



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL QUINDÍO

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

AÑO 2023



TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	4
2. MARCO CONCEPTUAL.....	5
3. OBJETIVO GENERAL	6
3.1 Objetivos Específicos.....	6
4. ALCANCE.....	7
5. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN	7
5.1 Metodología de Identificación de Necesidades.....	7
5.2 Diagnóstico de Necesidades	8
5.2.1 Batería De Preguntas Talento Humano- funcionarios	8
5.2.2 Test de Código de Integridad	13
5.3 Medición del Clima Organizacional	17
5.3.1 Categorías estandarizadas	17
5.3.2 Análisis de Medición del Clima Organizacional por Dependencias	21
5.3.3 Intervención Subdirección de Gestión Ambiental	22
5.4 Medición de los Factores de Riesgo Psicosocial.....	22
5.4.1 Aplicación de Instrumentos	23
5.5 Encuesta de Familia Interestpecie	29
6. ACTIVIDADES Y BENEFICIOS PARA VIGENCIA 2023	32
7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	48



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”.

Es por esto que la entidad diseña y ejecuta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, de conformidad con los lineamientos de MIPG y el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022, cuyo propósito es contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y elevar los niveles de eficiencia y desempeño de las funciones asignadas.

De acuerdo con lo anterior, y con el fin de aportar en el cumplimiento de la misión, visión, los planes institucionales y establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan en el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los funcionarios de la CRQ, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Talento Humano.

La entidad presenta el Plan de Bienestar de Estímulos e Incentivos 2023, el cual consta de una descripción y análisis normativo, el diagnóstico que recoge las conclusiones de las necesidades de bienestar y el Programa de Estímulos e Incentivos.

1. MARCO NORMATIVO

MARCO NORMATIVO	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567/1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 909/2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083/2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto Ley 894/2017	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 1857/2017	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 51/2018	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 648/2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Ley 1960/2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 1952/2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario
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. MARCO CONCEPTUAL

Servidor Público

Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Artículo 123 Constitución Política de Colombia.

Bienestar

Reconoce las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar

Incentivos

Son considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Clima Laboral

Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

Cultura Organizacional

Se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos de los integrantes de la entidad tienen en común y su efecto sobre el comportamiento; es decir, la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unidad una organización.

Calidad de Vida

Es el estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos.

- Objetivos: el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.
- Subjetivos: la sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social, incluye la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal.



Actividades de bienestar social

Son los encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y sus familias.

Programas de incentivos

Destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de cumplimiento sobresaliente; encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción calificados en su desempeño laboral.

Responsabilidades

El equipo de trabajo del Área de Talento Humano con la participación activa de la Comisión de Personal serán los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos.

3. OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan e impacten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Quindío y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

3.1 Objetivos Específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e Incentivos, alineadas a las necesidades identificadas tanto a nivel individual y familiar de los funcionarios de la CRQ; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los funcionarios de la CRQ; consolidando un clima laboral satisfactorio dentro de la entidad.
- Garantizar el otorgamiento de estímulos e incentivos acordes con lo establecido en la normatividad vigente y la reglamentación emitida por la entidad, el desempeño en niveles de excelencia y realizándose de manera oportuna, responsable, transparente y con criterios equitativos e incluyentes.
- Unificar los criterios, requisitos y normas para el otorgamiento de los diferentes estímulos e incentivos del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, está dirigido a los funcionarios públicos de la Corporación Autónoma Regional del Quindío y sus familias, con lo cual se pretende responder a las necesidades e impactando en el mejoramiento de la calidad de vida y elevar los niveles de eficiencia en el desempeño.

Este plan será la herramienta y guía de consulta de los funcionarios de la CRQ para la solicitud, acceso, requisitos aplicables para cada uno de los beneficios establecidos.

5. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

5.1 Metodología de Identificación de Necesidades

INSTRUMENTO APLICADO	OBJETIVO	MEDIO DE APLICACIÓN	PARTICIPACIÓN
BATERÍA DE PREGUNTAS TALENTO HUMANO-FUNCIONARIOS	Conocer necesidades de los funcionarios de la CRQ, en lo correspondiente a bienestar social y su participación en las actividades programadas y ejecutadas en el plan de bienestar de la CRQ	Encuesta electrónica 2022	92 funcionarios
TEST CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Conocer el grado de adherencia y de percepción del Código de Integridad de los funcionarios de la CRQ	Encuesta electrónica 2022	92 funcionarios
MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Medir el nivel de satisfacción de los funcionarios de la CRQ, frente a la visión las políticas y prácticas de los jefes y sus relaciones laborales	Encuesta electrónica 2021	87 funcionarios
MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés que afronta el	Cuestionario Presencial (ARL POSITIVA)	107 funcionarios (69 aplicaron la forma A, 38 funcionarios la forma B)

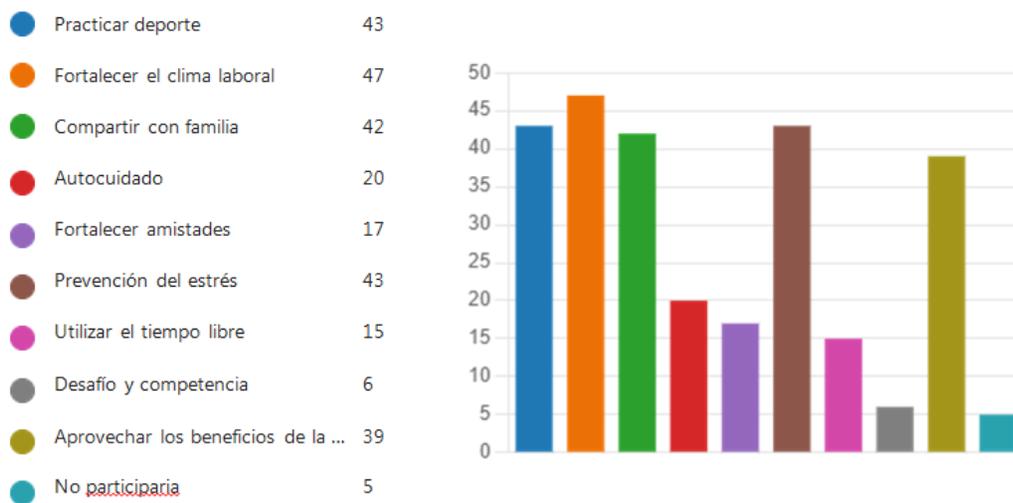
	funcionario público de la CRQ		
ENCUESTA FAMILIA INTERESPECIE	Identificar las familias con modelo Interespecie y la intención de participación en las posibles actividades programadas	Encuesta electrónica 2022	63 funcionarios

5.2 Diagnóstico de Necesidades

5.2.1 Batería De Preguntas Talento Humano- funcionarios

La Batería de preguntas de Talento Humano – funcionarios, con el cual se identificaron las necesidades, el interés de participar en las actividades programadas el Plan de Bienestar, con una participación 92 funcionarios de los 104 provisto en la fecha de realización, lo cual corresponde a un 88.4% de participación, arrojando los siguientes resultados:

¿Por cuál de los siguientes motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?



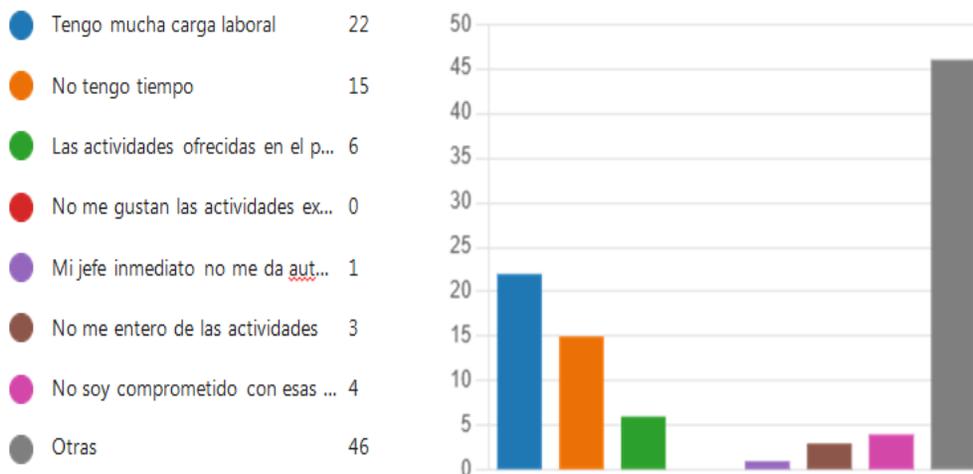
Esta pregunta busca identificar la intención o interés de participar en las actividades que se programarían en el Plan de Bienestar, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 47 correspondiente al 51%, consideran la posibilidad de participar en las actividades de bienestar para **Fortalecer el Clima Laboral**
- ✓ De los 92 funcionarios, 43 correspondiente al 46%, consideran la posibilidad de participar en las actividades de bienestar para **Prevenir el**

estrés y la realización de Práctica deportiva

- ✓ De los 92 funcionarios, 42 correspondiente al 45%, consideran la posibilidad de participar en las actividades de bienestar para **Compartir con la familia**
- ✓ De los 92 funcionarios, 39 correspondiente al 42%, consideran la posibilidad de participar en las actividades de bienestar para **Aprovechar los beneficios entregados por la entidad**
- ✓ En un porcentaje menor al 42%, los funcionarios de la CRQ consideran la posibilidad de participar en las actividades de bienestar por **autocuidado, fortalecer amistades, utilizar el tiempo libre, desafíos y competencia**
- ✓ De los 92 funcionarios, 5 correspondiente al 5%, **NO participaría** en ninguna actividad

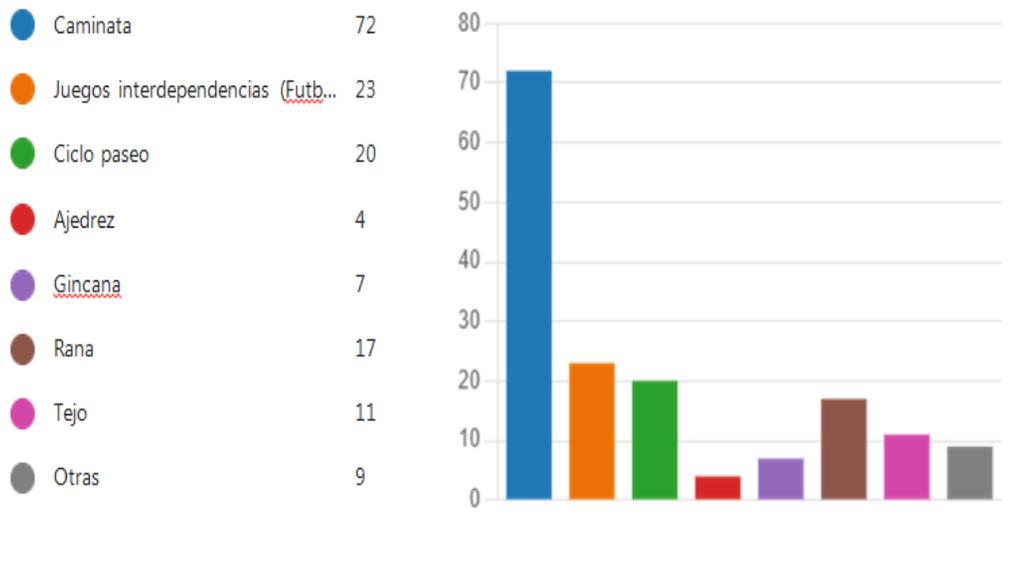
Si la respuesta anterior es "No participaría" indique los motivos



Esta pregunta busca identificar los motivos por los cuales los funcionarios de la CRQ, NO participaría en las actividades que se programarían en el Plan de Bienestar, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 42 correspondiente al 45%, consideran OTROS motivos se aclara que esta respuesta corresponde a un **error de medición**, ya que la respuesta de OTRAS quedó obligatoria y se debía responder con No Aplica para continuar con el cuestionario
- ✓ De los 92 funcionarios, 22 correspondiente al 23%, consideran como motivo de No participación **la carga laboral**
- ✓ De los 92 funcionarios, 15 correspondiente al 16%, consideran como motivo de No participación **la Falta de tiempo**
- ✓ En un porcentaje menor al 6%, los funcionarios de la CRQ consideran como motivo de No participación, actividades que corresponden a sus gustos, no es comprometido con las actividades, no se entera de las actividades, **el jefe inmediato no da la autorización**

Mencione las actividades DEPORTIVAS en las que usted o su familia participarían de ser incluidas en el plan de bienestar 2023



Esta pregunta busca identificar la intención de participar en actividades deportivas, tanto el funcionario y/o su familia que se programarían en el Plan de Bienestar, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 72 correspondiente al 78%, consideran la posibilidad de participar en actividades deportivas como **Caminatas**
- ✓ De los 92 funcionarios, 23 correspondiente al 25%, consideran la posibilidad de participar en actividades deportivas como **Juegos Interdependencias (fútbol, voleibol, baloncesto)**
- ✓ De los 92 funcionarios, 20 correspondiente al 21%, consideran la posibilidad de participar en actividades deportivas como **Ciclo paseos**
- ✓ De los 92 funcionarios, 17 correspondiente al 18%, consideran la posibilidad de participar en actividades deportivas como **juego de rana**
- ✓ En un porcentaje menor al 11%, los funcionarios de la CRQ consideran la posibilidad de participar actividades deportivas como en **tejo, gincana, ajedrez**
- ✓ De los 92 funcionarios, 9 correspondiente al 9%, consideran la posibilidad de participar en otras actividades deportivas **como videos juegos, cartas, dominó, atletismo, patinaje**

Mencione las actividades de AUTOCUIDADO en las que usted o su familia participarían de ser incluidas en el plan de bienestar 2023

● Rumbaterapia (Aeróbicos - Zum...	35
● Yoga	32
● Gimnasio	56
● Otras	7

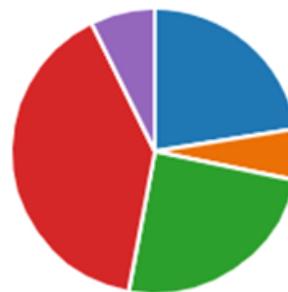


Esta pregunta busca identificar la intención de participar en actividades de autocuidado, tanto el funcionario y/o su familia que se programarían en el Plan de Bienestar, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 56 correspondiente al 78%, consideran la posibilidad de participar en actividades de autocuidado como el **Gimnasio**
- ✓ De los 92 funcionarios, 35 correspondiente al 38%, consideran la posibilidad de participar en actividades de autocuidado como la **Rumbaterapia**
- ✓ De los 92 funcionarios, 7 correspondiente al 7%, consideran OTRAS posibilidades de participar en actividades de autocuidado como **Caminata individual 3 veces por semana por condiciones de salud, natación, ecopaseos**

Mencione las actividades CULTURALES en las que usted o su familia participarían de ser incluidas en el plan de bienestar 2023

● Talleres Manuales	31
● CRQ tiene Talento	8
● Semana de la Cultura	34
● Películas (Aula Ambiental)	55
● Otras	10



Esta pregunta busca identificar la intención de participar en actividades Culturales, tanto el funcionario y/o su familia que se programarían en el Plan de Bienestar, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 55 correspondiente al 59%, consideran la posibilidad de participar en actividades de culturales como **Películas en el aula ambiental**
- ✓ De los 92 funcionarios, 34 correspondiente al 36%, consideran la posibilidad de participar en actividades de culturales como **Semana de la Cultura**
- ✓ De los 92 funcionarios, 31 correspondiente al 33%, consideran la

posibilidad de participar en actividades de culturales como **Talleres Manuales**

- ✓ De los 92 funcionarios, 10 correspondiente al 10%, consideran la posibilidad de participar en actividades de culturales como **Recorridos en museos**
- ✓ De los 92 funcionarios, 8 correspondiente al 8%, consideran la posibilidad de participar en actividades de culturales como **CRQ tiene Talento**

Mencione las actividades FAMILIARES en las que usted o su familia participarían de ser incluidas en el plan de bienestar 2023

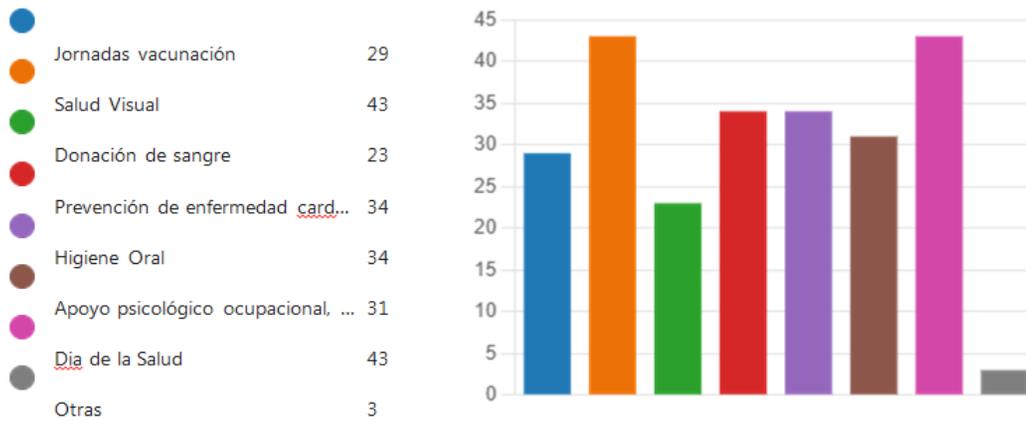
● Taller de Pareja	13
● Taller Finanzas Personales	27
● Escuela de Padres	21
● Integración familiar (Tarde de pe...	65
● Otras	5



Esta pregunta busca identificar la intención de participar en actividades Familiares, tanto el funcionario y/o su familia que se programarían en el Plan de Bienestar, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 65 correspondiente al 70%, consideran la posibilidad de participar en actividades de familiares como **Tarde de Películas en el aula ambiental**
- ✓ De los 92 funcionarios, 27 correspondiente al 29%, consideran la posibilidad de participar en actividades de familiares como **Taller de Finanzas Personales**
- ✓ De los 92 funcionarios, 21 correspondiente al 22%, consideran la posibilidad de participar en actividades de familiares como **Escuela de Padres**
- ✓ De los 92 funcionarios, 13 correspondiente al 14%, consideran la posibilidad de participar en actividades de familiares como **Taller de Pareja**
- ✓ De los 92 funcionarios, 5 correspondiente al 5%, consideran OTRA posibilidad de participar en actividades de familiares como **Talleres de conocimiento de conservación ambiental, pasadía en parques temáticos, bolos**

Mencione las actividades PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD en las que usted o su familia participarían de ser incluidas en el plan de bienestar 2023



Esta pregunta busca identificar la intención de participar en actividades Promoción y Prevención en Salud, tanto el funcionario y/o su familia que se programarían en el Plan de Bienestar, encontrando:

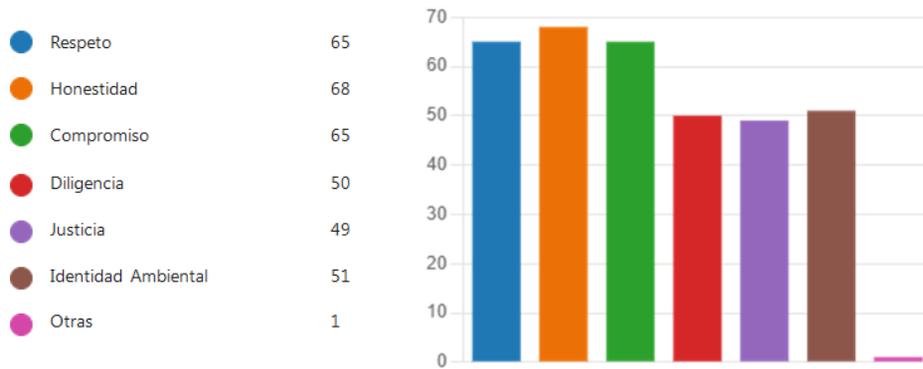
- ✓ De los 92 funcionarios, 43 correspondiente al 46%, consideran la posibilidad de participar en actividades de Promoción y Prevención en Salud como **Salud visual y día de la salud**
- ✓ De los 92 funcionarios, 34 correspondiente al 36%, consideran la posibilidad de participar en actividades de Promoción y Prevención en Salud como **Prevención de Enfermedades cardiovasculares e Higiene Oral**
- ✓ De los 92 funcionarios, 31 correspondiente al 33%, consideran la posibilidad de participar en actividades de Promoción y Prevención en Salud como **Apoyo psicológico ocupacional**
- ✓ De los 92 funcionarios, 29 correspondiente al 31%, consideran la posibilidad de participar en actividades de Promoción y Prevención en Salud como **Jornadas de vacunación**
- ✓ De los 92 funcionarios, 23 correspondiente al 25%, consideran la posibilidad de participar en actividades de Promoción y Prevención en Salud como **Donación de sangre**
- ✓ De los 92 funcionarios, 3 correspondiente al 3%, consideran OTRA posibilidad de participar en actividades de Promoción y Prevención en Salud como **Masajes**

5.2.2 Test de Código de Integridad

Con el Test de Código de Integridad, se identificó el grado de adherencia y de percepción de los "Valores del Servidor Público" adoptados por la entidad en la Resolución 001905 del 2019, en ellos se incorporaron valores como el respeto, la honestidad, el compromiso, la diligencia y la identidad ambiental.

El interés de participar en las actividades programadas el Plan de Bienestar, la priorización de acciones encaminadas a fortalecer, interiorizar y aplicar el Código de Integridad, se contó con una participación 92 funcionarios de los 104 provisto en la fecha de realización, lo cual corresponde a un 88.4%, arrojando los siguientes resultados:

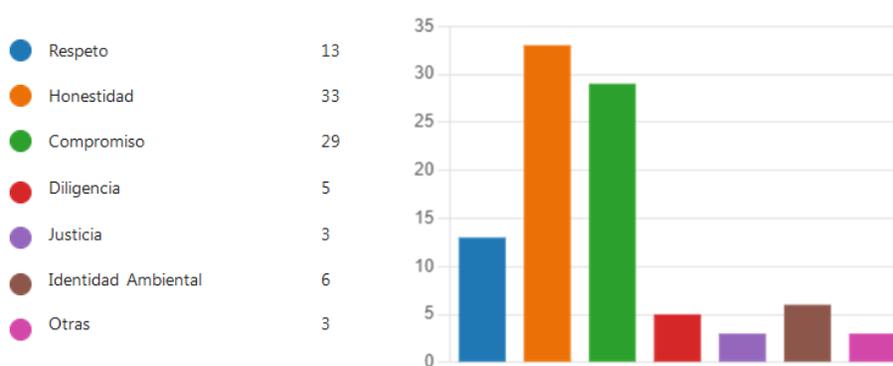
¿Cuál de los siguientes valores considera debe mantenerse en el Código de Integridad de la CRQ?



Esta pregunta busca identificar los valores que el funcionario público de la CRQ considera debe mantenerse en el Código de Integridad y la intención de participar en actividades que se programarían en el Plan de Bienestar, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 68 correspondiente al 73%, consideran que **la honestidad** debe mantenerse en Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 65 correspondiente al 70%, consideran que **el respeto y el compromiso** deben mantenerse en Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 51 correspondiente al 55%, consideran **la identidad ambiental** debe mantenerse en Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 50 correspondiente al 54%, consideran **la diligencia** debe mantenerse en Código de Integridad de la CRQ

¿Con cuál de los siguientes valores se encuentra identificado?

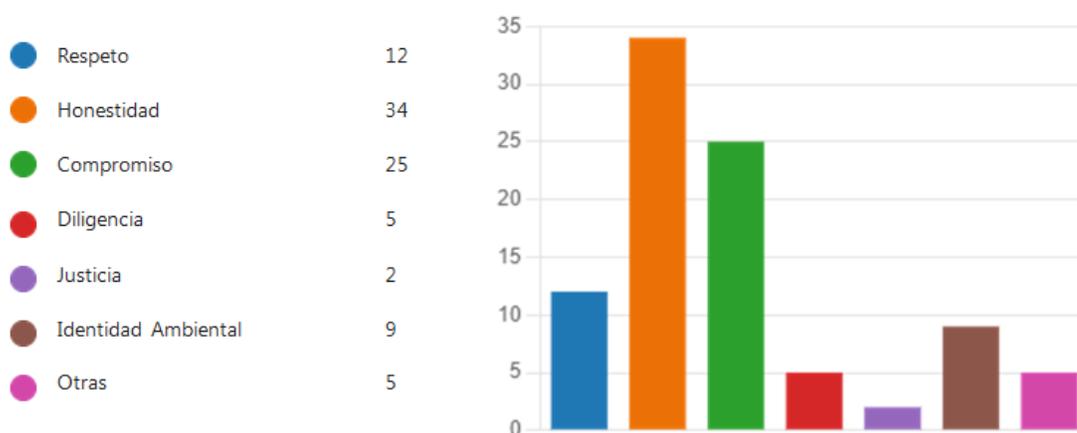


Esta pregunta busca identificar los valores con los cuales el funcionario público de la CRQ se encuentra identificado con lo establecido en el Código de Integridad de la CRQ, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 33 correspondiente al 35%, se encuentra identificado con **la honestidad** de acuerdo con lo establecido Código de Integridad de la CRQ

- ✓ De los 92 funcionarios, 29 correspondiente al 31%, se encuentra identificado con **el compromiso** de acuerdo con lo establecido Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 13 correspondiente al 14%, se encuentra identificado con **el respeto** de acuerdo con lo establecido Código de Integridad de la CRQ
- ✓ En un porcentaje menor al 6%, los funcionarios de la CRQ se encuentran identificados con **la identidad ambiental, la diligencia, la justicia y otras donde se manifiesta que no se debe cualificar los valores como unos más importantes que otros, si no que se deben considerar todos como importantes**

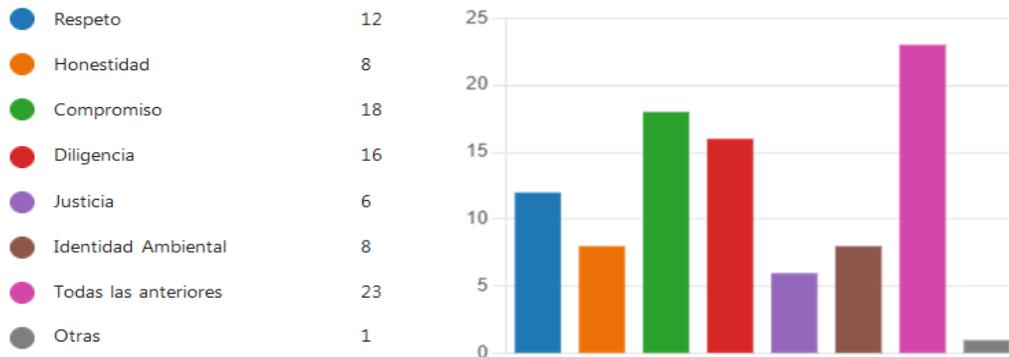
¿Qué valor considera que debe poseer el Servidor Público de la Corporación Autónoma Regional del Quindío?



Esta pregunta busca identificar los valores con los cuales el funcionario público de la CRQ considera se debe contar al momento de la realización de funciones esto de acuerdo a lo establecido en el Código de Integridad de la CRQ, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 34 correspondiente al 36%, considera que **la honestidad** es un valor que debe poseer un servidor de los establecidos en el Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 25 correspondiente al 27%, considera que **el compromiso** es un valor que debe poseer un servidor de los establecidos en el Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 12 correspondiente al 13%, considera que **el respeto** es un valor que debe poseer un servidor de los establecidos en el Código de Integridad de la CRQ
- ✓ En un porcentaje menor al 9%, los funcionarios de la CRQ consideran que **la identidad ambiental, la diligencia, la justicia y otras como todos los valores**, los debe poseer un servidor de los establecidos en el Código de Integridad de la CRQ

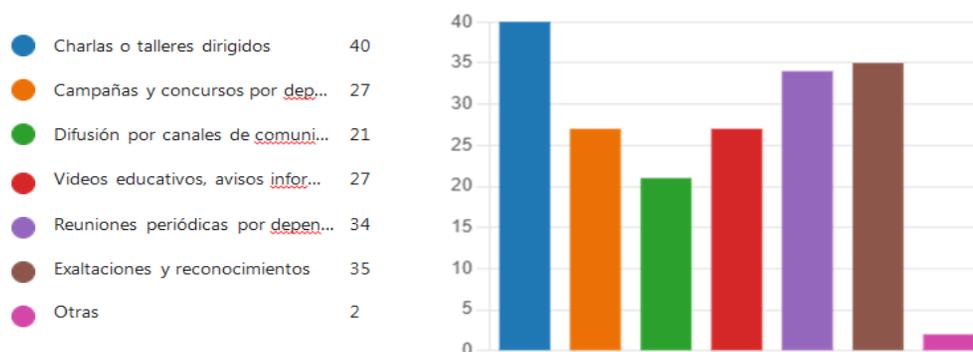
¿Qué valor considera se debe fortalecer al interior de su dependencia, para que la CRQ preste un mejor servicio al ciudadano?



Esta pregunta busca identificar los valores con los cuales el funcionario público de la CRQ considera se deben fortalecer al interior de cada dependencia con el fin de prestar un mejor servicio al ciudadano, esto de acuerdo a lo establecido en el Código de Integridad de la CRQ, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 23 correspondiente al 25%, considera que se deben fortalecer **todos los valores al interior de las dependencias** de acuerdo con lo establecidos en el Código de Integridad de la CRQ, para un mejor servicio al ciudadano
- ✓ De los 92 funcionarios, 16 correspondiente al 17%, considera que se deben fortalecer **la diligencia** de acuerdo con lo establecidos en el Código de Integridad de la CRQ, para un mejor servicio al ciudadano
- ✓ De los 92 funcionarios, 12 correspondiente al 13%, considera que se deben fortalecer **el respeto** de acuerdo con lo establecidos en el Código de Integridad de la CRQ, para un mejor servicio al ciudadano
- ✓ En un porcentaje menor al 8%, los funcionarios de la CRQ consideran que se debe fortalecer **la honestidad, la identidad ambiental, la justicia y otras como el fortalecimiento de la identidad ambiental**, ya que forma parte de la misionalidad de la entidad; **el trabajo en equipo, la lealtad, la solidaridad** la cual se pierde al interior de las dependencias por los chismes y comentarios entre compañeros

¿Qué actividades considera deben desarrollarse en la vigencia 2023 para fortalecer los valores institucionales de la CRQ?



Esta pregunta busca identificar las actividades consideradas por el funcionario público de la CRQ para el fortalecimiento de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad de la CRQ, encontrando:

- ✓ De los 92 funcionarios, 40 correspondiente al 42%, considera que se realizar **charlas o talleres dirigidos** para el fortalecimiento de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 35 correspondiente al 38%, considera que se realizar **exaltaciones y reconocimientos** para el fortalecimiento de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 34 correspondiente al 36%, considera que se realizar **reuniones periódicas por dependencia** para el fortalecimiento de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 27 correspondiente al 29%, considera que se realizar **videos educativos, avisos informativos en cartelera** para el fortalecimiento de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 21 correspondiente al 22%, considera que se realizar **difusión en canales de comunicación** para el fortalecimiento de los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad de la CRQ
- ✓ De los 92 funcionarios, 2 correspondiente al 2%, considera **otras actividades** como **metodologías direccionadas a la reflexión, como foros, debates, entre otros**; además consideran que **las caminatas ecológicas como conocer las áreas de conservación** contribuirán al fortalecimiento de la **identidad ambiental**; además de conocer **modelos y experiencias exitosas de otras CAR´s o entidades del Estado**

5.3 Medición del Clima Organizacional

5.3.1 Categorías estandarizadas

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998, y con el fin de mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral se define la aplicación de Medición del Clima Organización en un periodo por lo menos de dos (2) años, es por esto que, para la elaboración de este Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, se tomó como base la encuesta realizada en el año 2021.

La encuesta fue aplicada a 109 funcionarios de planta, de los cuales participaron 87, esto corresponde a un 79%; esta encuesta se realizó con el instrumento estandarizado de la función pública, como iniciativa propia de la entidad ya que para este periodo existía restricción para reuniones por pandemia -COVID19- y el Ministerio de Trabajo no había emitido las baterías para dicho periodo.

En la encuesta realizada en el año 2021, se establecieron siete categorías, como:

CATEGORIA	ALCANCE
Orientación organizacional	Conocer la claridad sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores, las políticas de la entidad, la planeación, los procesos, la distribución de funciones
Gestión estratégica del talento humano	Conocer la percepción, el sentido de pertenencia del funcionario de la CRQ y el nivel de satisfacción sobre los procesos de capacitación, bienestar
Estilo de dirección	Conocer la percepción de los funcionarios de la CRQ, frente a los conocimientos, habilidades, desempeño de las funciones del área, rasgos y métodos personales sobre el liderazgo que poseen sus jefes
Comunicación e integración	Conocer la percepción de los funcionarios de la CRQ, frente a canales de comunicación, intercambio de ideas, retroalimentación de conocimientos, identificación y cohesión entre los miembros de la entidad
Trabajo en equipo	Conocer la percepción de los funcionarios de la CRQ, frente a las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo, habilidades complementarias de sus compañeros, logro de objetivos, grado de responsabilidad y compromiso
Capacidad profesional	Conocer la percepción de los funcionarios de la CRQ, frente a la confianza que emiten los funcionarios con las actividades realizadas, integración de conocimientos y competencias comportamentales, logro de nuevos aprendizajes, motivación del funcionario
Medio ambiente físico	Conocer la percepción de los funcionarios de la CRQ, frente a las condiciones físicas como la iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo

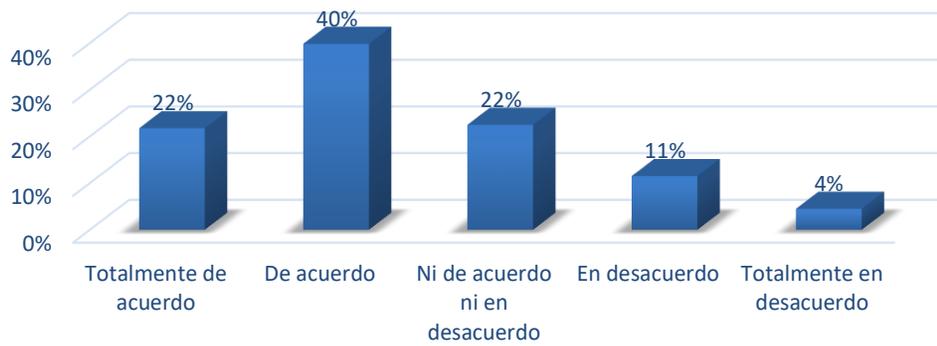
La Medición del Clima Organización tiene como objetivos definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; con esta medición también se busca conocer el nivel de claridad de los funcionarios sobre la misión, los objetivos institucionales, los valores, las políticas de la entidad, la percepción respeto a los cargos, capacitación, nivel de satisfacción, las habilidades gerenciales, la comunicación e integración al interior de las dependencias, el trabajo en equipo, medio ambiente físico, entre otros.

Esta Medición de Clima Organizacional realizada en el año 2021, arrojó resultados **positivos** de acuerdo a la percepción de los funcionarios de la CRQ encuestados, sin embargo, se debe fortalecer la gestión estratégica del talento humano, la integración y sentido de pertenencia, el ambiente físico y los estilos de dirección.

ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL



GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

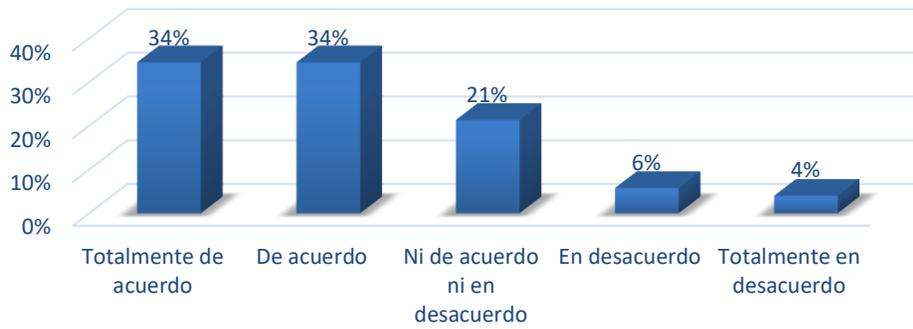


GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO





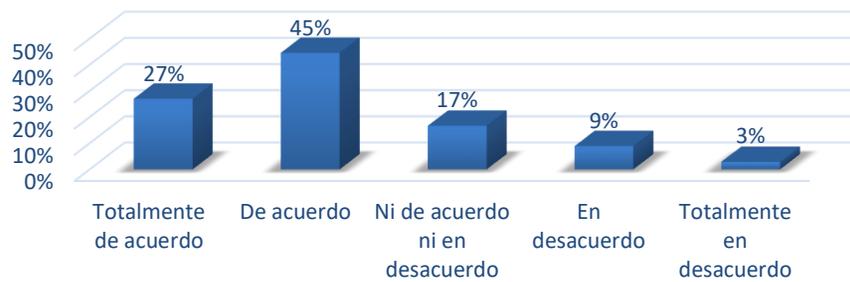
ESTILO DE DIRECCIÓN



TRABAJO EN EQUIPO



COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN



CAPACIDAD PROFESIONAL



MEDIO AMBIENTE FÍSICO



5.3.2 Análisis de Medición del Clima Organizacional por Dependencias

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, se realizó una profundización en el análisis de Medición del Clima Organizacional aplicado en el año 2021, con el fin de revisar las categorías por dependencias y así identificar no solo la intervención de forma general, sino especificar las necesidades de cada área, y contemplar acciones de mejora de acuerdo con las categorías.

Al realizar el análisis por dependencias se identifica:

- ✓ La dependencia donde se obtuvo un mayor grado de satisfacción con un porcentaje entre el 77% y el 100%, en las diferentes categorías, es la oficina de **Control Interno**.
- ✓ La dependencia donde se obtuvo un menor grado de satisfacción en las categorías de Gestión Estratégica, Estilo de Dirección y Comunicación e Integración con un porcentaje del 51%, es la **Subdirección de Gestión Ambiental**.

COMPARACIÓN CLIMA LABORAL POR DEPENDENCIAS 2021									
GENERAL	DIRECCIÓN	SUBD. ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTIÓN AMBIENTAL	CONTROL INTERNO	SUBD. REGULACIÓN Y CONTROL	OFICINA ASESORA PROCESOS SANCCIONATORIOS	OFICINA ASESORA JURIDICA	OFICINA ASESORA PLANEACIÓN	
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL									
84%	83%	83%	82%	97%	84%	83%	88%	83%	
GESTIÓN ESTRATÉGICA									
66%	65%	61%	51%	77%	59%	72%	65%	66%	
ESTILO DE DIRECCIÓN									
68%	90%	82%	51%	100%	55%	84%	85%	58%	
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN									
72%	78%	73%	59%	82%	70%	92%	70%	68%	
TRABAJO EN EQUIPO									
75%	89%	73%	68%	100%	74%	89%	83%	60%	
CAPACIDAD PROFESIONAL									
89%	91%	91%	85%	100%	90%	92%	88%	87%	
MEDIO AMBIENTE									
65%	82%	64%	64%	77%	63%	52%	60%	68%	

5.3.3 Intervención Subdirección de Gestión Ambiental

Durante la vigencia 2022 se priorizó la intervención y un nuevo estudio, basado en los resultados obtenidos en la Medición de Clima Organizacional 2021, abordando temáticas como: la percepción de los funcionarios frente las situaciones y conductas que dificultan las relaciones interpersonales, la percepción de una sobrecarga laboral, entre otros; las cuales arrojaron los siguientes resultados:

COMPARACION CLIMA LABORAL GA		
	2021	2022
ORIENTACION ORGANIZACIONAL		
	82%	77%
GESTION ESTRATEGICA		
	51%	45%
ESTILO DE DIRECCION		
	51%	45%
COMUNICACIÓN E INTEGRACION		
	59%	78%
TRABAJO EN EQUIPO		
	68%	62%
CAPACIDAD PROFESIONAL		
	85%	84%
MEDIO AMBIENTE		
	64%	60%

En esta intervención se identifica que la Subdirección de Gestión Ambiental, comparada entre el 2021 y el 2022, tuvo un cambio NEGATIVO aproximado del 8%, siendo las categorías con mayor impacto: la Orientación Organizacional, Gestión Estratégica, Estilo de Dirección, Comunicación e Integración, Trabajo en Equipo y Medio Ambiente Físico.

La única categoría que presenta un cambio POSITIVO es Comunicación e Integración, es decir, que los funcionarios de la Subdirección perciben una mejora en canales de comunicación, intercambio de ideas, retroalimentación de conocimientos, identificación y cohesión entre los miembros de dicha Subdirección.

5.4 Medición de los Factores de Riesgo Psicosocial

La Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, busca evaluar los factores de riesgo intralaborales, extralaborales y de estrés que perciben los funcionarios de la entidad y determinar según los resultados identificados los programas de gestión a implementar.

Uno de los escenarios fundamentales del ser humano es el "trabajo", el cual debe proporcionar salud tanto al individuo y a los demás integrantes de su entorno laboral, se debe plasmar una realidad biológica, social, psicológica y de autorrealización.

El factor psicosocial, es la condición o condiciones que experimenta el funcionario cuando se relacionan su medio circundante, entre el trabajo y con la sociedad que lo rodea, su tendencia al riesgo se evidencia cuando se existe un desequilibrio entre la relación del trabajo y el entorno.

Esta medición parte del enfoque de la Higiene Industrial, identificando intensidad, frecuencia y tiempo de exposición, además del análisis de los factores externos que pueden producir una respuesta física o mental (estrés).

Esta medición implica un abordaje de tres aspectos que interactúan continuamente y son:

- ✓ Medio Ambiente de Trabajo (orientado al lugar de trabajo)
- ✓ Las tareas (el quehacer cotidiano)
- ✓ Organización (Estructuras y Políticas de la Entidad)

Todos estos componentes de medición serán clasificados en los siguientes factores de riesgo psicosocial:

- **Psicológicos:** consiste en la afectación que sufre el funcionario de manera intelectual y emocional dando cabida a niveles de atención, concentración, memoria, razonamiento, creatividad e imaginación. En la forma emocional encontramos la frustración, ansiedad y pesimismo.
- **Fisiológicos:** consiste en la alteración hormonal que sufre el cuerpo, pérdida de defensas, gripas, acné, alteraciones del sistema nervioso, alergias y estrés
- **Comportamentales:** se refiere a los cambios de conductas y comportamientos con los compañeros, reducción de actividades sociales, cambio de estilo de vida, agresividad, tendencia a la apatía, ausentismos laborales, evasión de la responsabilidad, reducción en el rendimiento, aumento de accidentes en el trabajo, conflictos interpersonales, tensión en clima y ambiente laboral.

5.4.1 Aplicación de Instrumentos

Se realiza aplicación por medio de una encuesta a la planta de funcionarios con un total de 107 con corte de la aplicación, utilizando los instrumentos de Baterías establecidas por el Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana, donde de forma presencial y garantizando la reserva de las respuestas, un Psicólogo con especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A, aplica dicha medición.

FUENTES DE FACTORES PSICOSOCIALES	
CONDICIONES INTRALABORALES	
Condiciones del medio ambiente de trabajo	Ruido Temperatura Iluminación Ventilación Vibración Peligros de seguridad industrial (safety) Peligros de seguridad física Peligros químicos Peligros biológicos Peligros por diseño del puesto de trabajo Peligros de saneamiento
Condiciones de la tarea – Carga	Apremio de tiempo
mental	Atención Complejidad y velocidad Variedad sensorial Variedad temporal Variedad cognoscitiva Variedad espacial Variedad social Minuciosidad
Condiciones de la tarea – Contenido de la tarea	Carga física Nivel de responsabilidad Carga emocional Definición de roles Conocimiento de la tarea Nivel de calificación exigido por la tarea

Condiciones Relacionadas con la Organización – Características de la Gestión	Estilo de liderazgo Manejo del cambio Evaluación del desempeño Desarrollo, capacitación Mecanismos de ascensos Servicios de bienestar Políticas de contratación Condiciones de remuneración Sistemas de control
Condiciones Relacionadas con la Organización – Características del grupo social de trabajo	Trabajo en equipo Calidad en las relaciones Apoyo social intralaboral
Condiciones Relacionadas con la Organización – Características de la organización del trabajo propiamente	Tipo de horario de trabajo Jornada Posibilidades de participación Mecanismos de comunicación Autonomía Tecnología Ritmo de trabajo

Fuente: Informe Diagnostico Psicosocial, Positiva Compañía de Seguros S.A, 2022

Como resultado de la valoración de factores psicosociales, se obtuvo una estimación general del riesgo en niveles (Alto, Medio, Bajo).

Se realizó tabulación y análisis detallado de la información recolectada, donde se recopila la percepción del funcionario público de la CRQ de los factores de riesgo psicosocial, y calificando los siguientes criterios:

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A PELIGROS PSICOSOCIALES POR OFICIO			
Tomado del Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Ministerio de la Protección Social 2004.			
Criterio	Condición cotidiana		
	Alto 3	Medio 2	Bajo 1
Tiempo de exposición	Exposición constante o superior a medio día / jornada.	Exposición de casi de medio día / jornada.	Exposición muy ocasional o rara, menos de una cuarta parte del día.
Frecuencia de presentación	Casi todos los días	Hasta 15 días	Hasta 7 días.
Intensidad	Alta <u>molestia</u> , muy fatigante, motivo de queja frecuente.	Molestia moderada, soportable pero fatigante	Leve molestia
Valoración del nivel de riesgo para cada criterio: Alto = 3, Medio = 2, Bajo = 1 * Tiempo de exposición debe entenderse como el periodo durante el cual el individuo se adapta al cambio que implica experimentar el evento vital			

Fuente: Informe Diagnostico Psicosocial, Positiva Compañía de Seguros S.A, 2022

Los instrumentos aplicados fueron:

CUESTIONARIO	COLABORADORES
CUESTIONARIO INTRALABORAL FORMA A (Con personal a cargo)	69
CUESTIONARIO INTRALABORAL FORMA B (Sin personal a cargo)	38
CUESTIONARIO EXTRALABORAL	107
CUESTIONARIO ESTRES	107

5.4.2 Resultados por condiciones

Los resultados obtenidos en esta medición, enmarcan la calificación y la interpretación de las dimensiones las cuales son directamente proporcionales, lo que significa que, a mayor puntaje obtenido, mayor es el RIESGO PSICOSOCIAL

GRADO DE RIESGO	INTERVENCIÓN
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Ausencia de riesgo; no amerita desarrollar actividades de intervención
BAJO	Los factores de riesgo psicosocial demandan atención progresiva y vigilante
MEDIO	Los factores de riesgo psicosocial exigen atención urgente o lo antes posible
ALTO	Los factores de riesgo psicosocial exigen corrección inmediata
RIESGO MUY ALTO	Nivel de riesgo con posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Requiere intervención inmediata

- **Resultados Medición Riesgo Psicosocial Intralaboral:** este riesgo arroja los siguientes resultados:

RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		
CONDICION A INTERVENIR	TEMAS PRINCIPALES	RECOMENDACIONES ARL
* LIDERAZGO * RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	* CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO * RETROALIMENTACION DE DESEMPEÑO	* Capacitaciones en Liderazgo con temas como la equidad grupal, delegación de funciones, reforzamiento positivo, comunicación organizacional * Capacitaciones en Relaciones Interpersonales en comunicación asertiva, cohesión grupal positiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, talleres motivación en el trabajo, gestión emocional
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	* PARTICIPACION * ADAPTACION AL CAMBIO * CONTROL Y AUTONOMIA SOBRE EL TRABAJO * OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	* Promover la participación efectiva de los grupos de trabajo * Programas de gestión del cambio * Identificación de talentos y habilidades como agentes de cambio

	*USO DE HABILIDADES Y DESTREZAS	* Fortalecimiento de conocimientos
DEMANDAS DEL TRABAJO	*INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL SOBRE EL EXTRALABORAL *DEMANDAS EMOCIONALES *DEMANDAS CUANTITATIVAS *CONSISTENCIA DE ROLES	* Capacitaciones en manejo eficaz del tiempo orientado a las demandas cuantitativas * Planeación y organización del trabajo dentro de la entidad * Capacitación en cómo afrontar el manejo de situaciones difíciles * Inteligencias múltiples * Enfoque de valores * Control de la fatiga, estilo de vida saludable e higiene del sueño
RECOMPENSAS	* RECONOCIMIENTO * COMPENSACIÓN	* Servicios de bienestar como temas de salud, orientación de vivienda, educación en finanzas, fomento de la calidad de relaciones familiares * Actividades deportivas y culturales

- **Resultados Medición Riesgo Psicosocial Extralaboral:** este riesgo arroja los siguientes resultados:

RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL		
CONDICION A INTERVENIR	TEMAS PRINCIPALES	RECOMENDACIONES ARL
* CONDICIONES EXTRALABORALES	* CARACTERISTICAS DE VIVIENDA Y SU ENTORNO * INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL * SITUACION ECONOMICA DEL INDIVIDUO Y SU GRUPO FAMILIAR	* Espacios de desarrollo personal * Manejo financiero * Equilibrio vida personal - vida laboral * Manejo del tiempo y estilos de afrontamiento * Herramientas de administración del tiempo libre

- **Resultados Medición Riesgo Estrés:** este riesgo arroja los siguientes resultados:

RIESGO ESTRÉS		
CONDICION A INTERVENIR	TEMAS PRINCIPALES	RECOMENDACIONES ARL
* ESTRÉS	* NIVELES DE ESTRÉS	<ul style="list-style-type: none"> * Facilitar mecanismos de identificación y manejo del estrés a nivel individual y grupal * Estilos de vida saludable (actividad física, nutrición, campañas de salud) * Incentivar la importancia de acompañamiento psicológico y médico * Detección y manejo de estrés, detención temprana de casos con sintomatología o patologías de interés * Pausas activas, ergonomía

5.5 Encuesta de Familia Interespecie

Esta encuesta busca identificar dentro de la Corporación Autónoma Regional del Quindío, el nuevo modelo familiar "Familias Interespecie", donde las mascotas tienen un papel significativo dentro de los roles de la familia, es decir, las mascotas forman parte de la familia y son considerados hijos e incluidos dentro del núcleo.

La encuesta fue enviada a los correos institucionales, mediante formulario virtual de Office Form a 103 funcionarios de planta, de los cuales participaron 63, esto corresponde a un 61%; arrojando los siguientes resultados:

¿Su círculo familiar se encuentra conformado por mascotas?



Esta pregunta busca identificar cuantas Familias Interespecie se encuentran conformadas dentro de la planta de funcionarios de la CRQ, encontrando:

- ✓ De los 63 funcionarios, 38 correspondiente al 61%, manifiesta tener mascota dentro de la conformación de su círculo familiar
- ✓ De los 63 funcionarios, 25 correspondiente al 39%, manifiesta no tener mascota dentro de la conformación de su círculo familiar

Indique la especie de su mascota

● Felino	23
● Canino	26
● Otras	0

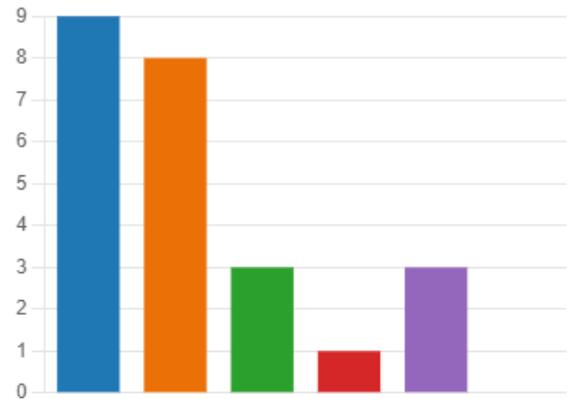


Esta pregunta busca identificar la especie a la que pertenece las mascotas de los funcionarios de la CRQ, encontrando:

- ✓ De los 63 funcionarios, 26 correspondiente al 41%, manifiesta tener mascota con de especie **Canino**
- ✓ De los 63 funcionarios, 23 correspondiente al 36%, manifiesta tener mascota con de especie **Felino**

Cantidad de mascotas FELINOS

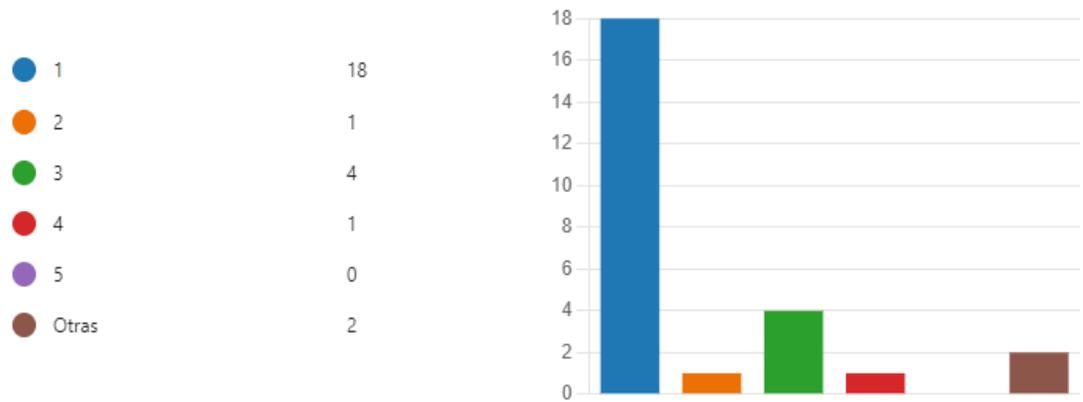
● 1	9
● 2	8
● 3	3
● 4	1
● 5	3
● Otras	0



Esta pregunta busca identificar la cantidad de mascotas de especie **Felino** que forman parte del círculo familiar, encontrando:

- ✓ De los 38 funcionarios con mascota, 9 correspondiente al 23%, manifiesta **tener 1 mascota** de especie felino dentro de su círculo familiar
- ✓ De los 38 funcionarios con mascota, 8 correspondiente al 21%, manifiesta **tener 2 mascotas** de especie felino dentro de su círculo familiar
- ✓ En un porcentaje menor al 7%, manifiestan **tener 3, 4 y 5 mascotas** de especie felino dentro de su círculo familiar

Cantidad de mascotas CANINOS



Esta pregunta busca identificar la cantidad de mascotas de especie **Canino** que forman parte del círculo familiar, encontrando:

- ✓ De los 38 funcionarios con mascota, 18 correspondiente al 47%, manifiesta tener **1 mascota** de especie canino dentro de su círculo familiar
- ✓ De los 38 funcionarios con mascota, 4 correspondiente al 10%, manifiesta **tener 3 mascota** de especie canino dentro de su círculo familiar
- ✓ En un porcentaje menor al 2%, manifiestan **tener 2, 4 y otras mascotas** de especie canino dentro de su círculo familiar

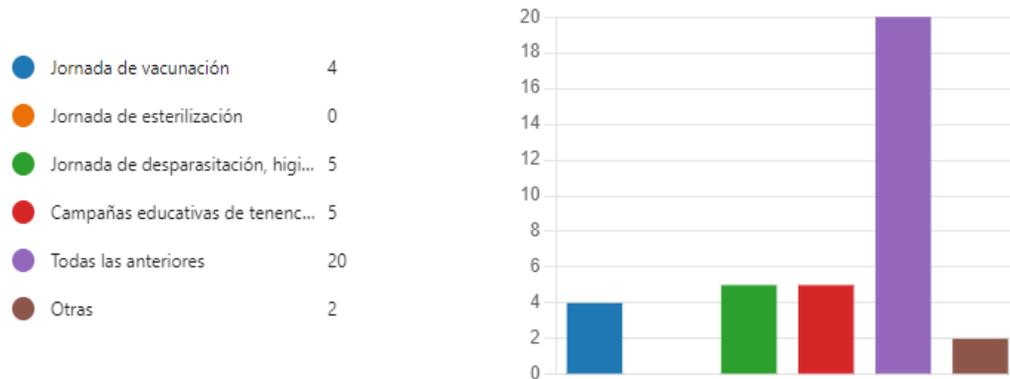
Participaría de alguna actividad que la entidad realice para su(s) mascota(s)



Esta pregunta busca identificar si los funcionarios participarían en las actividades programadas para la familia y sus mascotas, encontrando:

- ✓ De los 38 funcionarios con mascota, 30 correspondiente al 78%, manifiesta la **intención de participación** en las actividades programadas para la familia y sus mascotas
- ✓ De los 38 funcionarios con mascota, 8 correspondiente al 21%, manifiesta que **NO participaría** en las actividades programadas para la familia y sus mascotas

¿En qué actividades participaría?



Esta pregunta busca identificar las actividades de preferencia en las que participaría con las mascotas, encontrando:

- ✓ De los 38 funcionarios con mascota, 20 correspondiente al 52%, manifiesta que participaría en **todas las actividades** programadas para la familia y sus mascotas
- ✓ De los 38 funcionarios con mascota, 5 correspondiente al 13%, manifiesta que participaría en actividades como **jornadas de desparasitación, higiene y embellecimiento de las mascotas, campañas educativas de tenencia responsable de mascotas**
- ✓ En un porcentaje menor al 10%, manifiesta que participaría en actividades como **jornadas de vacunación y otras actividades** programadas para las familias y sus mascotas

6. ACTIVIDADES Y BENEFICIOS PARA VIGENCIA 2023

6.1 Actividades e Incentivos a desarrollar por Ejes Temáticos

ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		
EJE TEMÁTICO	TEMAS PRINCIPALES	ACTIVIDADES A REALIZAR
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	ACTIVIDADES DEPORTIVA	* Caminatas * Ciclo paseos * Juegos Interdependencias (Futbol, voleibol, baloncesto) * Rana
	ACTIVIDADES DE AUTOCAUIDADO	* Gimnasio (Tramitar convenio) * Rumbaterapia * Yoga
	ACTIVIDADES CULTURALES	* Películas (Aula Ambiental) * Semana de la cultura

	ACTIVIDADES FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> * Integración familiar (Tarde de películas) * Taller de finanzas personales * Escuela de Padres
	CELEBRACION DIAS ESPECIALES	<ul style="list-style-type: none"> * Celebración día del cumpleaños (Todos los meses) * Día de la familia (Día libre remunerado 30 junio, Día libre 7 diciembre) * Día de la mujer (Marzo) * Día del hombre (Marzo) * Día de la secretaria (Abril) * Día del niño (Abril) * Día de la madre (Mayo) * Día del padre (Junio) * Día del Servidor Público (Junio) * Día de los abuelos (Agosto) * Día del mejor compañero (Agosto 18) * Día del conductor (Septiembre) * Día del trabajo decente (Octubre) * Día del niño (Octubre) * Actividad Navidad niños (Diciembre) * Actividad Navidad funcionarios (Diciembre) <p>Para la conmemoración del día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del mejor compañero, día del conductor; se realizará:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo por parte del Director General ✓ Un presente
	DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> * Preparación individual de adaptación al cambio, acompañamiento para las personas por cualquier motivo de desvinculación laboral * Readaptación laboral (Reubicación entre dependencias)
	PROGRAMA DE PREPENSIONADOS Y PENSIONABLES	<ul style="list-style-type: none"> * Preparación individual para identificar condiciones psicosociales del retiro y acompañamiento psicológico * Reconocimiento donde se exalta la elaboración realizada * Transferencia del conocimiento: Priorizarlos como facilitadores en el Plan de Capacitación. - Gestión de Conocimiento e Innovación (diseñar estrategia en conjunto con el Comité de Gestión de Conocimiento e Innovación para la documentación y retención del conocimiento en la entidad)

PROGRAMA DE BENEFICIOS Y ESTIMULOS	<ul style="list-style-type: none"> * Beneficio Educativo Funcionarios (Acuerdo de Negociación Sindical) * Beneficio Educativo Hijos Funcionarios (Acuerdo de Negociación Sindical) * Recreación: Tres horas a la semana en horario laboral para actividades físicas o culturales (Acuerdo de Negociación Sindical) * Uso de bicicleta: Un día libre por uso de bicicleta (Acuerdo de Negociación Sindical) * Permiso para brigadistas: Un día libre (Establecido por la CRQ) * Tiempo de permanencia (Acuerdo de Negociación Sindical)
AUXILIO	<ul style="list-style-type: none"> * Asistencia médica domiciliaria - EMI - (Acuerdo de Negociación Sindical) * Lentes medicados para servidores públicos (Acuerdo de Negociación Sindical) * Auxilio funerario (Acuerdo de Negociación Sindical)
INCENTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> * Asignación de incentivos no pecuniarios y designación del mejor Servidor Público de la Entidad y los mejores por Nivel Jerárquico (Decreto Ley 1567/98 - Decreto 1083/2015)
SALARIO EMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> * Horario flexible ((Decreto 1083/15 Art.2.2.5.5.53, Acuerdo de Negociación Sindical) * Día libre por cumpleaños (Acuerdo de Negociación Sindical)
PROMOCION Y PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> * Día de la salud (Establecido por la CRQ) * Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (Establecido por la CRQ)
BENEFICIOS ADICIONALES	<ul style="list-style-type: none"> * 3 días remunerados por matrimonio (No en norma, en proyecto de Ley) * 3 días remunerados por turismo social, cuando el servidor público con nivel de excelencia, beneficiado con el incentivo no pecuniario y el funcionario haya escogido turismo social (Establecido por la CRQ) * 1 día remunerado libre por logro académico estudios técnicos, tecnológico, pregrado, post grado, otros de educación formal (Establecido por la CRQ) * Día compensado para navidad o fin de año – Diciembre 22 Diciembre 29 - (Establecido por la CRQ) * Permiso para actividad física (Hasta que la entidad realice convenio o establecer esta actividad por la entidad - Establecido por la CRQ)

		<ul style="list-style-type: none"> * Permiso remunerado para acompañamiento a celebración de grado de hijos (Establecido por la CRQ) * Permiso remunerado para acompañamiento en homenaje fúnebre - 2 grado consanguinidad o afinidad - (Establecido por la CRQ) * Permiso remunerado para acompañamiento de citas médicas - Hijos y padres - (Establecido por la CRQ) * Permiso remunerado para celebraciones de grado
--	--	---

EJE TEMÁTICO	TEMAS PRINCIPALES	ACTIVIDADES A REALIZAR
SALUD MENTAL	SALUD MENTAL	<ul style="list-style-type: none"> * Campaña de Prevención de Estrés * Campaña de Salud Mental * Acompañamiento Psicológico Individual * Actividades de Prevención del Suicidio

EJE TEMÁTICO	TEMAS PRINCIPALES	ACTIVIDADES A REALIZAR
CONVIVENCIA SOCIAL	CONVIVENCIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> * Escuela de Liderazgo * Código de Integridad * Prevención de Acoso Laboral, sexual y abuso del poder * Actividad de Clima Organizacional * Día de la inclusión y No discriminación

EJE TEMÁTICO	TEMAS PRINCIPALES	ACTIVIDADES A REALIZAR
ALIANZA INTERINSTITUCIONALES	CONVENIOS ALIANZAS	<ul style="list-style-type: none"> * Fondo de Empleados FONAPE * Programa SERVIMOS * Cooperativo COOPSERP * EMI * Plan Exequial (Actualmente RENACER) * Crédito de Libranzas por nómina con Entidades Bancarias

EJE TEMATICO	TEMAS PRINCIPALES	ACTIVIDADES A REALIZAR
TRANSFORMACION DIGITAL	TRANSFORMACION DIGITAL	<ul style="list-style-type: none"> * Encuestas con aplicación herramientas digitales (Office-Forms) * Capacitaciones virtuales con plataforma digital (Teams) * Medios electrónicos institucional en acompañamiento con el área de comunicación para difusión de diferentes actividades y campañas

6.2 Reglamentación de Estímulos, Auxilios e Incentivos

ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR 2023					
ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
BENEFICIO DE EDUCATIVO FUNCIONARIO (Pliego Sindical)	Contribuir a la formación académica: *Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional; superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría,	<ul style="list-style-type: none"> * Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa y Financiera con la siguiente requisitos: * Acreditar tiempo de servicio continuo en CRQ no inferior a un (1) año * Copia de la evaluación de desempeño laboral definitiva anual ordinario del periodo inmediatamente anterior, en calificación SOBRESALIENTE * Certificado expedido por la Oficina Asesora de Procesos Sancionatorio y de Disciplinario en que conste que no ha sido sancionatorio disciplinariamente * Copia de recibo de matrícula * Certificado de notas con promedio 	<p>La CRQ otorgará el beneficio de educación formal a funcionarios teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El cumplimiento de los requisitos * La disponibilidad presupuestal para la vigencia * Orden de radicación de la solicitud 	<p>La entidad dará pérdida del beneficio cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El funcionario sea retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en la norma * El funcionario NO obtenga calificación SOBRESALIENTE * El funcionario NO obtenga en el periodo académico un promedio mínimo a 4.0 * El funcionario que abandone el programa educativo sin haber culminado los estudios. En este caso se aplicará lo dispuesto en la norma * El funcionario se le haya proferido una sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada * Si el funcionario toma una licencia o comisión en un cargo de Libre Nombramiento, deberá realizar devolución en los términos previsto en la ley * La licencia o comisión interrumpe el tiempo de servicio 	Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público



	doctorado y postdoctorado - Decreto 1083/2015 Art.2.2.2.3.2	académico 4.0 * Firmar Acta de compromiso			
--	---	--	--	--	--

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
BENEFICIO EDUCATIVO PARA HIJOS (Pliego Sindical)	Contribuir a la formación académica de los hijos o quien cuente con la custodia legal de familiares, de los funcionarios de la CRQ	<ul style="list-style-type: none"> * Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa y Financiera con la siguiente requisitos: * Acreditar tiempo de servicio continuo en CRQ no inferior a un (1) año *Copia de la evaluación de desempeño laboral definitiva anual ordinario del periodo inmediatamente anterior, en calificación SOBRESALIENTE * Copia simple del Registro Civil * Certificación expedida por el establecimiento educativo que se encuentre legalmente autorizado por el Ministerio de Educación Nacional, en la que se indique entre otros, el periodo lectivo que está cursando el hijo (a) correspondiente a la vigencia para la cual se solicita el apoyo * Declaración simple juramentada donde el 	<p>La CRQ otorgará el beneficio de educación formal a hijos o sobre quien se ejerza la custodia legal, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El cumplimiento de los requisitos * La disponibilidad presupuestal para la vigencia * Orden de radicación de la solicitud * Radicación de solicitudes a partir del 1 de febrero para el primer semestre y partir del 1 de julio para el segundo semestre 	<p>La entidad dará perdida del beneficio cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El funcionario sea retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en la norma * El funcionario NO obtenga calificación SOBRESALIENTE * El hijo del funcionario sea retirado del programa educativo sin haber culminado los estudios. En este caso se aplicará lo dispuesto en la norma * El funcionario se le haya proferido una sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada 	Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público

		<p>funcionario se compromete a destinar el beneficio de escolaridad de sus hijos y todo lo que ella emana.</p> <p>* Firmar Acta de compromiso</p>			
--	--	---	--	--	--

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
<p>RECREACIÓN (Pliego Sindical)</p>	<p>Contribuir por medio de la recreación al beneficio de salud personal y el de su entorno, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida. A partir de la recreación, la CRQ busca lograr un equilibrio en los procesos sociales, emocionales y corporales en los funcionarios.</p> <p>Conceder tres (3) horas a la semana en horario laboral, para desarrollar actividades físicas y culturales en las instalaciones de la entidad.</p> <p>Martes y Jueves horario 4:30 p.m a 6:00 p.m</p>	<p>* Este actividad física deberá realizarse en las instalaciones dispuestas por la entidad</p> <p>* En caso de que la entidad no cuente con una programación establecida, el funcionario podrá solicitar por escrito el otorgamiento de este permiso, con Vo.Bo. del jefe inmediato en señal de que fue acordada.</p> <p>* Evidencia fotográfica semanal de la actividad física realizada</p>	<p>* El cumplimiento de los requisitos</p> <p>* El horario dispuesto no será modificable</p> <p>* El horario dispuesto no será acumulable, es decir, solo se puede disfrutar en el horario establecido</p>	<p>La entidad dará pérdida del beneficio cuando:</p> <p>* La entidad cuente con el programa para cubrir el espacio deportiva de las tres (3) horas</p> <p>* Se tenga conocimiento el funcionario no está cumpliendo con el compromiso para cual fue otorgado el beneficio</p>	<p>Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público</p>

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
USO DE BICICLETA - (Pliego Sindical)	<p>Contribuir por medio del uso de bicicleta en la generación de estilos de vida saludable y la no contaminación como entidad ambiental.</p> <p>Reducir a través del uso de las bicicletas, enfermedades cardiovasculares y efectos negativos producto del sedentarismo.</p> <p>Contribuir con la calidad de aire y seguridad vial.</p>	<p>* Solicitud escrita por el funcionario donde indique el número días acumulados, cuantos serán sujeto de disfrute y las fechas disfrute del beneficio, con Vo.Bo. del jefe inmediato en señal de que fue acordada.</p> <p>* Certificación expedida por el profesional responsable de Talento Humano, donde se indique el número de veces de asistencia en bicicleta.</p> <p>* Copia de la evaluación de desempeño laboral definitiva anual ordinario del periodo inmediatamente anterior, en calificación SOBRESALIENTE</p>	<p>La CRQ otorgará el beneficio de Uso de Bicicleta funcionarios teniendo en cuenta:</p> <p>* El cumplimiento de los requisitos</p> <p>* Los funcionario públicos beneficiados con este incentivo, podrá recibir máximo hasta (8) medios días, es decir, 4 días remunerados al año (Ley 1811/2016 Art.5 Parágrafo 2)</p> <p>* El uso de este incentivo deberá disfrutarse dentro de la respectiva anualidad, es decir, entre el 1 de enero y 31 de diciembre</p> <p>* La asistencia acumulada del último trimestre, podrá ser disfruta máximo durante el primer trimestre de la siguiente vigencia</p> <p>* Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenios, día de la familia, día por brigada, celebración de navidad o fin de año, celebración día de grado)</p>	<p>La entidad dará perdida del incentivo cuando:</p> <p>* El funcionario NO obtenga calificación SOBRESALIENTE</p> <p>* El plazo máximo para el disfrute correspondiente al último trimestre, será el primer trimestre de la vigencia siguiente; expirado el término no podrá acceder al beneficio</p>	<p>Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público</p>

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
PERMISO PARA BRIGADISTAS UN (1) DIA LIBRE REMUNERADO SEMESTRAL - (Otorgado por la Entidad)	Motivar a los funcionarios de la CRQ, para participar en la Brigada de Emergencia de la entidad y todas sus actividades	<ul style="list-style-type: none"> * Solicitud escrita por el funcionario donde indique la fecha de disfrute, con Vo.Bo. del jefe inmediato en señal de que fue acordado. * Certificación expedida por el profesional responsable del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se indique la participación mínima del 90% de las actividades realizadas, durante el respectivo semestre. 	<p>La CRQ otorgará el beneficio de Permiso para Brigadistas teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El cumplimiento de los requisitos * El disfrute de este incentivo será otorgado la anualidad que se causó * Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenios, día de la familia, día por uso de bicicleta, celebración de navidad o fin de año, celebración día de grado) 	<p>La entidad dará pérdida del incentivo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El funcionario NO cumpla con el 90% de las actividades realizadas en el semestre 	Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
TIEMPO DE PERMANENCIA (Pliego Sindical)	Reconocer al funcionario público la permanencia en la entidad, como un incentivo a la labor realizada	<ul style="list-style-type: none"> * Solicitud escrita por el funcionario donde indique la fecha de disfrute, cantidad de días de disfrute, periodo de permanencia a solicitar, días pendientes de permanencia, Vo.Bo. del jefe inmediato en señal de que fue acordado. 	<p>La CRQ otorgará el beneficio de Tiempo de Permanencia, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El cumplimiento de los requisitos * A partir de los 15 años de servicio, el funcionario podrá diferir los 15 días en las anualidades siguientes, teniendo como límite, treinta días 30 hábiles, previos al cumplimiento de su próximo 	<p>La entidad dará pérdida del incentivo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> * El funcionario NO cumpla con los requisitos 	Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público

			quinquenio * Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (día de la familia, día por uso de bicicleta, día por brigadista, celebración de navidad o fin de año, celebración día de grado)	
--	--	--	---	--

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
ASISTENCIA MEDICA DOMICILIARIA - EMI (Pliego Sindical)	Contribuir y fomentar el autocuidado, la salud, los niveles adecuados de vida laboral, la cobertura en emergencias médicas del funcionario, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida. La entidad reconocerá el 80% del costo mensual de la tarifa convenida con la empresa EMI y el 20% restante, será asumida por el funcionario	* Manifestación escrita o verbal del interés de vinculación al servicio, al profesional encargado de la custodia y manejo de las hojas de vida * Aceptación de los términos y condiciones de uso del beneficio	La CRQ otorgará el beneficio, teniendo en cuenta: * El cumplimiento de los requisitos	La entidad dará perdida del incentivo cuando: * El funcionario NO cumpla con los requisitos	

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
LENTES MEDICADOS (Pliego Sindical)	Contribuir y fomentar el autocuidado, la salud, los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida. La entidad otorgará al funcionario una vez al año el 15% de SLMLV	* Solicitud escrita por el funcionario dirigida a la Subdirección Administración y Financiera * Copia de formula médica expedida por el Profesional idóneo * Factura de compra de los lentes, con fecha de expedición NO mayor a dos meses	La CRQ otorgará el beneficio, teniendo en cuenta: * El cumplimiento de los requisitos	La entidad dará perdida del incentivo cuando: * El funcionario NO cumpla con los requisitos	Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público
AUXILIO FUNERARIO (Pliego Sindical)	Contribuir solidariamente y coadyuvar económicamente para cubrir los gastos funerarios, amparando al funcionario y seis beneficiarios miembros de su familia	* Solicitud verbal del hecho ante la Subdirección Administrativa y Financiero o Empresa contratada para este servicio * El beneficiario debe estar incluido en el formulario inscrito con la empresa que presta el servicio funerario		La entidad dará perdida del auxilio cuando: * El funcionario de manera voluntario no desee inscribirse en el servicio * El funcionario no cumpla los términos y condiciones de la empresa prestadora del servicio funebre * El beneficiario no se encuentre inscrito en el formulario diligenciado para tal fin	

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
ASIGNACION DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y DESIGNACION DEL MEJOR SERVIDOR PUBLICO DE LA ENTIDAD Y LOS MEJORES POR NIVEL JERARQUICO (Decreto Ley 1567/98 - Decreto 1083/2015)	Dar cumplimiento al Decreto Ley 1567/98 - Decreto 1083/2015. El tipo de incentivos no pecuniarios otorgados son: * Becas de educación formal * Programas de Turismo Social con operadores turísticos formales, o Cajas de Compensación Familiar * Financiación de investigaciones * Publicación de trabajos o libros en medios de circulación nacional e internacional * Reconocimiento público a labor meritoria del Servidor Público * Participación en proyectos especiales	* Acreditar tiempo de servicio continuo en CRQ no inferior a un (1) año * Copia de la evaluación de desempeño laboral definitiva del último periodo anual ordinario inmediatamente anterior, en calificación EXCELENCIA * Certificado expedida por la Oficina Asesora de Procesos Sancionatorio y de Disciplinario, donde se informa que no presenta procesos, no haber sido sancionario disciplinariamente	La CRQ otorgará el beneficio, teniendo en cuenta: * El cumplimiento de los requisitos	La entidad dará perdida del incentivo cuando: * El funcionario NO cumpla con los requisitos	Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
HORARIO FLEXIBLE (Decreto 1083/15 Art.2.2.5.5.53, Pliego Sindical) SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y ayudar al funcionario con sus necesidades, además de mejorar el clima laboral.	* Solicitud escrita por el funcionario donde indique el horario flexible escogido, con Vo.Bo. del jefe inmediato en señal de que fue acordada.	Horarios: * De lunes a jueves 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. y viernes horario habitual * De lunes a jueves 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. y viernes horario habitual * De lunes a jueves 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. y viernes horario habitual	La entidad dará perdida del incentivo cuando: * El funcionario NO cumpla con los requisitos	Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público
DIA LIBRE POR CUMPLEAÑOS (Pliego Sindical) SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y fomentar los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida.	* Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, con el Vo. Bo del jefe inmediato en señal de que fue acordada.	* El beneficio se otorga desde la fecha de cumpleaños y dentro del año posterior a este * Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenios, día de la familia, día por uso de bicicleta, día por brigadista, celebración de navidad o fin de año, celebración día de grado)		Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
TRES (3) DIAS REMUNERADOS POR MATRIMONIO (Establecido por la CRQ) BENEFICIOS ADICIONALES - SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y fomentar los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida.	* Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, con el Vo. Bo del jefe inmediato en señal de que fue acordada.	* Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenos, día de la familia, día por uso de bicicleta, día por brigadista, celebración de navidad o fin de año, celebración día de grado)		Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público
TRES (3) DIAS REMUNERADOS POR TURISMO SOCIAL (Establecido por la CRQ) BENEFICIOS ADICIONALES - SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y fomentar los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida. 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.	* Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, con el Vo. Bo del jefe inmediato en señal de que fue acordada * Copia del acto administrativo que le otorga el beneficio	* Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenos, día de la familia, día por uso de bicicleta, día de brigadista, celebración de navidad o fin de año, celebración día de grado)		Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
UN (1) DIA REMUNERADO LIBRE POR LOGRO ACADEMICO FORMAL (Establecido por la CRQ) BENEFICIOS ADICIONALES - SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y fomentar los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida. Únicamente para el día de la ceremonia de grado, con el fin de realizar los trámites y asistencia a la ceremonia.	* Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando la fecha en las que hará uso del beneficio, con el Vo. Bo del jefe inmediato en señal de que fue acordada *Este beneficio será otorgado únicamente si la ceremonia de grado es realizada en un día laboral	* Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenios, día de la familia, día por uso de bicicleta, día por brigadista, celebración de navidad o fin de año, celebración día de grado)		Resolución expedida por el Director General y comunicada al funcionario público
UN (1) DIA COMPENSADO PARA CELEBRACION DE NAVIDAD O FIN DE AÑO (Establecido por la CRQ) BENEFICIOS ADICIONALES - SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y fomentar los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida.	* Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, con el Vo. Bo del jefe inmediato en señal de que fue acordada	* Compensar el tiempo correspondiente al día escogido por el funcionario, de acuerdo a lo establecido en la Resolución * Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenios, día de la familia, día por uso de bicicleta, día por brigadista)		

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
PERMISO REMUNERADO PARA ACOMPAÑAMIENTO A CELEBRACION DE GRADO DE HIJOS (Establecido por la CRQ) BENEFICIOS ADICIONALES - SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y fomentar los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida.	* Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, con el Vo. Bo del jefe inmediato en señal de que fue acordada * Este beneficio será otorgado	* Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenios, día de la familia, día por uso de bicicleta, día por brigadista, celebración de navidad o fin de		



		únicamente si la ceremonia de grado es realizada en un día laboral	año, celebración día de grado)		
PERMISO REMUNERADO PARA ACOMPAÑAMIENTO EN HOMENAJE FUNEBRE - SEGUNDO (2) GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD (Establecido por la CRQ) BENEFICIOS ADICIONALES - SALARIO EMOCIONAL	Contribuir solidariamente con el luto de los funcionarios	* Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, con el Vo. Bo del jefe inmediato en señal de que fue acordada	* Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenios, día de la familia, día por uso de bicicleta, celebración de navidad o fin de año, celebración día de grado, día de la familia)		

ESTIMULOS - AUXILIOS - INCENTIVOS	OBJETIVO	REQUISITOS	CRITERIOS DE OTORGAMIENTO	PERDIDA DEL BENEFICIO	DOCUMENTO VALIDO DE APROBACION
PERMISO REMUNERADO PARA ACOMPAÑAMIENTO DE CITAS MEDICAS HIJOS Y PADRES (Establecido por la CRQ) BENEFICIOS ADICIONALES - SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y fomentar los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida.	* Solicitud escrita a la Subdirección Administrativa, informando las fechas en las que hará uso del beneficio, y el tiempo requerido que no puede exceder de un día, con el Vo. Bo del jefe inmediato en señal de que fue acordada			
DIA DE LA FAMILIA - DIA LIBRE REMUNERADO JUNIO 30/2023 Y DICIEMBRE 7/2023 (Ley 1857/2017) SALARIO EMOCIONAL	Contribuir y fomentar los niveles adecuados de vida laboral, ayudando a mejorar su motivación y calidad de vida.	Los días son establecidos por la Entidad para el año 2023, se disfrutará el 30 de junio y el 7 de diciembre	* Su disfrute no se podrá acumular con otros beneficios e incentivos (quinquenios, día de la familia, día por uso de bicicleta, día por brigadista, celebración de navidad o fin de año, celebración		Resolución expedida por el Director General

			día de grado) * El día de familia solo aplica para la fecha establecida por la entidad * No podrá ser tomado en una fecha distinta	
--	--	--	--	--

7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Con el fin de realizar un seguimiento y verificación al desarrollo de las actividades programadas, de manera trimestral se deberá reportar el avance de ejecución a la Comisión de Personal, así como la medición de los indicadores establecidos para el seguimiento de las variables que comprenden el desarrollo de las actividades del plan de bienestar social e incentivos 2023. Para el caso de los incentivos, se otorgarán por demanda, por lo cual no se considerarán en la medición de los indicadores establecidos.

Definición	Cálculo	Meta	Periodicidad	Fuente
Nivel de cumplimiento de las actividades programadas en el plan de bienestar social	(No. De actividades ejecutadas / No. De actividades Programadas en el plan de bienestar social e incentivos para el año) x 100	90 %	Trimestral (indicador acumulado)	Evidencia de realización de cada actividad (registros, asistencias, registros fotográficos, convocatorias y otros, según corresponda)
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar social	Sumatoria total de los resultados generales "Excelente y muy bueno" de las encuestas de satisfacción de las actividades/ total de actividades evaluadas x 100	80 %	Trimestral	Encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar social debidamente tabuladas. Estas encuestas se aplicarán mínimo al 70% de los asistentes.
Nivel de cobertura de las actividades de Bienestar Social	No de funcionarios beneficiados por las actividades de bienestar social/ total de funcionarios x 100	70%	Trimestral	Registros de asistencia y tabulación correspondiente. Se entiende beneficiado a quien haya participado mínimo en una actividad



Este documento hace parte integrante de la Resolución No.102 del 30 de enero de 2023, por medio del cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos, para la vigencia 2023.

ANDRÉS ALBERTO CAMPUZANO CASTRO
Subdirector Administrativo y Financiero

Elaboró:

María Catalina Calle Arias - Profesional Especializado Subd. Administrativa y Financiera

Teresa Lemus Restrepo - Profesional Especializado Subd. Administrativa y Financiera

Revisó: Diana Lucía Castrillón Martínez - Presidente Comisión de Personal