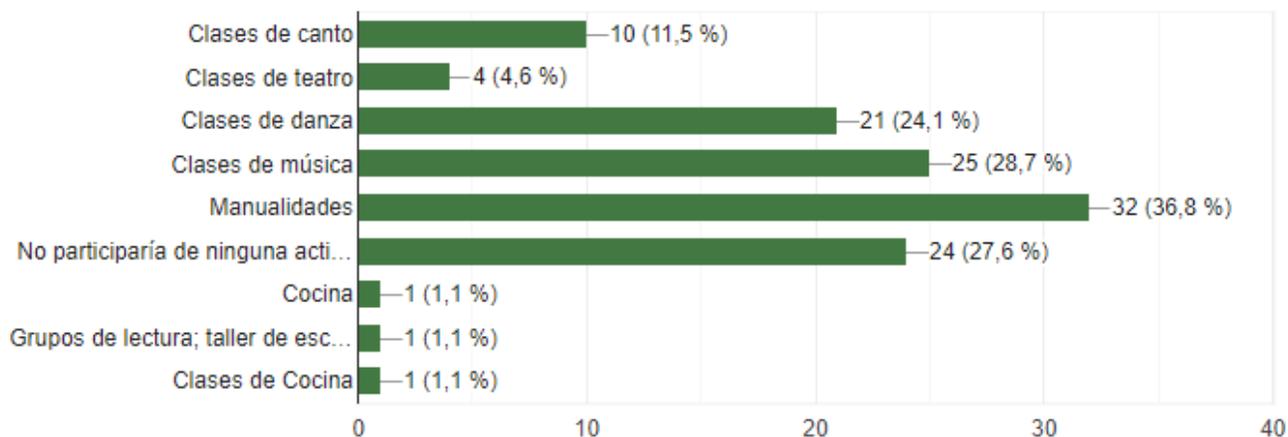
87 respuestas



Según los resultados relacionados en el gráfico anterior se identifica que los funcionarios en las actividades de autocuidado, tienen una gran preferencia por el gimnasio manifestándolo el 60,9% de los encuestados. Razón por la cual para la vigencia 2022 esta es una actividad que debe ser tomada en cuenta. Por otra parte, se identifica que rumba terapia y yoga también son actividades de preferencia de los funcionarios y sumado a esto la buena participación de los mismos en estas actividades para la vigencia 2021, hacen que sea pertinente vincularlas también para la vigencia 2022.

Seleccione las actividades CULTURALES en las que usted o su familia participaría de ser incluidas en el plan de bienestar 2022. (Puede marcar varias opciones)

87 respuestas



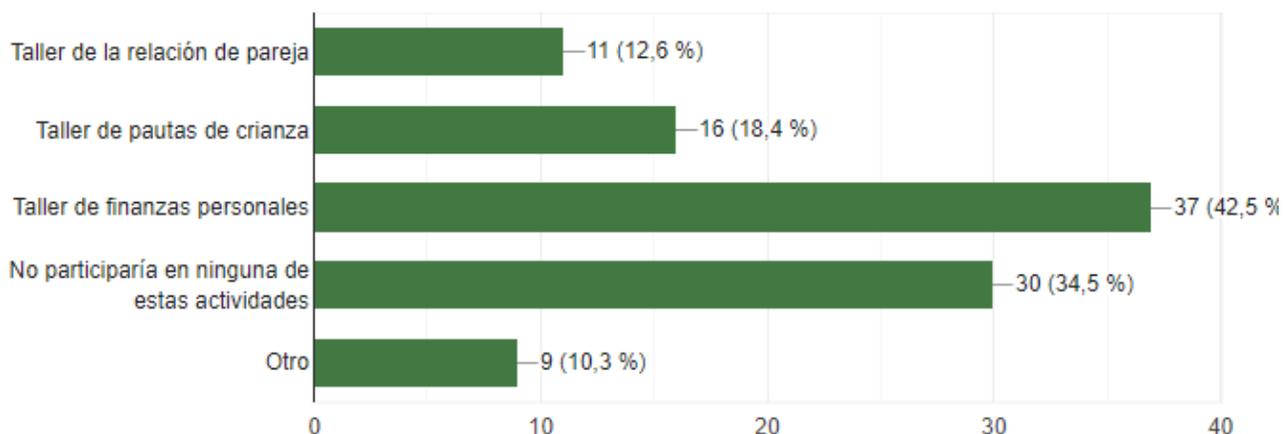


En relación a las actividades culturales los funcionarios muestran una mayor preferencia por las manualidades. Sin embargo, en las vigencias anteriores fue de las actividades con más baja participación. Por lo tanto, se considera pertinente realizar una nueva encuesta a las personas que escogieron manualidades con la intención de identificar en qué tipo de manualidades están interesados y así lograr una mayor participación.

Por otra parte, el 28,7% manifiesta estar interesado en recibir clases de música, el 24,1 % en clases de danza y el 27,6% manifiestan no estar interesado en ninguna actividad cultural. Por lo anterior es pertinente considerar dentro de las actividades del plan de bienestar clases de música y danza.

¿En cuales de las siguientes actividades participaría usted o su familia?

87 respuestas



Los funcionarios evidencian un alto interés en talleres de finanzas personales, sumado a esto en la vigencia 2021, tuvo muy buena participación. Por lo tanto, es pertinente incluir talleres de este tema en la vigencia 2022.

Aunque el plan nacional de bienestar establece que los planes de bienestar deben incluir talleres de pareja y talleres de pautas de crianza, los funcionarios de la Corporación no manifiestan un interés generalizado en dichas actividades. Sin



embargo, para el 2022 se sugiere incluir actividades piloto para medir la participación de los funcionarios en estas actividades.

3.2 Medición de clima organizacional

La encuesta de clima organizacional fue diligenciada por 87 colaboradores de un total de 109 de la planta de personal, siendo equivalente al 80% de la población, logrando ser una muestra representativa que brinda un alto grado de objetividad a los resultados obtenidos.

Para la medición del clima organizacional, se implementará el instrumento estandarizado por la función pública para la medición del clima laboral, en el cual se logran apreciar siete categorías, a continuación, se relacionan las categorías con la cantidad de ítems que permiten la interpretación del estado del clima organizacional de la CRQ.

	CATEGORÍAS
1.	Orientación organizacional
2.	Gestión estratégica del talento humano
3.	Estilo de dirección
4.	Comunicación e integración
5.	Trabajo en equipo
6.	Capacidad profesional
7.	Medio ambiente físico
	TOTAL

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL



La orientación organizacional corresponde a la claridad sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

En relación a esta categoría se evidencia que la gran mayoría de los funcionarios, el 84% que ejecutó la encuesta de clima organizacional, tiene una percepción positiva sobre los diferentes elementos asociadas a la orientación organizacional.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



La gestión estratégica del talento humano corresponde a la percepción sobre los procesos orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

En relación a esta categoría se evidencia que el 62% de la población manifiesta una adecuada percepción frente a dicha variable.



El estilo de dirección corresponde a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área, rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. En relación a esta categoría se evidencia que el 68 % de los funcionarios manifiesta tener una percepción positiva de los rasgos y métodos de liderazgo que poseen sus jefes los cuales impactan positivamente al comportamiento y toma de decisiones del grupo en general,



La categoría de comunicación e integración es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad. En relación a esta categoría se evidencia que el 72% de los funcionarios manifiesta una percepción positiva frente al uso de los canales de comunicación que se generan al interior de las áreas tanto a través de los canales establecidos para ello como a través de las diferentes relaciones personales entre los miembros de las mismas.



El 75% de los funcionarios encuestados tienen una percepción positiva de la manera cómo se logran establecer y mantener las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo, percibiendo unidad en el mismo y en términos generales perciben que entre compañeros aportan habilidades complementarias para el logro de propósitos comunes con los cuales se sienten responsables y comprometidos.

CAPACIDAD PROFESIONAL



De acuerdo a lo manifestado por el 89% de los funcionarios encuestados, se destaca una percepción positiva y suficiente confianza personal sobre las actividades que desempeñan, consideran tener comportamientos personales y formativos que de manera integrada constituyen las condiciones para garantizar buenos aportes en su cargo, por otra parte el poder desarrollar sus habilidades, aplicar sus conocimientos y lograr nuevos aprendizajes en el desarrollo de su actividad laboral fortalece el clima organizacional porque potencia la motivación de los funcionarios y genera tendencia a la excelencia en las actividades realizadas que a su vez denotan un sentido de compromiso de acuerdo a las funciones de cada perfil.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO





La categoría de medio ambiente físico corresponde a las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos. Respecto a esta categoría se evidencia que el 65% de las personas tienen una percepción positiva respecto a la calidad de las instalaciones en las cuales desempeñan sus labores.

Los resultados de la medición de clima organizacional en términos generales son muy positivos, reflejan un alto grado de satisfacción por parte de los funcionarios en relación a las dimensiones evaluadas. Sin embargo, se identifican algunas dimensiones que deben ser priorizadas con la intención de fortalecer la percepción positiva de las mismas. Dichas dimensiones son Gestión estratégica del talento humano, Ambiente físico y estilos de dirección.

3.3 Resultados Matriz estratégica de talento humano

A continuación, se relacionan las variables de la matriz estratégica de talento humano que **no** obtuvieron 100 puntos en la calificación y que están directamente relacionadas con el plan de bienestar social. Lo cual es un insumo importante para la construcción del presente plan:

Actividades de Gestión	Criterio de calificación	Valoración		Periodo de análisis	Puntaje	Observación
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)	Incluido	0 - 20	No se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	1 año	80	Se incluyó la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional en el PETH de la vigencia 2021, y se aplicaron las baterías de medición y análisis de riesgo psicosocial. Se recomienda realizar la evaluación de la eficacia de su implementación.
		21 - 40	Se planea la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional pero no se incluye en el plan estratégico de talento humano			
		41 - 60	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional			
		61 - 80	El plan estratégico de talento humano incluye el tema de Clima organizacional y se ejecuta de acuerdo con lo planificado			



		81 - 100	El plan estratégico de talento humano incluye valoraciones del clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación			
--	--	----------	--	--	--	--

Equipos de trabajo (pecuniarios)	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40	Noviembre 2021: No se incluyó en el plan de bienestar e incentivos, sin embargo se reporta que la Entidad no está obligada a cumplir en este aspecto, se evaluará para la próxima vigencia la posibilidad de implementación.
		21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema			
		41 - 60	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos			
		61 - 80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron			
		81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad			

Trabajo en equipo	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	Diciembre 2021: En el programa de bienestar e incentivos se programaron actividades enfocadas en el desarrollo de las habilidades para trabajo en equipo, sin embargo no se realizaron las jornadas con enfoque en trabajo en equipo
		21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			
		41 - 60	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos			
		61 - 80	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
		81 - 100	Se incluyeron actividades relacionadas con trabajo en equipo en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras			

Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Incluido	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	80	Diciembre 2021: El plan de bienestar incluyó programas de educación formal, se adelantaron las
		21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no incluyó este tema			



		41 - 60	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos			<p>actividades ejecutadas. Se identificaron debilidades en términos de evaluación, retroalimentación y multiplicación de la educación.</p>
		61 - 80	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades y se evaluaron			
		81 - 100	Se incluyeron programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación			

<p>Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad</p>		0 - 20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	1 año	80	<p>Diciembre 2021: Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y a través del programa de bilingüismo, se ha logrado la participación de los servidores en las alianzas. Se recomienda fortalecer la divulgación de los beneficios del programa a los servidores de la corporación y realizar evaluación de la cantidad de personas que acceden a los beneficios.</p>
		21 - 40	La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores			
		41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Servimos			
		61 - 80	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado hasta un 5 % de servidores que usan las alianzas			
		81 - 100	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas			

<p>Ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual</p>	<p>Ley 1010 de 2006</p>	0 - 20	La entidad no cuenta con una ruta de atención de casos de acoso laboral o sexual		60	<p>Diciembre 2021: Se ha dado gestión a algunos asuntos de acoso laboral desde el comité de convivencia laboral. Sin embargo, no se evidencia una ruta de atención, protocolo o procedimiento para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual. Se recomienda elaborar el documento mencionado y socializarlo al interior de la Corporación, una vez implementado, medir su eficacia.</p>
		21 - 40	La entidad implementa algunas acciones para la prevención de situaciones de abuso laboral o sexual			
		41 - 60	La entidad cuenta con un protocolo para atender casos de abuso laboral y sexual y lo ha divulgado entre las diferentes personas vinculadas			
		61 - 80	La entidad ha implementado el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrolla acciones de prevención del acoso laboral y sexual			



		81 - 100	La entidad mide la eficacia del protocolo respecto a las acciones de prevención de casos de acoso laboral y sexual			
--	--	----------	--	--	--	--

Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado	0 - 20	No se realizan entrevistas de retiro	1 año	80	Diciembre 2021: el área de talento humano conoce las razones del retiro de funcionarios, principalmente, de aquellos en nombramiento en provisionalidad, encargo, o pensión. Por parte de los LNR, se realiza retiro de manera voluntaria. Se recomienda nuevamente generar análisis de esta información.
		21 - 40	Se han establecido metodologías para realizar estadísticas de retiro			
		41 - 60	Se hacen entrevistas de retiro aleatorias a algunos ex servidores			
		61 - 80	Se realizan entrevistas de retiro pero no hay un documento de análisis de causas de retiro			
		81 - 100	Se llevan registros de entrevistas de retiro y existe un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano			

Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan		0 - 20	La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	80	Diciembre 2021: Se realizan diferentes actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la Entidad. Se recomienda implementar estas actividades con la totalidad de retiros presentados y evaluar el impacto de estas actividades, podría ser mediante una encuesta apoyada por el psicólogo.
		21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan			
		41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan			
		61 - 80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan			
		81 - 100	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades			



Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Programas de desvinculación asistida	0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	1 año	80	Diciembre 2021: La entidad realiza actividades de desvinculación laboral asistida, realizando un acompañamiento a las personas. Se recomienda definir las actividades a realizar en la vigencia 2022, teniendo en cuenta la convocatoria actual, que está pendiente de nombramientos. Posteriormente, realizar evaluación del impacto de las mismas.
		21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida			
		41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida			
		61 - 80	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional			
		81 - 100	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades			

Las observaciones en cada una de las actividades de gestión, anteriormente mencionadas, serán tenidas en cuenta en la elaboración del presente plan de Bienestar Social.

4. BENEFICIARIOS

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Quindío y a su grupo familiar, en los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y alianzas interinstitucionales en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.



5. RESPONSABLE

La Subdirección administrativa y financiera de la Corporación, a través del equipo de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El plan de Bienestar Social del año 2022, está dirigido a todos los servidores de la Corporación, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El plan de bienestar se enmarca en 4 ejes:

6.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

6.1.1 Eventos deportivos

Natación: Los funcionarios y sus familiares en primer grado de consanguinidad tendrán la oportunidad de recibir clases de natación y quienes lo deseen contarán con la opción de realizar entrenamientos de natación autónomos en la piscina establecida por convenio.

Caminatas ecológicas: Se realizarán 4 caminatas ecológicas durante el año 2022 en las cuales los funcionarios, sus familiares en primer grado de consanguinidad y los contratistas de la corporación podrán participar.



Ciclo paseos: Se realizarán un ciclo paseo en el año 2022, en los cuales podrán participar los funcionarios, sus familiares y contratistas de las Corporación

Juegos interdependencias: Se realizarán juegos interdependencias en microfútbol, baloncesto y voleibol, en los cuales participarán los funcionarios y los contratistas de la Corporación.

Rumba terapia: Se habilitará espacio de rumbaterapia en las instalaciones de la Corporación dirigido a los funcionarios, familiares y contratistas de la Corporación

Gimnasio: Se realizará convenio con un gimnasio de la ciudad en el cual los funcionarios y sus familiares en primer grado de consanguinidad podrán asistir y ser guiados en procesos de acondicionamiento físico.

6.1.2 Eventos artísticos y culturales

Manualidades: Los funcionarios, sus familiares y contratistas recibirán talleres de formación en manualidades. Se realizará encuesta a los funcionarios interesados en este tema con la intención de definir la temática más pertinente

Clases de música: Ser ofrecerán cursos de música virtuales para los funcionarios y familiares. Curso de guitarra básica, curso de teoría musical, curso de piano básico

Clases de baile: Se abrirá un espacio para los funcionarios, familiares y contratistas reciban clases de baile en ritmos tradicionales.

CRQ tiene talento: Se realizará una nueva versión del espacio CRQ tiene talento, donde los funcionarios, contratistas y familiares en un intercambio cultural podrán exponer sus diferentes talentos. Integrando así un espacio cultural y recreativo.



6.1.3 Bienestar espiritual

Yoga: Los funcionarios, familiares y contratistas tendrán espacios dirigidos de Yoga en las instalaciones de la Corporación.

Actividades de celebraciones religiosas: Respetando la libertad de culto de los funcionarios de la CRQ, se enfatizarán algunas actividades religiosas en el transcurso del año.

6.1.4 Celebración días especiales

Se realizará celebración de los siguientes días a través de diferentes actividades conmemorativas y/o recreativas

- Reconocimiento servidor público con nietos
- Día de la Familia (2 veces al año, una en el primero y otra en el segundo semestre)
- Día del niño (abril)
- Día del niño (octubre)
- Celebración de navidad para niños
- Día del servidor publico
- Día de la función secretarial.
- Día de la madre.
- Día del padre.
- Día de la mujer.
- Día del hombre.
- Reconocimiento profesiones y ocupaciones.
- Día del trabajo decente
- Celebración día del cumpleaños
- Celebración navidad para funcionarios
- Día del mejor compañero (19 de agosto)



6.1.5 Programa de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional

En el primer mes del año 2022 se estructurará el programa de desvinculación asistida y preparación frente al cambio, el cual comprende un protocolo de acompañamiento para las personas que por cualquier motivo se desvinculan laboralmente de la entidad o son objeto de cambios en sus funciones de trabajo. El cual debe incluir el diseño de una entrevista de retiro que permita consolidar y analizar las causas de retiro de la entidad; y por otra parte un reconocimiento a la trayectoria profesional de la persona que se retira.

Lo anterior con la intención de brindar un acompañamiento psicosocial al funcionario en aras de garantizar su bienestar personal y laboral.

Posteriormente a partir del segundo mes año 2022 se ejecutará dicho programa, en modalidad de observancia para identificar oportunidades de mejoramiento.

6.1.6 Programa de Pre pensionados:

El área de talento Humano de la Corporación Autónoma Regional del Quindío en aras de garantizar el bienestar de los pre pensionados realizara las siguientes acciones:

- **Reconocimiento.**

Se realizarán acciones de reconocimiento individual y grupal a los pre pensionados, en aras de exaltar la labor realizada durante los años de servicio.

- **Seguimientos individuales**

Se realizarán seguimientos individuales con la intención de identificar las condiciones psicosociales en relación al retiro laboral de cada persona pre pensionada y se brindara el acompañamiento psicológico en los casos que se considere pertinente.



- **Procesos de formación no formal**

Se generará espacio periódico para que los pre pensionados participen en espacios formativos liderados por ellos mismos o reciban capacitación en temas que contribuyan en su proceso de adaptación al cambio (finanzas personales, emprendimiento o manualidades).

- **Transferencia del conocimiento**

Los pre pensionados serán priorizados como facilitadores del PIC, buscando de esta manera una transferencia de conocimiento hacia la nueva generación de funcionarios.

6.1.7 Programa de beneficios (estímulos, auxilios e incentivos)

Estímulos

Un estímulo hace referencia a un reconocimiento, un visto bueno, una muestra oportuna de afecto o demás acciones encaminadas a fortalecer la motivación de los funcionarios. Por lo anterior se incluyen en el presente plan los siguientes estímulos:

Beneficios de educación: Contribuir a la formación académica formal y no formal en los niveles educativos de Diplomados, Cursos de segunda lengua, Técnico, Pregrado, Postgrado, Especialización Maestría y Doctorado de los funcionarios de la Corporación. (Acuerdo de negociación sindical)

Los requisitos para acceder a este beneficio son:

1. Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa y Financiera solicitando el beneficio y donde detallando los documentos que se anexan.
2. Copia de la última evaluación definitiva del desempeño laboral
3. Copia de recibo de matrícula
4. Certificación expedida por la Oficina de Disciplinario y Sancionatorio, donde informe que no presenta procesos disciplinarios.
5. Firmar Acta de Compromiso con la Entidad donde el funcionario se



compromete a dar uso adecuado del apoyo educativo y en caso de presentarse alguna de las causales de devolución autoriza a la CRQ a realizar el descuento de las prestaciones sociales a que tiene derecho.

Este estímulo se otorgará a través de Resolución expedida por el Director General y debidamente comunicada al servidor público

Beneficio educativo para los hijos de los funcionarios: La Corporación Autónoma Regional del Quindío, a través de la Resolución 1020 del 16 de abril de 2018, deroga la resolución 019 de 2015 y reglamenta el reconocimiento del beneficio educativo para hijos e hijas de los funcionarios. (Acuerdo de negociación sindical).

Los requisitos para acceder a este beneficio son:

1. El funcionario deberá tener un (1) año de servicio continuo en la entidad
2. Solicitud escrita del funcionario dirigida a la Subdirección Administrativa y Financiera.
3. Copia del Registro Civil del hijo o hija (hijo menor de 25 años)
4. Certificado de estudio expedido por la Institución Educativa
5. Declaración juramentada ante notaría pública donde el funcionario se compromete a destinar el beneficio de escolaridad de sus hijos y todo lo que ella emana.
6. Firmar Acta de Compromiso con la Entidad donde el funcionario se compromete a dar uso adecuado del apoyo educativo y en caso de presentarse alguna de las causales de devolución autoriza a la CRQ a realizar el descuento de las prestaciones sociales a que tiene derecho.

Este estímulo se otorgará a través de Resolución expedida por el Director General y debidamente comunicada al servidor público



Recreación

La CRQ concederá tres horas a la semana en horario laboral, para desarrollar actividades físicas o culturales en las instalaciones de la Entidad. (Acuerdo de negociación sindical).

Los requisitos para acceder a este beneficio son:

- Realizar las actividades físicas o culturales los días martes y jueves en horario de 4:30 p.m. a 6:00 p.m.
- El disfrute de este estímulo será reglamentado por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera.

Uso de la bicicleta

De acuerdo con lo establecido en la ley 1811 de 2016, en la cual se promueve el uso de la bicicleta en el territorio nacional, con base en esta norma, los funcionarios públicos de la CRQ recibirán un día laboral libre remunerado por cada veintidós (22) veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Cada vez que el Servidor Público se presente a trabajar haciendo uso de la bicicleta, deberá registrar tal evento en el formato que se encuentra dispuesto en la portería de entrada de vehículos, a cargo del personal de vigilancia de turno, en el cual se deberá diligenciar todos los campos. Para el reconocimiento de este estímulo se debe presentar el Subdirector Administrativo y Financiero los siguientes documentos: (Acuerdo de negociación sindical).

1. Certificación expedida por el Profesional Especializado de Talento Humano responsable del plan de bienestar donde se especifique el número de veces que asistió a laborar en bicicleta, según registro en formato establecido para tal fin, la certificación debe señalar claramente fecha de inicio y fecha final



- que suman el número de veces que asistió laborar en bicicleta, cuántos días desea disfrutar y cuántos disfrutes lleva acumulados en el año.
2. Solicitud del Servidor Público indicando las fechas en las cuales tomará los días y cuántos lleva acumulado en el año, con el visto bueno del superior inmediato, en señal de que la fecha de disfrute fue acordada.
 3. Esta compensación se otorgará a través de Resolución expedida por el Director General y debidamente comunicada al servidor público.

Este beneficio no podrá superar ocho (8) días compensados al año.

Permiso para brigadistas

Se les dará a los brigadistas reconocimiento de un día libre al mes por la participación y asistencia por lo menos al 90% de las actividades programadas por la brigada de emergencia. Una vez verificada la participación del funcionario a través de los listados de asistencia, actas de reunión y demás soportes que se alleguen a la carpeta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Requisitos para la obtención de este beneficio:

1. Solicitud del Servidor Público, informando la fecha en la que hará el disfrute del día compensatorio, la cual tendrá el visto bueno del jefe inmediato en señal de que fue acordada la fecha del disfrute del compensatorio.
2. Certificación expedida por el Profesional Especializado de Talento Humano responsable del plan de bienestar, donde conste la asistencia a las actividades programadas en el mes, si durante el mes no se desarrollaron actividades, no habrá derecho al disfrute del compensatorio.
3. Esta compensación se otorgará a través de Resolución expedida por el Director General y debidamente comunicada al servidor público.



Estímulos por permanencia en la entidad:

La Entidad, reconocerá un estímulo en disfrute del tiempo, por cada cinco (5) años de servicio continuo de la siguiente manera: (Acuerdo de negociación sindical).

- Para empleados públicos que cumplan cinco (5) años consecutivos el equivalente cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.
- Para empleados públicos que cumplan diez (10) años consecutivos el equivalente diez (10) días hábiles de permiso remunerado.
- Para empleados públicos que cumplan quince (15) años consecutivos el equivalente quince (15) días hábiles de permiso remunerado.
- Para empleados públicos que cumplan veinte (20) años consecutivos el equivalente veinte (20) días hábiles de permiso remunerado.
- Para empleados públicos que cumplan veinte (20) años consecutivos el equivalente veinte (20) días hábiles de permiso remunerado.
- Para empleados públicos que cumplan veinticinco (25) años consecutivos el equivalente veinticinco (25) días hábiles de permiso remunerado.
- Para empleados públicos que cumplan treinta (30) años consecutivos el equivalente treinta (30) días hábiles de permiso remunerado.
- Para empleados públicos que cumplan treinta y cinco (35) años consecutivos el equivalente treinta y cinco (35) días hábiles de permiso remunerado.

Se aclara que a partir de los quince (15) años de servicio, el funcionario podrá diferir el disfrute de los 15 días en las anualidades siguientes, teniendo como límite, treinta días 30 hábiles, previos al cumplimiento de su próximo quinquenio.

Este beneficio se otorgará a través de Resolución expedida por el Director General y debidamente comunicada al servidor público



Auxilios:

Un auxilio es lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio o enriquecimiento personal sino para desempeñar a cabalidad las funciones, o para su bienestar personal. A continuación, los auxilios incluidos en el presente plan de bienestar:

Asistencia médica domiciliaria

La CRQ reconocerá un 80% del costo mensual de la tarifa y el 20% restante será asumido por el funcionario. (Actualmente se tiene contrato con EMI). (Acuerdo de negociación sindical).

Los requisitos para acceder a este beneficio son:

1. Manifestación escrita o verbal ante la Subdirección Administrativa y Financiera de la voluntad de vincularse a este servicio.
2. Aceptación de los términos y condiciones de uso del beneficio, establecidos por la Corporación Autónoma Regional del Quindío

Lentes medicados para servidores públicos

Se otorgará un beneficio del 15% del Salario mínimo Mensual Legal Vigente; para acceder a dicho beneficio el servidor público deberá presentar fórmula médica y factura de compra de fecha no superior a dos meses y por una sola vez en el año, para el reconocimiento y pago de este estímulo se deberá presentar la siguiente documentación. (Acuerdo de negociación sindical).

1. Solicitud escrita del funcionario dirigida a la Subdirección Administrativa y Financiera
2. Copia de la fórmula médica firmada por el profesional idóneo



3. Factura de compra de los lentes, con fecha de expedición no superior a dos meses.

Este estímulo se otorgará a través de Resolución expedida por el Director General y debidamente comunicada al servidor público

Auxilio funerario

La CRQ adquirió un plan exequial amparando al servidor público, y seis (6) beneficiarios más (hijos, cónyuge, compañero o (a) permanente, etc.) para el reconocimiento de los gastos funerarios en caso de fallecimiento de cualquier persona incluida dentro del grupo de beneficiarios. (Acuerdo de negociación sindical).

Requisitos para el reconocimiento de este auxilio:

1. Que la persona fallecida se encuentre incluida en la base de datos reportada en el plan exequial.
2. Comunicación verbal del hecho ante la Subdirección Administrativa y Financiera - área de Talento Humano

Incentivos

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Asignación de incentivos no pecuniarios y designación del mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico:

En el marco de la política de estímulos, y conforme con lo señalado en el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual establece en su artículo 26 que los programas de



incentivos como componente tangible del Sistema de Estímulos deberán estar orientados a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia y se estructurarán a través de planes de incentivos.; así mismo, el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998 establece que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia; adicionalmente, el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998 indica que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Con base en la normativa anterior, la Corporación Autónoma definió la asignación de incentivos no pecuniarios a los Servidores Públicos de la Entidad que obtengan niveles de excelencia en la calificación definitiva en firme de la evaluación del desempeño laboral del periodo anual ordinario que culmina en enero de cada vigencia, para acceder a este incentivo, el Servidor Público deberá demostrar cualificación y actualización de sus competencias funcionales y una contribución tangible en la generación de valor agregado al proceso o a la entidad, conforme con los criterios establecidos por el Director General a través del procedimiento que adopte anualmente para tal fin.

Tipo de incentivo:

La Corporación Autónoma Regional del Quindío otorgará incentivos no pecuniarios al desempeño laboral Individual de los servidores públicos en niveles de excelencia sujetos de evaluación, que conforme con la aplicación del procedimiento resultaren favorecidos como mejor de la entidad y mejor por nivel jerárquico:

- a) Becas de educación formal.
- b) Programas de Turismo Social con operadores turísticos formales, o Cajas de Compensación Familiar
- c) Financiación de investigaciones



- d) Publicación de trabajos o libros en medios de circulación nacional e internacional,
- e) Reconocimiento público a labor meritoria del Servidor Público
- f) Participación en proyectos especiales

Los encargos, traslados, y las comisiones de servicio se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que los reglamenten, adicionen, modifiquen o sustituyan.

Requisitos:

Para la selección del mejor empleado de carrera de la Entidad, los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación

Procedimiento:

Para la Selección de los Mejores Servidores de Carrera Administrativa y el Mejor de Libre Nombramiento y Remoción por Nivel, El Director General de la Corporación Autónoma Regional del Quindío –CRQ, definirá y adoptará en cada vigencia un procedimiento el cual tendrá aplicabilidad para el respectivo periodo de evaluación.



Salario emocional:

En el marco del plan de bienestar social e incentivos, y en concordancia con la directriz de la función pública en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, para la vigencia 2022 se desarrollarán las siguientes actividades en la implementación de la estrategia de salario emocional:

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso
Tres días de disfrute	Este beneficio le permite al Servidor Público con niveles de excelencia en la calificación de EDL, que haya sido beneficiario de los incentivos no pecuniarios, disfrutar de hasta (3) tres días de permiso compensado, única y exclusivamente cuando el servidor haya optado por el incentivo de turismo social y debidamente soportado que es para el uso del incentivo.	Ofrecer al Servidor Público la posibilidad de disfrutar del incentivo de turismo social.	Únicamente para los servidores públicos con calificación en niveles de excelencia en la EDL y que hayan optado por el incentivo no pecuniario de Turismo Social, en las condiciones, términos y plazos señalados en la resolución reglamentaria de asignación de dicho incentivo. El máximo tiempo posible a otorgar son tres días, si el servidor público demuestra que es para el disfrute del incentivo. Requisitos: 1. Copia del acto administrativo que le otorga el beneficio, 2. Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, con el visto bueno del jefe inmediato en señal de que fue acordada, anexando los soportes (ejemplo tiquetes de viaje, certificación de estadía, entre otros).



Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso
Horario flexible (Acuerdo de negociación sindical).	<p>Se otorgará jornada laboral en horario flexible a aquellos funcionarios que reúnan las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Servidores públicos en condición de discapacidad, o con problemas especiales de salud.2. Mujeres en estado de embarazo.3. Servidores públicos – madres y padres cabeza de familia con hijos menores de 15 años que estén estudiando.4. Servidores públicos con hijos en cualquier edad que se encuentren en condición de discapacidad física, sensorial o síquica.5. Servidores públicos con padres o familiares que se encuentren en condición de discapacidad física, sensorial o síquica y que dependan directamente del funcionario.6. Servidores públicos cuyo domicilio esté ubicado fuera del perímetro urbano,7. Servidores públicos con residencia en el municipio de Armenia a una distancia igual o superior a 5 Kms; acreditando los soportes y el visto bueno del jefe inmediato.	Contar con diferentes opciones para que el servidor público pueda contar con diferentes formas de programación y cumplimiento de la jornada laboral dentro de los tiempos de ley establecidos.	<p>Podrán elegir uno de los siguientes horarios:</p> <ul style="list-style-type: none">• De lunes a viernes de 7:30 a.m. 12:30 p.m. y de 1:30 p.m. a 5:00 p.m. con una hora de almuerzo de 12:30 a 1:30 p.m.• De lunes a viernes de 9:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 6:30 p.m. con una hora de almuerzo de 12:00 m. a 1:00 p.m.• De lunes a viernes de 9:30 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 a 7:00 p.m. con una hora de almuerzo de 1:00 p.m. a 2:00 p.m. <p>Requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Solicitud del Servidor Público, dirigida a la Subdirección Administrativa y Financiera, informando el horario flexible que tomará, con el visto bueno del jefe inmediato <p>Se otorgará mediante Resolución</p>
Día libre por cumpleaños (Acuerdo de negociación sindical)	Se concede un día libre remunerado para a partir de la fecha de cumpleaños y dentro del año posterior a este.	Brindarle al servidor público la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha tan especial en compañía de sus familiares y seres más cercanos.	<p>Podrá disfrutarse el día del cumpleaños o posterior a esta, previa concertación con el jefe inmediato, este beneficio no es acumulable.</p> <p>Requisito:</p> <p>Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, con el visto bueno del jefe inmediato en señal de que fue acordada.</p> <p>Se otorgará mediante Resolución</p>
Día libre por logro académico	Se concede día libre remunerado para los servidores públicos que culminen satisfactoriamente sus estudios de técnico, tecnológico, pregrado y/o posgrado específicamente para su asistencia al acto de graduación.	Brindarle al servidor público la oportunidad de disfrutar de los actos de graduación respectivos.	<p>El día de disfrute deberá corresponder a la fecha del acto de graduación</p> <p>Requisito:</p> <p>Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando la fecha en las que hará uso del beneficio.</p>



6.1.8 Actividades de promoción y prevención de la salud

Se realizarán las siguientes actividades con la intención de propender por la salud de los funcionarios, familiares y contratistas

- Día de la salud: Se realizará jornada de prevención y promoción de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, salud oral, salud visual, hábitos de alimentación saludables, entre otras.
- En coordinación con el sistema de seguridad y salud en el trabajo se realizará campaña de higiene postural, entre otras.

6.2 SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

6.2.1 Campaña de prevención de estrés

Se realizará campaña de prevención al estrés a través de herramientas pedagógicas, las cuales tienen como intención propender por el bienestar de los funcionarios y familiares. Una vez al mes el equipo de talento humano realizará acciones encaminadas a fortalecer los estilos de vida saludables y a compartir herramientas para la prevención al estrés.

Es importante resaltar que en el cuestionario de estrés incluido en la batería de preguntas de talento humano aplicada en el mes de noviembre del 2021, se identifica que ningún funcionario presenta riesgo alto o muy alto de estrés.



Sin embargo, es importante resaltar que para la vigencia 2022 se realizarán acompañamientos psicológicos a los funcionarios que se identifique se encuentran en riesgo de estrés o presenten síntomas significativos, esto en aras de mitigar los índices de aumento de casos para lo cual se realizaran actividades de monitoreo y acompañamiento psicológico individual.

6.2.2 Campaña de salud mental

Se realizará campaña de promoción y prevención de salud mental a través de herramientas pedagógicas audiovisuales, y taller educativo; las cuales tienen como intención brindar habilidades mentales y/o emocionales orientadas al fortalecimiento de los hábitos de vida saludables en relación a la salud mental (abordaje de ansiedad, depresión, depresión por aislamiento).

De igual manera se realizarán actividades de prevención en consumo de sustancias psicoactivas como alcohol y cigarrillo, entre otras.

6.2.3 Acompañamiento psicológico individual

Los funcionarios, familiares y contratistas tendrán la oportunidad de recibir acompañamiento psicológico individual para abordar problemáticas laborales o personales de cualquier índole. Dicho acompañamiento debe ser requerido por la persona que quiera acceder a este beneficio y su participación será de carácter voluntario.

El equipo de talento humano brindará la oportunidad a los funcionarios y familiares para el acceso a procesos de acompañamiento psicológico a través de los cuales puedan adquirir herramientas para enfrentar dificultades laborales, familiares, personales, o dificultades relacionadas con la pandemia del Covid-19. Lo anterior en aras de fortalecer la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

Es importante resaltar que dicho acompañamiento psicológico estará habilitado en la modalidad presencial y virtual, según los requerimientos de los funcionarios o



familiares.

Los funcionarios y/o familiares interesados en acceder a este beneficio deberán:

1. Manifestación escrita al área de Talento Humano

El área de talento humano realizará la asignación de un profesional en psicología, para el acompañamiento con total confidencialidad; la entidad no contará con ningún registro del contenido del acompañamiento y el mismo no hará parte de un proceso psicológico clínico. De requerirse dicho proceso psicológico clínico será remitido a la EPS correspondiente.

6.2.4 Actividad de prevención del suicidio

Se realizará campaña de prevención del suicidio a través de herramientas pedagógicas audiovisuales, y conferencias magistrales; por otra parte, la Corporación se unirá a la agenda internacional de prevención del suicidio y se conmemorará el día internacional en la semana del 10 de septiembre.

6.3 CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

6.3.1 Escuela de liderazgo

Se dará continuidad a la estrategia titulada "Escuela de liderazgo" dirigida a los todos los subdirectores y jefes de oficina.

La escuela de liderazgo pretende generar espacios de formación orientados al fortalecimiento del liderazgo humano y ejecutivo de la Corporación.



Para la vigencia 2022 los supervisores de contrato y líderes representativos de las diferentes dependencias serán incluidos en los espacios de formación en liderazgo orientados a contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

6.3.2 Fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los valores del código de integridad

Campaña "Mis Valores CRQ"

Se adelantará campaña de recordación de los valores del código de integridad en los funcionarios a través de actividades pedagógicas durante el año.

Campaña "La estética sin ética es patética"

Se dará continuidad a la campaña "la estética sin ética es patética" a través de diferentes ejercicios pedagógicos con intención de facilitar la identificación y ejecución de los valores de los funcionarios y contratistas con el código de integridad. La campaña se ejecutará en durante varios momentos del año.

Semana de la integridad

Se realizará la semana de la integridad donde a través de la pedagogía de la repetición se harán múltiples actividades orientadas al fortalecimiento de los valores del código de integridad.

6.3.3 Campaña de prevención de acoso laboral, sexual y abuso de poder.

Se realizarán actividades de sensibilización a los funcionarios de la Corporación sobre la identificación de conductas de acoso laboral, sexual y abuso de poder y sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las



situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.

Por otra parte, durante el primer trimestre de la vigencia 2022 se diseñará, elaborará, socializará e implementará en la entidad el protocolo de ruta de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual.

6.3.4 Actividades de clima organizacional

El año 2021 se realiza estudio de clima organizacional cuyos resultados evidenciaron una percepción positiva preponderante en relación a las diferentes variables del clima organizacional. Por tal razón, con base en los resultados obtenidos se dará continuidad en su gran mayoría a la dinámica establecida en el plan de bienestar 2021 con la intención de continuar fortaleciendo el clima organizacional de la corporación. De esta manera se establece que en el plan de bienestar 2022, en relación al clima organizacional, se desarrollarán más acciones preventivas que correctivas.

En este orden de ideas se realizarán ejercicios pedagógicos en los siguientes temas:

- Habilidades sociales
- Comunicación asertiva
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos
- Inteligencia emocional

Los resultados del estudio de clima organizacional podrán evidenciarse en la página web de la corporación con el título "Estudio de clima organizacional 2021"



6.4 ALIANZAS INTERINTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de las alianzas interinstitucionales con el fin de cumplir con los objetivos del plan, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

6.4.1 Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad.

El área de talento humano realizará el acercamiento con las diferentes entidades, sosteniendo una comunicación directa con los promotores de los eventos, coordinando las actividades de promoción y prevención al interior de la entidad con el fin de lograr en los funcionarios y sus familias el conocimiento de las ofertas adicionales presentadas y el acceso a las actividades programadas.

6.4.2 Programa servimos:

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

Con la intención de beneficiar a los funcionarios y familiares de la CRQ, se realizarán socializaciones constantes a través de diferentes herramientas de comunicación en relación al programa servimos, con el objetivo de que los funcionarios y contratistas conozcan las alianzas estratégicas a través de las cuales se pueden beneficiar y de igual manera se realizarán las certificaciones correspondientes para que los funcionarios y familiares puedan acceder a dichos beneficios. Es importante resaltar



que la gestión de los beneficios del programa servimos es competencia de cada funcionario y se accede a los mismos de manera directa con la entidad prestadora del servicio.

Los diferentes beneficios del programa servimos se encuentran relacionados en la siguiente dirección electrónica:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

7. MATRIZ DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Ejes	Dimensiones	Actividades
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Eventos deportivos	Natación
		Caminatas Ecológicas
		Ciclo paseos
		Juegos Interdependencias
		Rumba terapia
		Gimnasio
	Eventos Artísticos y culturales	Manualidades
		Clases de música
		Clases de baile
		CRQ tiene talento
	Bienestar espiritual	Yoga
		Actividades de celebración religiosa
	Celebración días especiales	Reconocimiento servidor público con nietos
		Día de la familia
		Día del niño (abril)
		Día del niño (octubre)
		Celebración de navidad para niños
		Día del servidor publico
		Día de la función secretarial.
		Día de la madre.
Día del padre.		
Día de la mujer		
Día del hombre		
Reconocimiento profesiones y ocupaciones		
Día del trabajo decente		
Celebración día de del cumpleaños		



		Celebración navidad para funcionarios
		Día del mejor compañero
	Programa de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional	Construcción del programa
		Ejecución del programa
	Programa de Pre pensionados: (Durante el primer semestre del 2022, se realizará reglamentación)	Reconocimiento
		Seguimientos Individuales
		Procesos de formación no formal
		Transferencia de conocimiento
	Programa de estímulos	Beneficios de educación
		Beneficio educativo para los hijos de los funcionarios
		Día libre por el cumpleaños
		Asistencia médica domiciliaria
		Lentes medicados
		Jornada laboral flexible
		Recreación
		Uso de la bicicleta
		Permiso para brigadistas
		Auxilios funerarios
		Incentivo por permanencia en la entidad:
		Asignación de incentivos no pecuniarios y designación del mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico
	Actividades de promoción y prevención de la salud	Día de la Salud
		Higiene postural
SALUD MENTAL	Salud mental	Campaña de prevención de estrés
		Campaña de salud mental
		Acompañamiento psicológico individual
		Actividad de prevención del suicidio
		Actividad de promoción de inteligencia emocional
	Formación en Liderazgo	Escuela de liderazgo
	Fortalecimiento de la cultura organizacional a través de los valores del código de integridad	Campaña "Mis Valores CRQ"
		Campaña "La estética sin ética es patética"
		Semana de la integridad:
CONVIVENCIA SOCIAL	Prevención acoso laboral y sexual	Elaboración protocolo y ruta de atención
		Campaña de prevención de acoso laboral, sexual y abuso de poder.
	Actividades de clima organizacional	Habilidades sociales
		Comunicación asertiva
		Trabajo en equipo
		Adaptación al cambio
ALIANZAS INTERINTITUCIONALES	Programa de Seguridad Social Integral	Coordinación socialización oferta de seguridad social integral
	Programa servimos:	Socialización programa servimos



Cronograma de ejecución

Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Natación				X	X	X	X	X	X			
Caminatas Ecológicas			X		X		X		X			
Ciclo paseo						X						
Juegos Interdependencias								X	X	X		
Rumba terapia				X	X	X	X	X	X			
Gimnasio				X	X	X	X	X	X			
Manualidades				X	X	X	X	X	X			
Clases de música				X	X	X	X	X	X			
Clases de baile				X	X	X	X	X	X			
CRQ tiene talento										X		
Yoga				X	X	X	X	X	X			
Actividades de celebración religiosa				X								X
Día del abuelo									X			
Día de la familia					X					X		
Día del niño (abril)				X								
Día del niño (octubre)										X		
Celebración de navidad para niños												X
Día del servidor publico						X						
Día de la función secretarial.				X								
Día de la madre.					X							
Día del padre.						X						
Día de la mujer			X									
Día del hombre			X									
Reconocimiento profesiones y ocupaciones		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Día del trabajo decente										X		
Celebración día de del cumpleaños		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Celebración navidad para funcionarios												X
Día del mejor compañero								X				
Construcción del programa de desvinculación asistida	X											
Ejecución del programa		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reconocimiento pre pensionados									X			
Seguimientos Individuales pre pensionados		X	X					X	X			
Procesos de formación no formal pre pensionados				X	X	X	X					
Transferencia de conocimiento pre pensionados										X		
Beneficios de educación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Beneficio educativo para los hijos de los funcionarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Día libre por el cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Asistencia médica domiciliaria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lentes medicados	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Jornada laboral flexible	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Recreación		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Uso de la bicicleta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Permiso para brigadistas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Auxilios funerarios	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Incentivo por permanencia en la entidad:	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Asignación de incentivos no pecuniarios y designación del mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico											x	
Día de la Salud		x										
Higiene postural						x						
Campaña de prevención de estrés				x								
Campaña de salud mental					x							
Acompañamiento psicológico individual	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Actividad de prevención del suicidio									x			
Actividad de promoción de inteligencia emocional						x						
Escuela de liderazgo			x		x		x		x		x	
Campaña "Mis Valores CRQ"							x					
Campaña "La estética sin ética es patética"								x				
Semana de la integridad:									x			
Elaboración protocolo y ruta de atención		x										
Campaña de prevención de acoso laboral, sexual y abuso de poder.										x		
Habilidades sociales											x	
Comunicación asertiva				x								
Trabajo en equipo			x									
Adaptación al cambio				x								
Socialización programa servimos			x				x				x	

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido se definen indicadores que permiten medir el estado y desempeño del Programa de bienestar y estímulos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Los indicadores del plan de bienestar social son los siguientes:

Nivel de satisfacción del plan de bienestar	Sumatoria total de los resultados generales "Excelente y muy bueno" de las encuestas de satisfacción del plan de bienestar/ total de actividades evaluadas x 100 META: 70%, Trimestral
---	--



Nivel de cumplimiento de las actividades programadas en el plan de bienestar social.	(No. De actividades ejecutados / No. De actividades Programadas en el plan de bienestar para el año) x 100 , META:100% anual, Trimestral Indicador Acumulado, Trimestral
Nivel de cobertura del programa de Bienestar Social.	No de funcionarios beneficiados por el programa de bienestar social/ total de funcionarios de la CRQ x 100 META: 90% anual, indicador Acumulado Trimestral. (Se entiende beneficiado a quien haya participado mínimo en una actividad)

Por otra parte, se realizará un análisis comparativo entre los resultados de la última medición del clima organizacional y la próxima medición, con la intención de evaluar la eficacia de las actividades ejecutadas en relación a las diferentes variables del clima organizacional.

Referencias bibliográficas

- Programa Nacional de Bienestar: "Servidores saludables, entidades sostenibles" 2020-2022
- Acuerdo de Negociación Sindical SINTRAMBIENTE-CRQ 2021
- Función Pública – Programa Servimos
- Resolución 1020 del 16 de abril de 2018
- Encuesta de detección de necesidades de bienestar-batería de preguntas de talento humano 2021


ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboró: Henry Andrés Tovar, Psicólogo Contratista – Talento Humano SAF 

Revisó: Comisión de Personal 