



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA
REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR**

VIGENCIA 2025



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

TABLA DE CONTENIDO

JUSTIFICACIÓN	3
1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL	5
1.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. MARCO DE REFERENCIA.....	6
2.1 MARCO NORMATIVO	6
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	9
3. BENEFICIARIOS	15
4. METAS	15
5. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL	16
6. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO	19
6.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE FUNCIONARIOS	20
6.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA SEGÚN LOS EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL.....	24
7. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	36
ANEXOS	37



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

JUSTIFICACIÓN

El Bienestar Social Laboral se conceptualiza como el conjunto de programas y beneficios diseñados para abordar las necesidades de los individuos, actuando como un factor clave en el funcionamiento de una comunidad o empresa. Este enfoque reconoce que el bienestar laboral no solo responde a las demandas organizacionales, sino que también considera las necesidades individuales de los empleados en el contexto laboral, adaptándose a los desafíos derivados de cambios organizacionales, políticos y culturales. Además, implica la participación de los servidores públicos en la formulación e implementación de planes, programas y proyectos, de modo que se integren los objetivos de desarrollo de la entidad, del Estado y del servicio a la comunidad.

Los planes y programas de bienestar tienen como objetivo fundamental promover un cambio en la actitud de los trabajadores hacia su labor, lo que requiere la creación de mecanismos que faciliten su satisfacción en ámbitos personal, familiar, social y profesional. Al mismo tiempo, se busca fomentar una cultura de bienestar en la organización que se traduzca en actitudes y comportamientos que incrementen la productividad. Esto, a su vez, permitirá a cada funcionario acceder a condiciones que satisfagan sus necesidades, repercutiendo positivamente en diversos aspectos:

- **Individual:** satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo y alcance de los objetivos.
- **Grupal:** alcance de los objetivos y optimización de los resultados.
- **Organizacional:** mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia

El Plan de Bienestar Social de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar tiene como objetivo preservar el equilibrio en las diversas dimensiones del ser humano, incluyendo los entornos familiar, social y laboral. Esto busca aumentar los niveles de efectividad y fomentar un ambiente laboral positivo y motivador. Este plan se alinea con la Política Estratégica del Talento Humano, la cual implementará acciones destinadas a que los servidores públicos experimenten satisfacción en su trabajo, lo que a su vez se traducirá en mayor productividad y un mejor equilibrio entre su vida profesional y personal. Se abordarán cuestiones generales como el Cambio Organizacional y la Cultura Organizacional, estructurándose en cinco rutas específicas:

1. **Ruta de la Felicidad:** La felicidad nos hace productivos.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

- 2. Ruta del Crecimiento:** Liderando Talento.
- 3. Ruta del Servicio:** Al servicio del Ciudadano.
- 4. Ruta de la Calidad:** La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
- 5. Ruta del Análisis de Datos:** Conociendo el Talento

En la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, el Plan de Bienestar Social se desarrolla a partir de los resultados obtenidos en la Encuesta de Bienestar realizada en octubre de 2024. Dichos resultados son fundamentales para la formulación de las actividades descritas en este documento. La encuesta facilitó una comprensión profunda de las percepciones y emociones del personal respecto a aspectos clave de la organización, tales como la orientación organizacional, la gestión del talento humano, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, las competencias profesionales y las condiciones del entorno físico.

La Subdirección Administrativa y Financiera en coordinación con la Dirección General propenderán por desarrollar todas las actividades que generen ese equilibrio entrelazando así las dimensiones socioemocional, espiritual, física y mental.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

1.1 OBJETIVO GENERAL

- Fomentar estrategias que se alineen con las necesidades e intereses de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, con el fin de mejorar su calidad de vida y su desarrollo tanto profesional como personal, mediante la promoción del bienestar en el entorno.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Impulsar la promoción y prevención de la salud física y mental de los servidores públicos a través de estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Fortalecer la cultura organizacional alineada al código de integridad y el equilibrio del contexto laboral y familiar de los servidores públicos.
- Promover estímulos e incentivos al buen desempeño orientados a la productividad y motivación de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar.
- Preparar y brindar herramientas a los servidores(as) públicos que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998

ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de Bienestar Social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e incentivos.

Ley 734 del 2002

ARTÍCULO 33. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. **5.** Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes

Decreto 1083 del 2015

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

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

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

ARTÍCULO 2.2.10.8 *Planes de incentivos.* Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 1227 del 2005

ARTÍCULO 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -

CSB

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Ley 1857 de 2017

ARTÍCULO 6º. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia. La Autoridad Nacional de Televisión destinará espacios institucionales para que las entidades responsables de la coordinación de la celebración del Día de la Familia y los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil puedan desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia. Estos espacios se asignarán durante los 15 días antes a la celebración de este día.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

DEFINICIONES

Alianzas interinstitucionales: Colaboración con entidades públicas o privadas que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones planteadas en el plan de bienestar social.

Bienestar Social: Conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.

Calidad de Vida Laboral: Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes: Clima laboral, Cambio organizacional, Desvinculación asistida y Retiro.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

Clima Laboral: 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. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

Convivencia social: Acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Cultura digital: Entendimiento de la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes disponibles en la entidad o que puedan implementarse. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

Diversidad e Inclusión: Acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Desvinculación Asistida: Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Equilibrio Psicosocial: Adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se han dado en la postpandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Identidad y vocación por el servicio público: Acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

Programas de Bienestar Social: Tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Protección y Servicios Sociales: A través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

Salud Mental: 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.

Sistema de Estímulos: Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Transformación digital: Transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

MIPG

El corazón del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) es el talento humano, cuya política de gestión estratégica del talento humano (GETH) se concibe como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible. Esta política reconoce la importancia del desarrollo e incremento de las competencias del servidor público para la eficaz prestación del servicio, la aplicación de estímulos e incentivos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad del talento humano.

Por otro lado, el enfoque de la GETH apunta a una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público a través de las Rutas de creación de valor, agrupaciones temáticas que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces. Implementar acciones efectivas en todas estas rutas lleva a la entidad a estructurar un proceso eficaz y efectivo de gestión estratégica del talento humano.

En este sentido, para la elaboración del presente Plan, se identificaron las temáticas asociadas a cada Ruta que orientan las acciones y actividades que se desarrollarían desde el área de Bienestar Social y así aportar a la creación de valor en nuestra Corporación. En las siguientes imágenes se resaltan en amarillo las temáticas relacionadas:

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera



Está ruta se desarrollara a través de las siguientes temáticas:

Ruta de la Felicidad

→ La felicidad nos hace productivos



Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto



Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio



Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional



Ruta para generar innovación con pasión

Temáticas asociadas:

- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Clima organizacional
- ✓ Diagnóstico de necesidades de formación
- ✓ Promoción y prevención de la salud
- ✓ Programa Entorno laboral saludable
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Ambiente Físico

Temáticas asociadas :

- ✓ Plan de bienestar
- ✓ Incentivos
- ✓ Clima organizacional
- ✓ Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal, ausentismo, (entre otros)
- ✓ Programa Servicios
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Horarios flexibles

Temáticas asociadas :

- ✓ Plan de bienestar
- ✓ Inducción y rendición
- ✓ Movilidad
- ✓ Plano de mejoramiento individual
- ✓ Entorno laboral saludable
- ✓ Innovación en bienestar
- ✓ Programa Servicios
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Valores

Temáticas asociadas :

- ✓ Plan estratégico de talento humano
- ✓ Incluir la innovación como eje en el plan de capacitación
- ✓ Clima laboral
- ✓ Informe de razones de rotación
- ✓ Valores



Está ruta se desarrollara a través de las siguientes temáticas:

Ruta del Crecimiento

→ Liderando talento



Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento



Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro



Ruta para implementar un liderazgo basado en valores



Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

Temáticas asociadas:

- ✓ Plan de capacitación
- ✓ Asunción de gestión
- ✓ Desarrollo de competencias gerenciales
- ✓ Género público
- ✓ Planes de mejoramiento individual
- ✓ Trabajo en equipo (en el PIC)
- ✓ Clima organizacional
- ✓ Integridad

Temáticas asociadas:

- ✓ Plan de bienestar a incentivos
- ✓ Plan estratégico del talento humano
- ✓ Mejoramiento del Clima organizacional
- ✓ Inducción y rendición
- ✓ Diagnóstico de necesidades de capacitación
- ✓ Desarrollo de competencias gerenciales
- ✓ Oportunidades para que los servidores de carrera puedan desempeñar empleos gerenciales

Temáticas asociadas:

- ✓ Plan de bienestar e incentivos
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Cambio cultural
- ✓ Estilo de dirección
- ✓ Comunicación e integración
- ✓ Identificación de los valores
- ✓ Revisión del desempeño de los gerentes
- ✓ Integridad

Temáticas asociadas:

- ✓ Plan estratégico de talento humano
- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Inducción y rendición
- ✓ Evaluación de eficacia de la capacitación
- ✓ Integridad
- ✓ Desarrollo de competencias gerenciales



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

Está ruta se desarrollara a través de las siguientes temáticas:

**Ruta de la
Calidad**

**Le cultura de hacer
las cosas bien**



Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"



Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad

Tematicas asociadas:

- ✓ Planeación estratégica del talento humano
- ✓ Evaluaciones de desempeño
- ✓ Indicadores confiables
- ✓ Acuerdos de gestión
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Integridad
- ✓ Análisis de razones de retiro

Tematicas asociadas:

- ✓ Considerar toda la normatividad aplicable
- ✓ Evaluación de competencias
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Valores
- ✓ Integridad
- ✓ Gestión de conflictos

**Ruta del
Servicio**

**Al servicio de los
ciudadanos**



Ruta para implementar una cultura basada en el servicio



Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

Tematicas asociadas:

- ✓ Planeación estratégica del talento humano
- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de bienestar e incentivos
- ✓ Inducción y rendición
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Integridad
- ✓ Promocionar la rendición de cuentas de los directivos

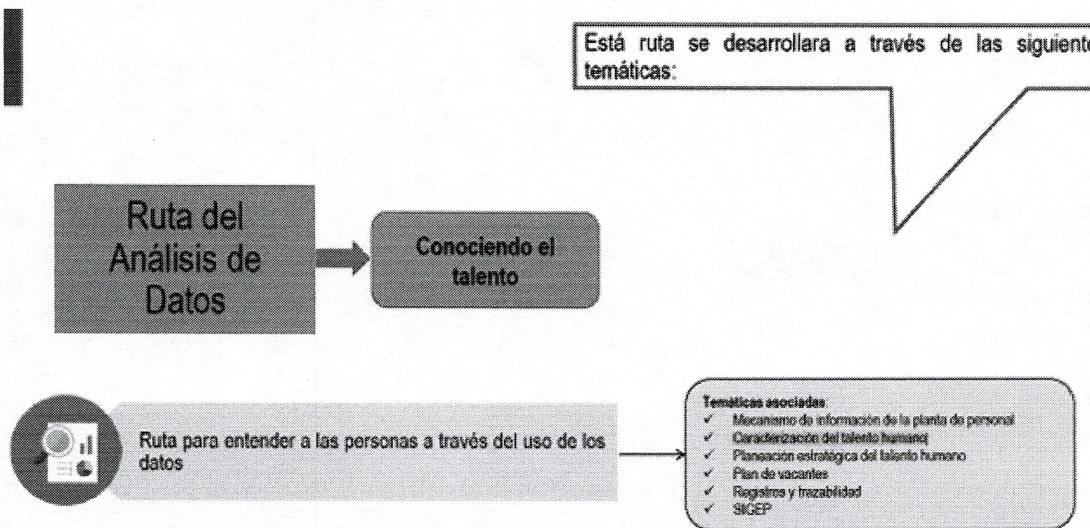
Tematicas asociadas:

- ✓ Plan de capacitación
- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Inducción y rendición
- ✓ Incentivos
- ✓ Integridad
- ✓ Plan de bienestar
- ✓ Evaluación de la eficacia de la capacitación

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 - 7

Subdirección Administrativa y Financiera



3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar e incentivos todos los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

4. METAS

- Bienestar laboral, familiar e individual de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar alineados al código de integridad.
- Reducción de riesgos a la salud mental y física.
- Entornos laborales saludables orientados al desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos.
- Optimizar la calidad de un segundo idioma en los servidores Públicos, teniendo en cuenta su importancia dentro de un mundo cada día más globalizado.



Ambiente



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

5. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2023 socializó la estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Social, que consta de cinco (5) ejes: eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de diversidad e inclusión, eje de transformación digital y el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Eje 1. Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos, y se constituye de los siguientes componentes:

Factores psicosociales hace referencia a actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social, a prevenir los riesgos laborales, así como la humanización.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral integra actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar.

Calidad de vida laboral está asociado a actividades que se ocupan de las condiciones de la vida laboral que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor y en la creación de ambientes por parte de la entidad que permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

➤ ***Plan de incentivos***

Los Incentivos a tener en cuenta son:

- De tipo Pecuniario: Se otorgarán bonos redimibles en almacenes.
- De tipo No Pecuniario: Reconocimiento escrito a los funcionarios por su buen desempeño, con copia a la hoja de vida: La finalidad es reconocer el esfuerzo y competencia desarrollada durante años a favor de la Corporación, incentivar el sentido de pertenencia institucional.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

➤ ***Reconocimiento a la antigüedad laboral:***

Se entiende por reconocimiento a la antigüedad laboral, la exaltación orientada a elevar los niveles de pertenencia de los funcionarios de la Corporación.

El objetivo de este reconocimiento es exaltar a los funcionarios que han prestado honrosamente sus servicios a la entidad, por un número determinado de años. Siempre que se cumpla un año de servicio, se otorgará un (1) día de permiso remunerado.

➤ ***Salario Emocional:***

- Otorgamiento de un (1) día de descanso por el día de cumpleaños del funcionario (debe ser disfrutado el mismo día o dentro de los 30 días calendario siguientes a la fecha de cumpleaños).
- Publicación como Incentivos al trabajador destacado: Otorgar el reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

Eje 2. Salud mental

Este eje busca contribuir a la salud mental, con el fin de lograr un estado de bienestar donde los servidores sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables. Y se constituye de estos dos ejes:

Higiene mental o psicológica hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Prevención de nuevos riesgos a la salud tiene relación con actividades de prevención de salud de los servidores con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.



Ambiente



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

Eje 3. Diversidad e inclusión

Este eje hace referencia a las acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Se divide en estos dos componentes:

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad con actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos.

Prevención, atención y medidas de protección tiene que ver con actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje 4. Transformación digital

Hace referencia a organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Se compone de las siguientes temáticas:

Creación de cultura digital para el bienestar: hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

Analítica de datos para el bienestar tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

Creación de ecosistemas digitales: tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público.

Comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

6. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO

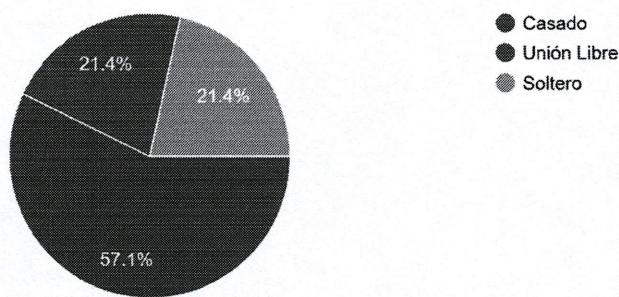
La encuesta, diagnóstico del Plan de Bienestar Social fue aplicada a los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar. Para análisis de los resultados se elaboró un formulario electrónico de treinta y siete (37) preguntas para el diligenciamiento de los servidores públicos donde calificaron las actividades de su interés de cada uno de los ejes del programa de Bienestar Social, además del programa de desvinculación asistida; en el rango de uno (1) a cinco (5), donde uno (1) es totalmente en desacuerdo y cinco (5) era totalmente de acuerdo. Además, preguntas de datos personales. Para esta encuesta se empleó una escala valorativa, lo que significa que un mayor número traduce un mayor interés en la actividad específica.

6.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE FUNCIONARIOS

Tabla 1. Estado Civil Funcionarios

1. Estado Civil

14 respuestas

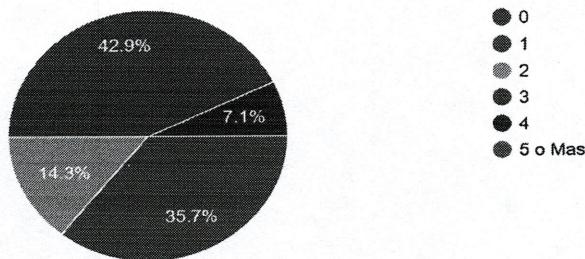


La información suministrada por los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Bienestar Social 2025 nos muestra que el 57,1% de ellos se encuentran casados/as lo cual representa la mayoría, por otro lado, el 21,4% de los funcionarios conviven en unión libre y finalmente el 21,4 % de los funcionarios son solteros.

Tabla 2. Información sobre los hijos de los funcionarios

2. ¿Cuántos hijos tiene?

14 respuestas



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

Tabla 3. Información de la edad de los hijos de los funcionarios

3. Edad de los hijos

14 respuestas

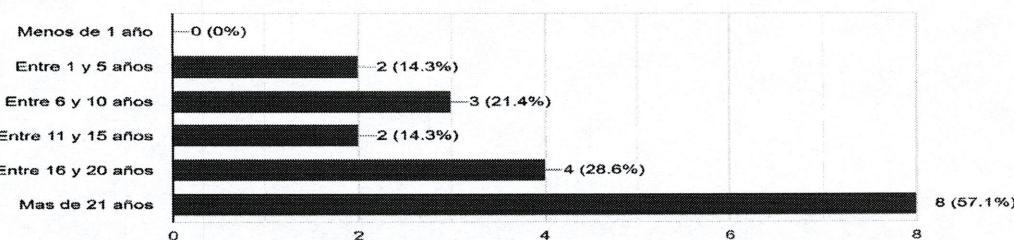
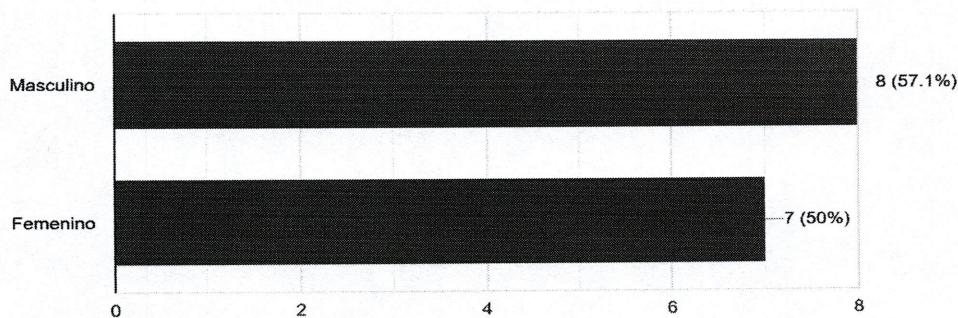


Tabla 4. Información sobre la antigüedad en la entidad

4. Género de los hijos

14 respuestas



De los funcionarios que respondieron la encuesta, 35,7% tienen un (1) hijo, 14,3% tienen dos (2) hijos, 42,9 % tienen tres (3) hijos, 7,1 % tienen cuatro (4) hijos. Con respecto al género, 57,1 % son hombres y el 50% son mujeres.

Finalmente, correspondiente a la edad, el 14,3 % tienen de 1 a 5 años, el 21,4% de 6 a 10 años, el 14,3% de 11 a 15 años, el 28,6% de 16 a 20 años y el 57,1% más de 21 años.

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

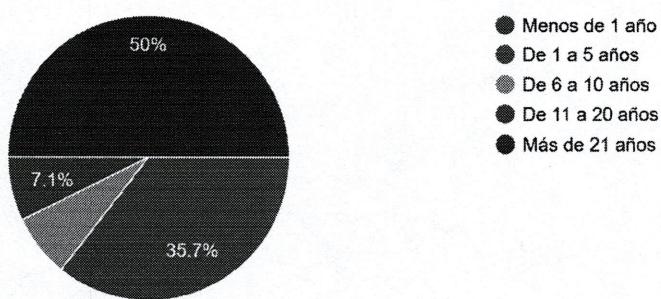
NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

Tabla 5. Información sobre los grupos étnicos de los funcionarios de la entidad

5. Antigüedad en la entidad

14 respuestas

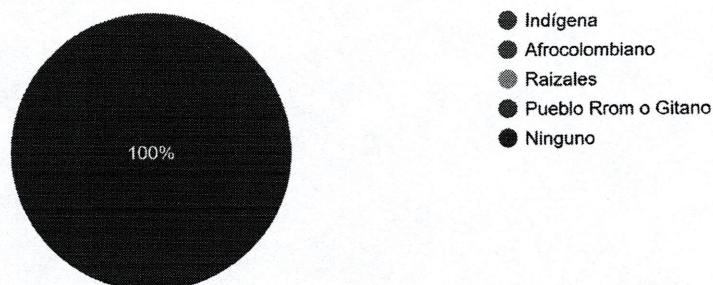


La gráfica nos permite observar que la mayoría de los funcionarios que diligenciaron la encuesta de Bienestar Social 2024 se encuentran laborando en la entidad hace 21 años o más (28%), seguido por funcionarios que se encuentran trabajando en la entidad en un periodo de 1 a 5 años (35,7%).

Tabla 3. Información sobre los grupos étnicos de los funcionarios de la entidad

6. Pertenece a alguno de los siguientes grupos étnicos

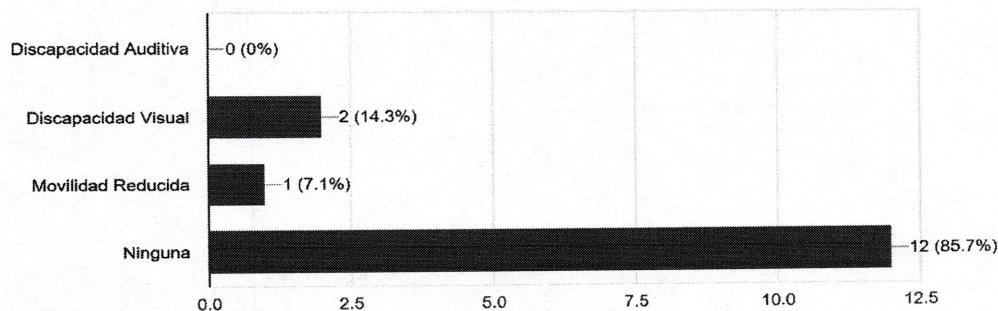
14 respuestas



El 100% de los funcionarios no pertenece a ningún grupo étnico.

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB****NIT. 806.000.327 – 7****Subdirección Administrativa y Financiera****Tabla 4. Información sobre la condición de discapacidad****7. Posee alguna de las siguientes condiciones discapacidad:**

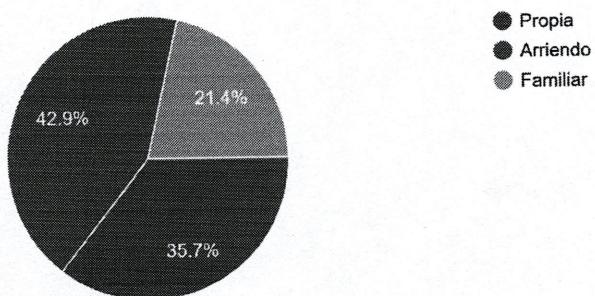
14 respuestas



Como se puede observar en la gráfica, el 85,7% de los funcionarios no poseen alguna condición de discapacidad en contraste con los funcionarios restantes que poseen discapacidad auditiva, visual, de movilidad reducida, entre otras. Representando así el 14,3% y el 7,1% respectivamente.

Tabla 5. Información sobre la vivienda de los funcionarios**8. ¿Tipo de vivienda en el cual usted vive?**

14 respuestas

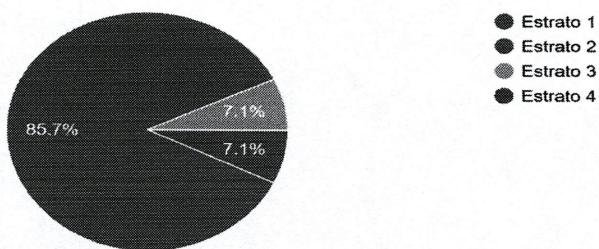


**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**
NIT. 806.000.327 – 7
Subdirección Administrativa y Financiera

Tabla 6. Información sobre la vivienda(estrato) de los funcionarios

9. Estrato de su Residencia

14 respuestas



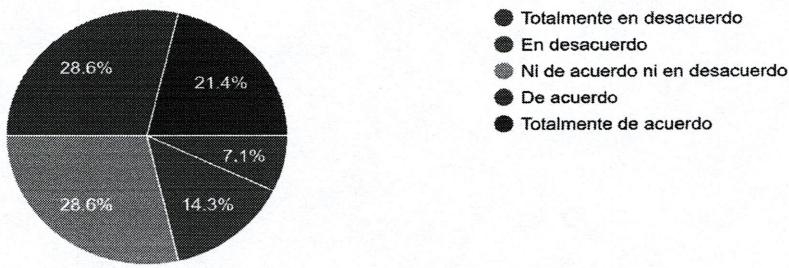
Dentro de los datos sociodemográficas, se les preguntó a los funcionarios qué tipo de vivienda tienen, el 35,7% respondió que propia, mientras que el 21,4% afirmó residir en vivienda familiar y el 42,9% vivienda arrendada. Por otro lado, el 7,1% de los funcionarios viven en una residencia estrato uno (1), el 85,7 en estrato dos (2) y el 7,1% en estrato tres (3).

6.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA SEGÚN LOS EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Tabla 7. Actividades Deportivas y Recreacionales para los hijos de los funcionarios

10. Futbol

14 respuestas



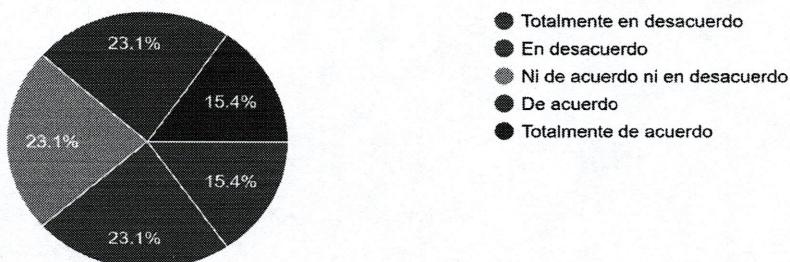
**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

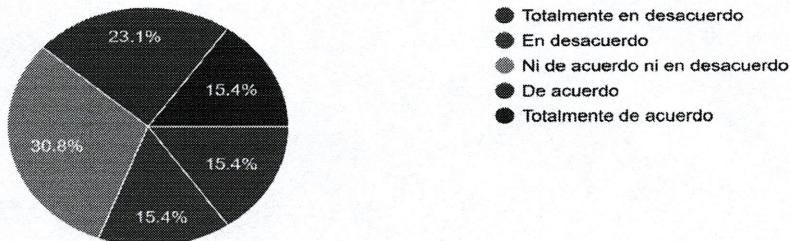
11. Baloncesto

13 respuestas



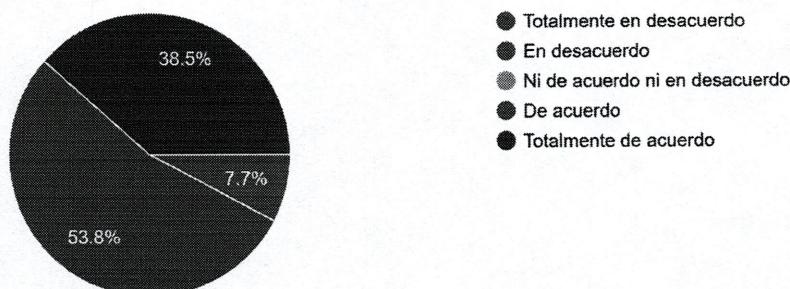
12. Voleibol

13 respuestas



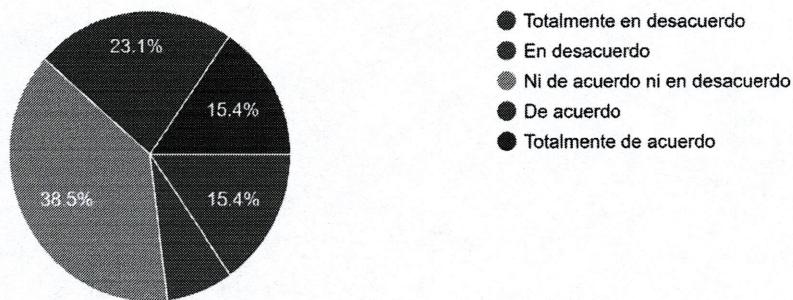
13. Natación

13 respuestas



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB****NIT. 806.000.327 – 7****Subdirección Administrativa y Financiera****14. Karate - Tekondo**

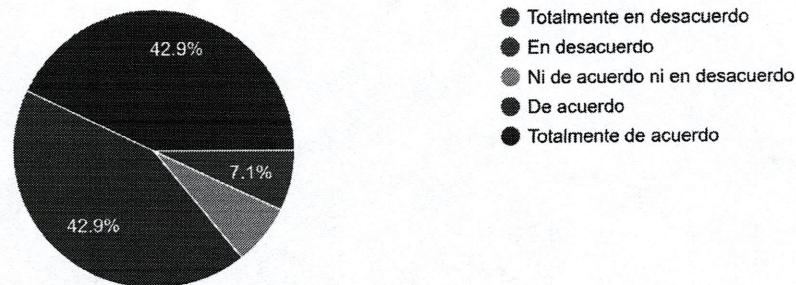
13 respuestas



La actividad deportiva y recreacional para los funcionarios con el mayor promedio de aceptación fue natación con el 38,5% de funcionarios totalmente de acuerdo, seguido del futbol con 21,4% de funcionarios que afirmaron estar totalmente de acuerdo, después están las disciplinas de baloncesto, voleiball y karate/tekondo con el 15,4% cada una, respectivamente de funcionarios totalmente de acuerdo.

ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**15. Actividades de reconocimiento para servidores públicos**

14 respuestas



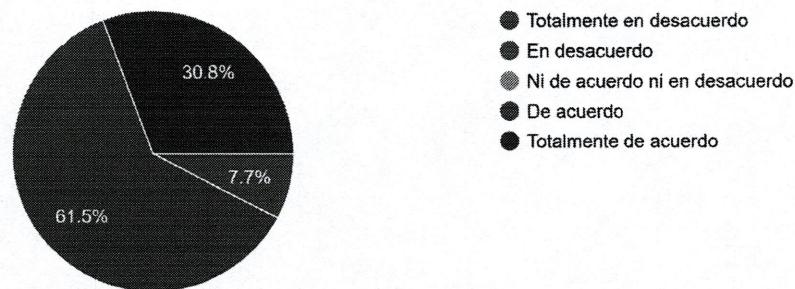
**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

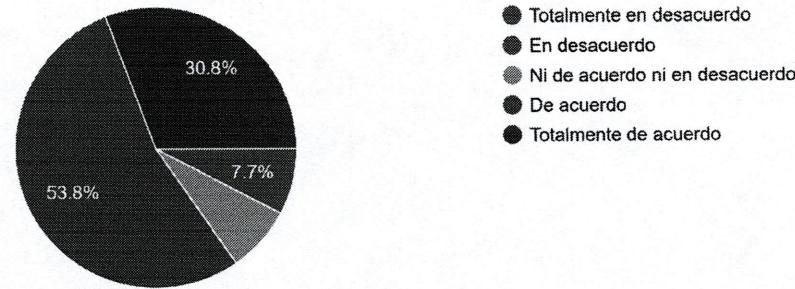
16. Actividades especiales con ocasión del Día de la familia, Día del niño, Día del padre, Día de la madre, Día de la mujer, Día del hombre

13 respuestas



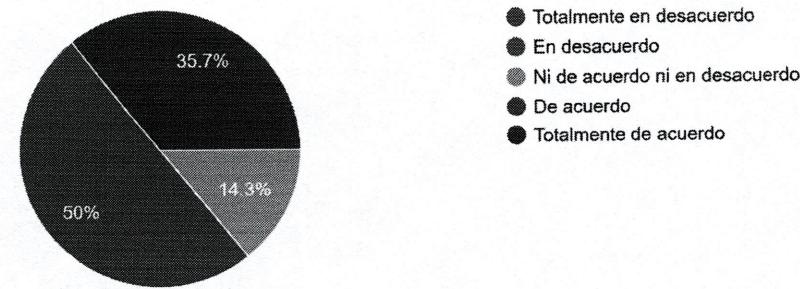
17. Actividades de integración (Día del amor y la amistad, Actividad de navidad y cierre de fin de año)

13 respuestas



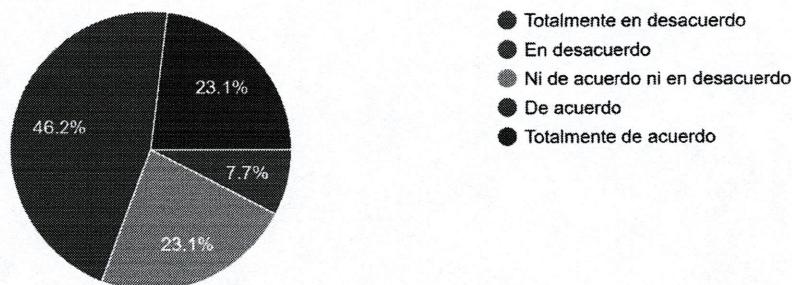
18. Cierre de bienestar social y reconocimiento al buen desempeño y tiempo de servicio

14 respuestas

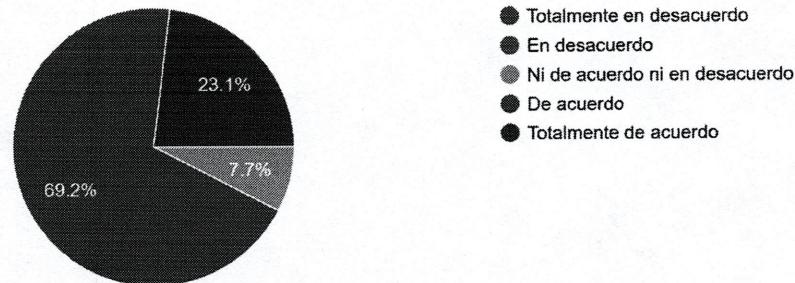


**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB****NIT. 806.000.327 – 7****Subdirección Administrativa y Financiera****19. Bienestar Espiritual**

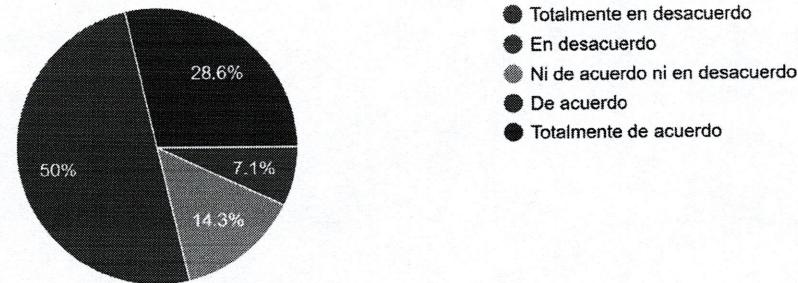
13 respuestas

**20. Campañas de promoción y difusión para los hábitos de vida saludable**

13 respuestas

**21. Salario Emocional**

14 respuestas



Las actividades de calidad de vida laboral con el mayor promedio de aceptación son las actividades de reconocimiento para servidores públicos con un 42,9% de funcionarios totalmente de acuerdo, seguida de las actividades de cierre de bienestar social y reconocimiento al buen desempeño y tiempo de servicio con un 35,7% de funcionarios totalmente de acuerdo, de tercer lugar actividades especiales

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

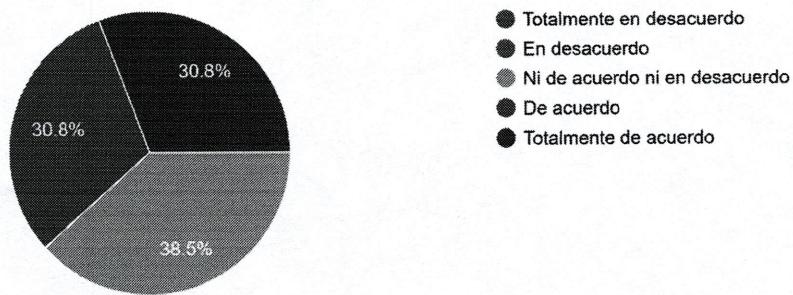
Subdirección Administrativa y Financiera

con ocasión del día de la familia, día del niño, día del padre, día de la madre, día de la mujer, día del hombre con 30,8%. El 30,8% de los funcionarios aseguró estar totalmente de acuerdo con las actividades de integración (día del amor y la amistad, actividad de navidad y cierre de fin de año), el 23,1% con las actividades de bienestar espiritual, el 23,1% con las campañas de promoción y difusión para los hábitos de vida saludables y finalmente el 28,6% con el salario emocional.

ACTIVIDADES DIMENSIÓN ARTISTICA

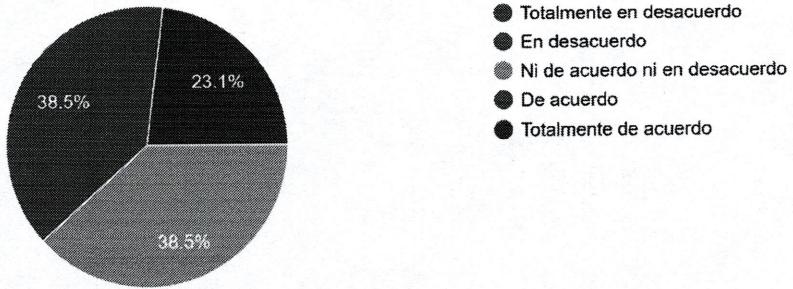
22. Formación en destrezas manuales (arte y artesanías)

13 respuestas



23. Concurso de talento para los servidores públicos

13 respuestas



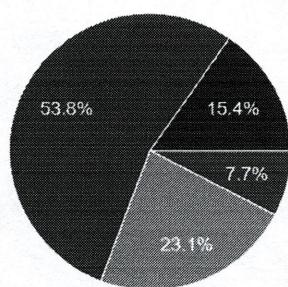
**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

24. Culinaria

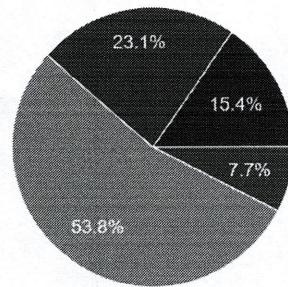
13 respuestas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

25. Danza

13 respuestas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Las actividades de calidad de vida de la dimensión artística con el mayor promedio de aceptación son la formación en destrezas manuales con el 30,8% de funcionarios totalmente de acuerdo, seguida de concurso de talento para los servidores públicos con el 23,1%; después los talleres de culinaria con el 15,4% y finalmente el 15,4% estuvo de totalmente de acuerdo con danzas.

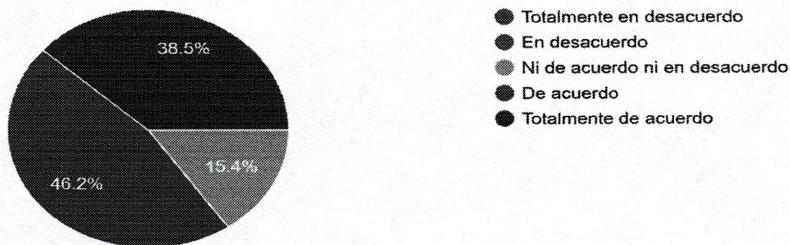
**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

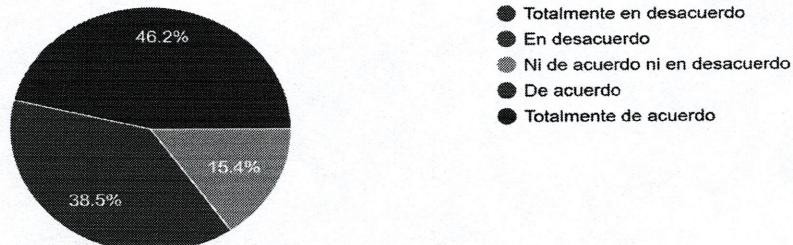
Subdirección Administrativa y Financiera

PROGRAMA DE SALUD MENTAL

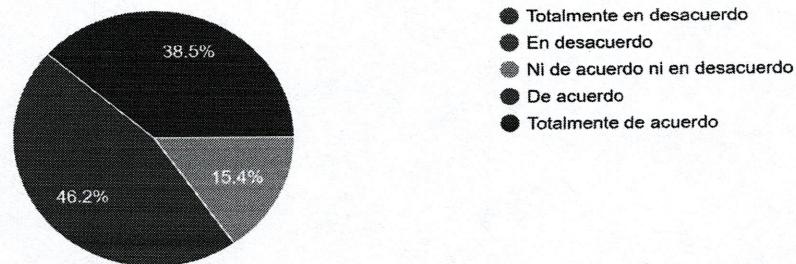
26. Promoción y prevención en consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas
13 respuestas



27. Promoción y prevención del suicidio y violencia domestica
13 respuestas



28. Autocuidado
13 respuestas

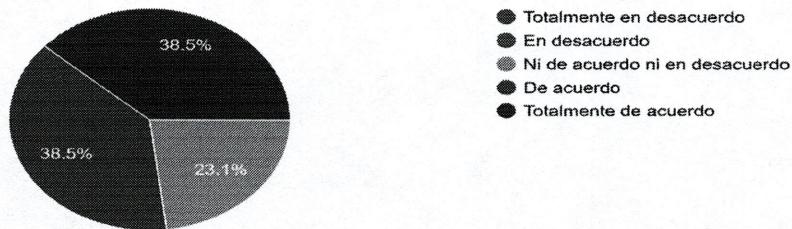


**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

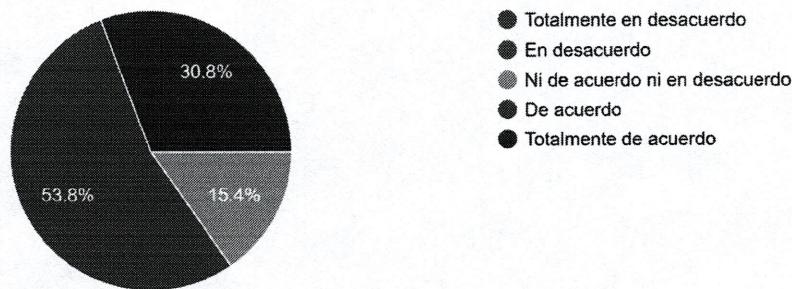
NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

29. Manejo de ansiedad y depresión
13 respuestas



30. Prevención del sedentarismo
13 respuestas



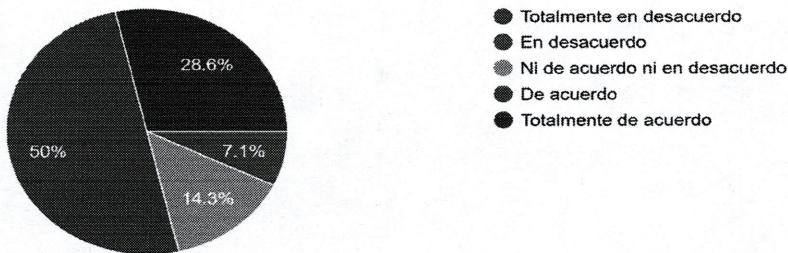
Las actividades del Programa de Salud Mental con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con la promoción y prevención del suicidio y violencia doméstica con un 46,2% de funcionarios totalmente de acuerdo, seguido por las actividades de prevención en el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas con un 38,5%, actividades de autocuidado obtuvo un 38,5% de funcionarios totalmente de acuerdo, el manejo de ansiedad y depresión psicológica un 38,5% y finalmente la prevención del sedentarismo un 30,8% de funcionarios totalmente de acuerdo.

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**
NIT. 806.000.327 - 7
Subdirección Administrativa y Financiera

CONVIVENCIA SOCIAL

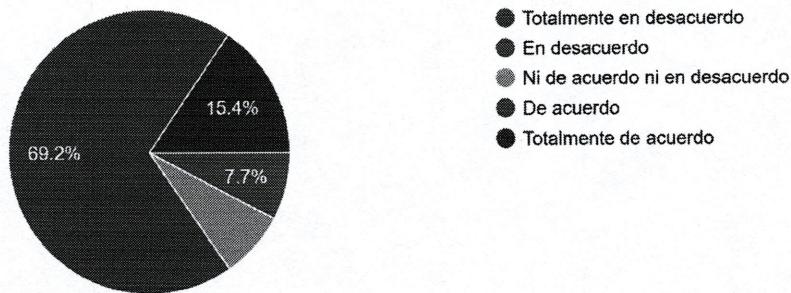
31. Actividades para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

14 respuestas



32. Actividad para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales

13 respuestas



Con respecto a la convivencia social, las actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales tuvieron un 15,4% de funcionarios totalmente de acuerdo, y las actividades para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad tuvieron un 28,6%.

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 – 7

Subdirección Administrativa y Financiera

CONVIVENCIA SOCIAL - CULTURA ORGANIZACIONAL

33. Talleres de comunicación asertiva

14 respuestas

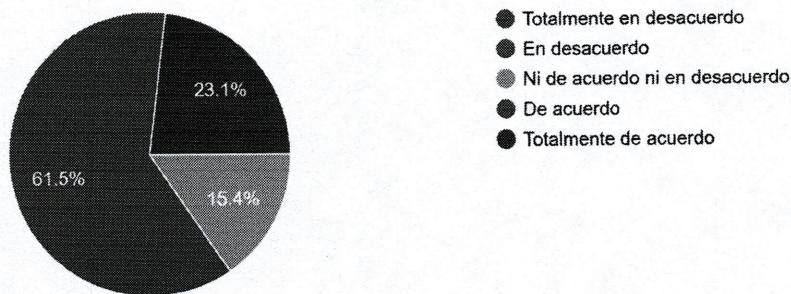


La actividad de Cultura Organizacional con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con los talleres de comunicación asertiva con un 28,6% de funcionarios totalmente de acuerdo.

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

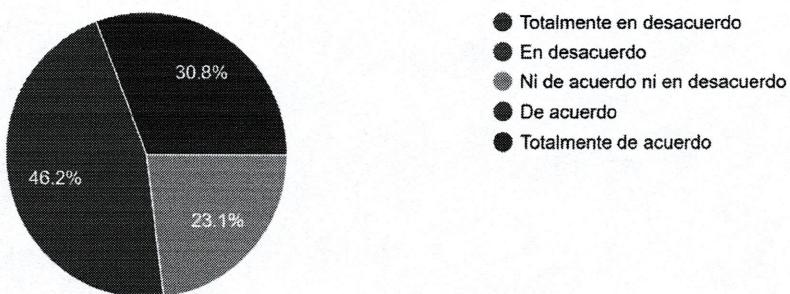
34. Talleres sobre emprendimiento

13 respuestas

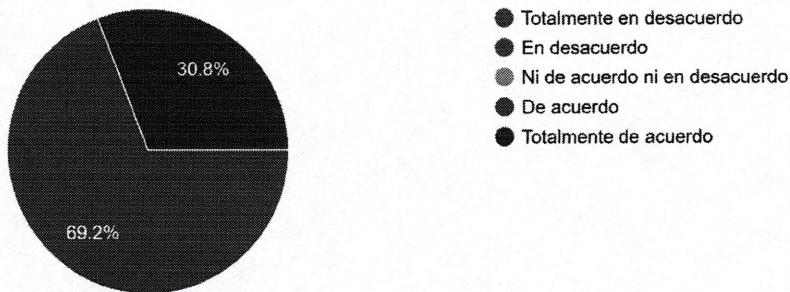


CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -**CSB****NIT. 806.000.327 – 7****Subdirección Administrativa y Financiera****35. Talleres para la nueva etapa de vida - Pre pensionados**

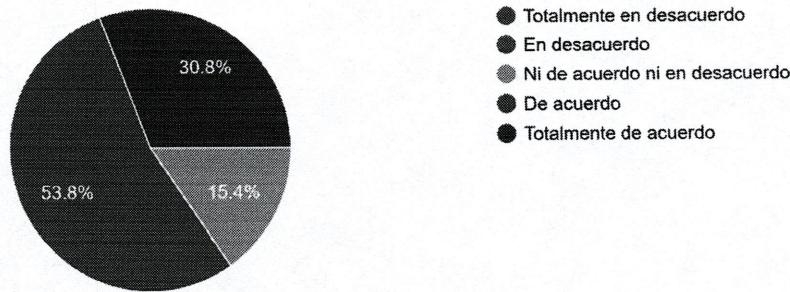
13 respuestas

**36. Estilos de vida saludables**

13 respuestas

**37. Acompañamiento psicológico**

13 respuestas



Las actividades del Programa de Desvinculación Asistida con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con el estilo de vida saludable con un 69.2% de calificación, las actividades de talleres de emprendimiento con un 46,2% de calificación y los acompañamientos psicológicos con 53.8%.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 - 7

Subdirección Administrativa y Financiera

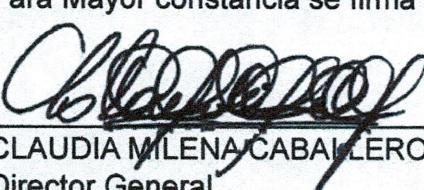
7. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

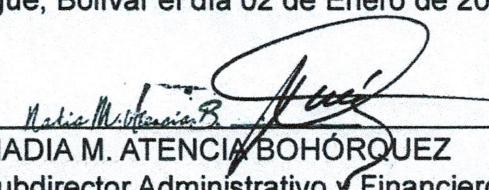
Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

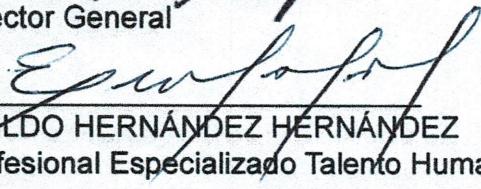
Los indicadores para hacer la evaluación del plan son los siguientes:

INDICADOR	FORMULA
Cumplimiento	Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Planificadas
Cobertura	Número de Personas participantes/Número de personas convocadas
Impacto	Encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

Para Mayor constancia se firma en Magangué, Bolívar el día 02 de Enero de 2025.


CLAUDIA MILENA CABALLERO
Director General


NADIA M. ATENCIA BOHÓRQUEZ
subdirector Administrativo y Financiero


EMILDO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
Profesional Especializado Talento Humano



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR -
CSB**

NIT. 806.000.327 - 7

Subdirección Administrativa y Financiera

ANEXOS

CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL 2025													
EJES	MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	ACTIVIDAD								X				
	A) Equilibrio vida laboral y familiar												
	ACTIVIDADES ESPECIALES CON OCASIÓN AL DÍA DEL FAMILIA								X				
	ACCIONES CON OCASIÓN AL DÍA DE LA NIÑEZ Y LA INFANCIA					DIA DEL NIÑO							
	b) Calidad de vida laboral												
	PAUSAS ACTIVAS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	RECONOCIMIENTO AL BUEN DESEMPEÑO, TIEMPO DE SERVICIO E INCENTIVOS - PROGRAMA DE INCENTIVOS, PECUNARIOS Y NO PECUNARIOS												X
	ACTIVIDAD DE NAVIDAD Y CIERRE DE FIN DE AÑO												X
	Eje uno: Equilibrio Psicosocial												
	CELEBRACIÓN MIERCOLES DE CENIZA			X									
	DÍA DE LA MADRE					X							
	DÍA DEL PADRE						X						
	DÍA DE LA MUJER		X										
	DÍA DE LA SECRETARIA			X									
	CUMPLEAÑOS MAGANGUE									X			
	CELEBRACION AMOR Y AMISTAD									X			
	SALARIO EMOCIONAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia												
	JORNADAS DE SALUD -ESTILOS DE VIDA SALUDABLE			X						X			
	Programa para pre-pensionados							X					
	ACTIVIDADES ENFOCADAS A LA DESVINCULACION ASISTIDA							X					
	PROGRAMA PARA PRE PENSIONADOS								X				
	Eje dos: Salud Mental												
	Programa Salud mental					X						X	
	ACTIVIDADES ENFOCADAS A LA SALUD MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD												
	Eje tres: Diversidad e Inclusión												
	SENSIBILIZACIÓN PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD								X				
	Eje cuatro: Transformación Digital (Transversal)												
	Eje cinco: Identidad y vocación por el Servicio Público	DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO- RECONOCIMIENTO POR TRAYECTORIA A LAS PERSONAS QUE SE DESVINCULAN						X					



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

NIT. 806.000.327 – 7

Unidad de Personal

RESOLUCIÓN No 005

(Enero 02 de 2025)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar - CSB"

La directora general de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar CSB, en uso de sus facultades legales y estatutarias especialmente las contenidas en la ley 99 de 1993 y demás normas concordantes.

CONSIDERANDO

Que el artículo 34 del Decreto No. 1567 de 1998, dispone: "El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo 33 del mismo Decreto".

Que en Decreto 1083 de 2015 en su título 10 establece que "las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".

Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 en el título VI capítulo I artículo 36 parágrafo; establece: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Que los planes de bienestar deben organizarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener, y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento en su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el artículo 19 del Decreto No. 1567 de 1998, señala: "las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".

Que en artículo 30 del precitado Decreto establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal del año 2025, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar - CSB, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR - CSB

NIT. 806.000.327 – 7

Unidad de Personal

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, quedan supeditados en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia, acorde con lo estipulado en el presupuesto vigencia 2025.

ARTÍCULO TERCERO: Publíquense el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos adoptados en los artículos primero y segundo, en la página web de la CSB.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha.

Este acta se hace fe de acuerdo a lo establecido en la legislación colombiana en materia de contratos y demás normas que regulan la actividad administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

CLAUDIA MILENA CABALLERO SUÁREZ
Directora General CSB

Elaboró: Emilio Hernández Hernández- Profesional Esp. Talento Humano
Revisó Nadia Atencia Bohórquez- Subdirectora Adm y Financier
Aprobó: Sandra Carolina Diaz Pineda-Secretaria General