

Informe técnico general de resultados de la aplicación de batería de instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial.

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULO E INCENTIVOS 2024

**JOSÉ ANDRÉS DÍAZ**  
Director General

**JUAN CAMILO GUEVARA HIDALGO**  
Subdirector Administrativo y Financiero

Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	Pág
¿QUÉ ES BIENESTAR SOCIAL?	5
PALABRAS CLAVES	7
CONTEXTO NORMATIVO	8
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	13
OBJETIVO GENERAL	13
OBJETIVOS ESTRATEGICOS	13
JUSTIFICACIÓN	14
POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	15
RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	16
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL,ESTIMULOS E INCENTIVOS.	42
EJES PRINCIPALES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	42
BIENESTAR LABORAL PARA PREPENSIONADOS	54
BENEFICIARIOS	57
DESCRIPCION DEL USO DEL INCENTIVO TURISTICO O EDUCATIVO	58
PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	60
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (ANEXO 1)	

## INTRODUCCION

Acorde con las políticas generales emitidas por el Gobierno Nacional y el Manual de Gestión del Talento Humano de la Corporación Autónoma Regional de Nariño, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Entidad se ha elaborado el presente documento el cual contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de CORPONARIÑO para la vigencia 2024.

La vida laboral de los servidores del Estado ocupa hoy un vital papel en virtud de su aporte al afianzamiento de procesos de comportamientos actitudinales y motivacionales que se reflejan considerablemente en el ejercicio del rendimiento laboral; la representación del Bienestar Social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de áreas y sectores de la administración.

La administración efectiva del talento humano al servicio del Estado es una condición necesaria para que los organismos públicos funcionen bien internamente y para que el servicio público se preste adecuadamente y genere los resultados que espera la sociedad. El bienestar es el componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los servidores públicos, factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos esta direccionado al beneficio de un ser humano sensible que demanda la atención de sus necesidades y el reconocimiento a sus fortalezas. Sólo así, consolidaremos un equipo comprometido institucionalmente y con alto grado responsabilidad y sentido de pertenencia. Además, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de Corponariño está orientado por las directrices emanadas del Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 de Función Pública que propone 5 ejes de abordaje en el Bienestar Social de los trabajadores y sus familias, que contribuyan al mejoramiento del Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias, facilitando el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales, lo anterior teniendo en cuenta que desde el orden nacional no se ha dispuesto un nuevo plan o una directriz para las acciones sugeridas que se enmarquen en el concepto de Bienestar Social.

Siendo así, la finalidad del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Nariño “CORPONARIÑO”, es el de propiciar condiciones saludables en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la

creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño orientadas a la ruta de la felicidad.

Para cumplir con lo anterior, se toman como insumos de análisis, aspectos contenidos en los resultados del Informe de Clima Laboral 2023 y los resultados de la Encuesta aplicada para generar información acerca de las actividades a priorizar en la vigencia, conforme a las sugerencias realizadas por Función Pública a través del Plan Nacional de Bienestar: Servidores saludables, entidades sostenibles 2023 - 2026. Procurando así, implementar acciones que impacten en la creación de valor público con funcionarios saludables e íntegros.

## ¿QUÉ ES BIENESTAR SOCIAL?

De acuerdo a las políticas de los procesos de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los servidores públicos dentro del contexto laboral, familiar y social, asumiendo los nuevos retos y sobre los cambios organizacionales, políticos, culturales, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, enmarcados en una estrategia de desarrollo personal de sus funcionarios con entidades sostenibles. Esto, en el ámbito laboral del sector público, debe enmarcarse al fortalecimiento del bienestar del funcionario, en articulación con los fines del Estado, los cuales se destacan como unos fines que deben hacer parte de la cultura corporativa y operar como un principio rector de la productividad de los trabajadores para la creación de valor público.

De este modo se entiende por Bienestar a la responsabilidad del Estado en generar alternativas que respondan a mejorar las condiciones de los trabajadores en un contexto psicosocial efectivo; a necesidades básicas de carácter, educativo, de recreación, aprovechamiento de capacidades y fortalecimiento de su entorno laboral y de relaciones sociales.

Siendo así, las entidades del Estado tendrán la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los servidores como un propósito que permita promover funcionarios más productivos.

En consecuencia, el Bienestar de los servidores al servicio del Estado deberán entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con su aporte al bienestar social del ciudadano en calidad de usuario en sus aspectos psicosocial, físico, emocional, mental, familiar y social.

Se busca así abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona vista como un todo único e indivisible en interacción permanente en su entorno social, cultural, laboral y familiar, de los cuales se espera su contribución para el logro del crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye a el mejoramiento de la productividad y a la creación de valor público.

Finalmente, CORPONARIÑO, considera al Talento Humano de la Entidad como un eje central para el desarrollo de la misión institucional y, por ello, se ha propuesto ofrecer a sus funcionarios las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, físicas, psicosociales, mentales, culturales y humanas,

así como el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo así la Misión Institucional ante la comunidad quien espera lo mejor de los Programas y Servicios que presta la Entidad.

## PALABRAS CLAVES

- **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorarlas condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.
- **Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.
- **Ruta de la felicidad:** Busca bienestar en los empleados por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar.
- **Ruta del Servicio:** Busca mejorar la atención al ciudadano, involucrando aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar y la motivación de los servidores públicos.
- **Estímulos:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Planes de Incentivos:** 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.

## CONTEXTO NORMATIVO

El plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se fundamentará en los siguientes apartes normativos:

- **Constitución Política de Colombia.**

✓ **Artículo 53°.-** Reconoce como principios mínimos fundamentales de los trabajadores colombianos los siguientes: “Igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”

Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado observa entre otros los siguientes artículos:

✓ **“Artículo 13°.-** Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

✓ **Artículo 14°.-** Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.



- Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

✓ **Artículo 18º.-** 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 los empleados.

✓ **Artículo 19º.-** 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.

✓ **Artículo 20º.-** Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

✓ **Artículo 21º.-** Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso

efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas, los programas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.

✓ **Artículo 25º.**- Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

✓ **Artículo 29º.**- Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

✓ **Artículo 37º.**- Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

- **Decreto 3632 DE 1985.** Por el cual se dicta una disposición sobre bienestar social.

✓ **Artículo 1o.** Los ministerios, los departamentos administrativos, las unidades administrativas especiales, las superintendencias y los establecimientos públicos del orden nacional, dentro de los programas de bienestar social, podrán otorgar a los hijos de sus empleados oficiales, cuya edad no sobrepase los doce (12) años, en una sola oportunidad, en diciembre de cada año, beneficios en especie de carácter educativo, recreativo o didáctico.

- Decreto reglamentario 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

**PARÁGRAFO 1.** En los programas de bienestar social 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 2.2.10.4 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 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.

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

## **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar, organizar y gestionar el “Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos”, que responda a las necesidades de los servidores públicos de Corponariño, de tal modo que se constituya como un proceso de mejora continuo que contribuya a la optimización del ámbito laboral.

### **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante diferentes estrategias.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en los servidores públicos de la entidad
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Adelantar acciones de reconocimiento a los funcionarios, destacando su rendimiento y compromiso con la Institución, generando gran satisfacción laboral en los trabajadores.

## JUSTIFICACION

Se entiende como un conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar los niveles de satisfacción e identificación con el quehacer diario y con el logro de la finalidad social de CORPONARIÑO dentro de sus funciones como parte del Estado.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se apoya en orientaciones de la Función Pública que propone el abordaje de: Equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público. Siendo así, la finalidad del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Nariño “CORPONARIÑO”, es el de propiciar condiciones saludables en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño orientadas a la ruta de la felicidad.

## **POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

La Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en CORPONARIÑO, tiene como fundamento el reconocimiento de los servidores públicos como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Dicho de otro modo, consiste en generar condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la implementación de programas de Bienestar Social, Estímulos e incentivos para los servidores públicos y sus familias, fomentando la participación activa de los mismos, haciendo uso óptimo de los recursos, de tal manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad para la Entidad.

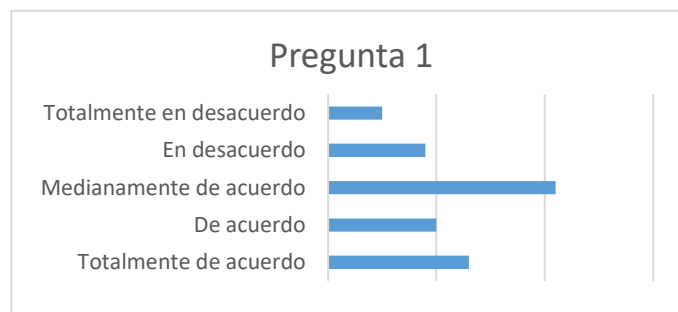
Siendo así, para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de modo que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y productividad cada vez más altos que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

## RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Este informe se realizó mediante el análisis de la información obtenida a partir de la aplicación del instrumento denominado “Encuesta de clima laboral” del Sistema de Gestión Institucional de Corponariño, la cual se aplicó en el mes de diciembre del año 2023 a todos los funcionarios de la corporación por medio de un formulario virtual. Por ende, el 100% de la población corresponde a 95 funcionarios de los cuales 58 personas contestaron la encuesta lo que corresponde a un 61.05%. Si bien, a nivel general, los resultados de la encuesta muestran aspectos satisfactorios, hay algunos ítems que reflejan algún grado de insatisfacción en los trabajadores de Corponariño, los cuales, pueden ser vistos como oportunidades de mejora por parte de la Corporación, y por ende se pueden intervenir a partir del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos el Plan Institucional de Capacitaciones y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siendo así, se presentan a continuación los resultados detallados de la aplicación de la encuesta.

### Afirmaciones relacionadas con la comunicación

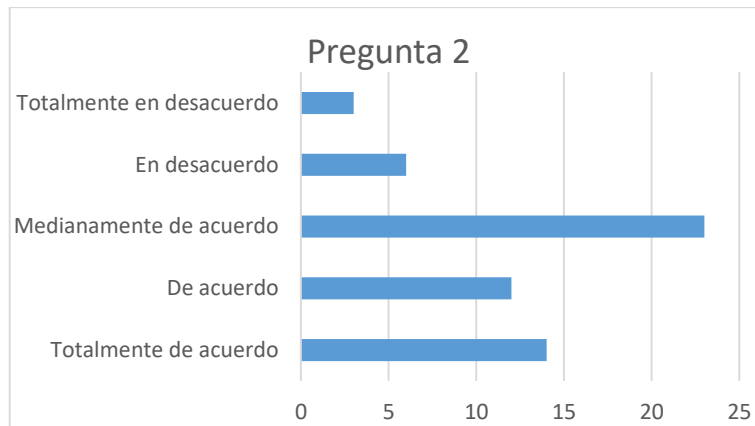
Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos, cambios, logros, y/o actividades de la Corporación.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	13	10	21	9	5
%	22,41	17,24	36,21	15,5	8,62





Con relación al ítem de comunicación se puede decir que, el 36,2% de los funcionarios consideran que están medianamente de acuerdo con la información que se les brinda sobre los objetivos, cambios, logros y/o actividades de la Corporación, seguido de eso hay un 22,4% que manifiestan que están totalmente de acuerdo sobre la oportuna comunicación brindada; lo cual es susceptible de mejorar los medios de comunicación con que cuenta la Corporación o la implementación de otras estrategias comunicativas. Es de mencionar en este punto que, para los trabajadores, un medio bastante efectivo de comunicación era el altavoz para difundir la variada información que maneja la Corporación, pero que, sin embargo, lleva averiado hace más de dos años y, por lo tanto, sin ser utilizado.

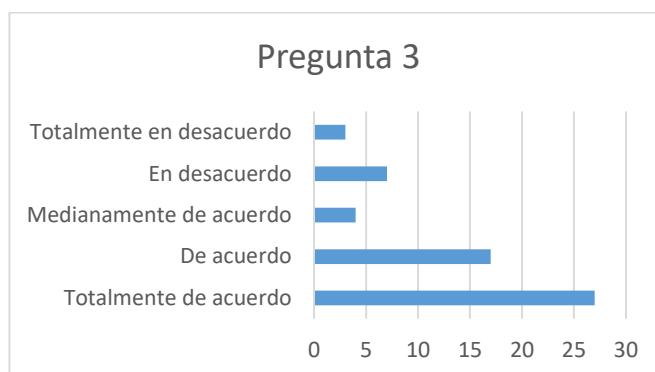
Considero que los medios de comunicación (memorandos, oficios, correo electrónico, fax, etc.) de la Corporación son efectivos					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	14	12	23	6	3
%	24,1	20,6	39,6	10,3	5,1



Frente a los medios de comunicación se percibe que, un 39,6% de los funcionarios consideran que están medianamente de acuerdo de su efectividad, en seguida hay un 24,1% de funcionarios que expresa que están totalmente de acuerdo sobre la efectividad que tienen los medios de comunicación los cuales se manejan en la Corporación. Sin embargo, es de señalar que los trabajadores no utilizan con frecuencia los medios con que cuenta Corponariño, como son la intranet o la página web.

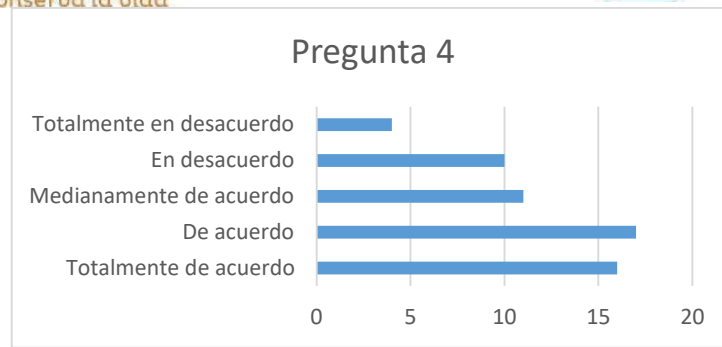
**Afirmaciones relacionadas con las necesidades y la motivación**

Me siento satisfecho con el desempeño de mis funciones					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	27	17	4	7	3
%	46,5	29,3	6,90	12,06	5,17



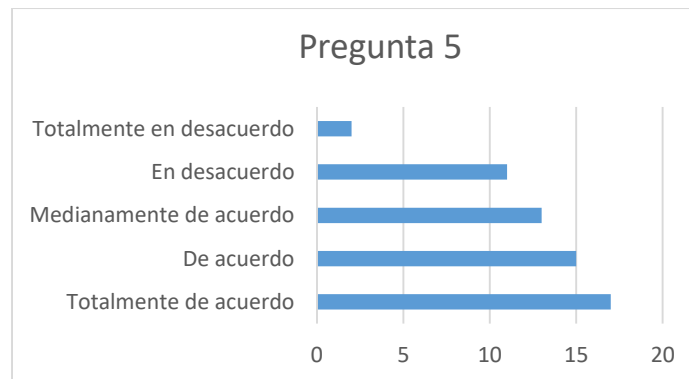
Existe un 46,5% que expresa sentirse totalmente de acuerdo con el desempeño de sus funciones, en seguida un 29,3% de funcionarios de la entidad que también están de acuerdo con la satisfacción de sus funciones; por lo tanto, se puede concluir que existe gusto con el desempeño de las funciones casi en la totalidad de los empleados.

Me siento motivado(a) trabajando en Corponariño					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	17	11	10	4
%	27,5	29,3	18,9	17,2	6,9



Con relación a la motivación, existe un 29.3% de funcionarios que se sienten totalmente motivados es decir están de acuerdo de trabajar en Corponariño, en seguida existe un porcentaje del 27.5% que muestra que están totalmente de acuerdo en este aspecto. Un mínimo porcentaje manifiesta sentirse desmotivado. Es de analizar la razón de dicha desmotivación a trabajar en Corponariño con los demás funcionarios lo cual podría estar relacionado con diferentes causas como carga laboral, falta de reconocimiento, mal ambiente laboral, salario o idoneidad en el cargo, lo cual podrían verificarse con los resultados del componente de riesgo psicosocial arrojados por la batería aplicada en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

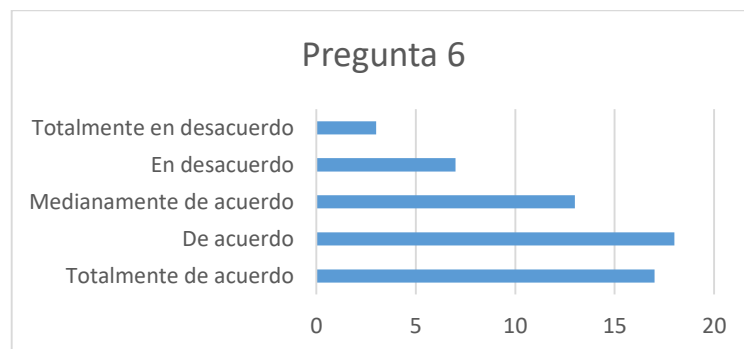
La motivación que poseo, propicia que logre nuevas metas.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	17	15	13	11	2
%	29,31	25,86206897	22,41	18,96551724	3,45



Se evidencia que 29,3% de los funcionarios están motivados lo que genera que se logren nuevas metas, en seguida hay un 25, 8% expresa de la misma manera concertar su motivación con el logro de metas y objetivos, asimismo existe un 22,4% de funcionarios están medianamente de acuerdo en que la motivación con la que cuentan impulsan la consecución de sus metas, bajo rendimiento, lo cual afecta desempeño laboral. Este es un aspecto por mejorarse mediante talleres de desarrollo humano que potencialice la motivación.

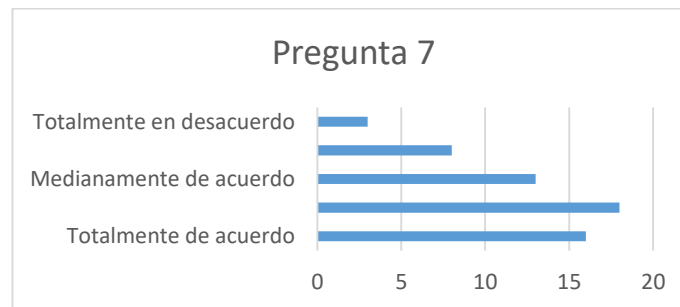
**Afirmaciones relacionadas con la integración y la Colaboración**

Estoy plenamente integrado con mis compañeros de trabajo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	17	18	13	7	3
%	29,31	31,0	22,41	12,06	5,17



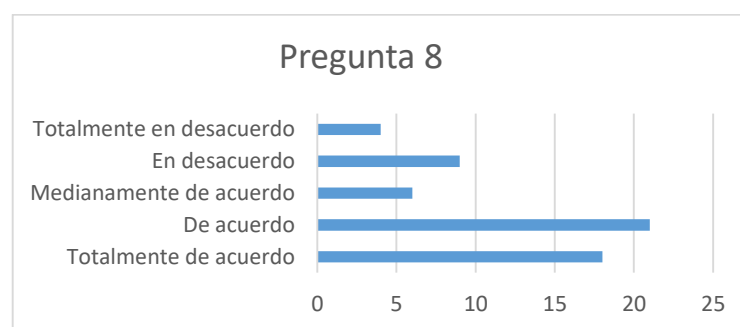
Con relación a la integración entre funcionarios, existe un 31,% que están de acuerdo de tener una adecuada cohesión e integración con sus compañeros y grupos de trabajo en seguida hay un porcentaje del 29,3% que están totalmente de acuerdo en tener una integración con sus compañeros , por lo tanto hay una pequeña muestra de cierta insatisfacción en este aspecto, por lo que se sugiere establecer estrategias que dinamicen y fomenten el compañerismo y la integración entre compañeros , lo cual va más allá del trabajo en equipo , pues en ocasiones los lazos laborales no generan por defecto integración entre sus miembros.

En mi área de trabajo se manejan adecuadamente los problemas que se presentan					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	18	13	8	3
%	27,59	31,03	22,41	13,79	5,17



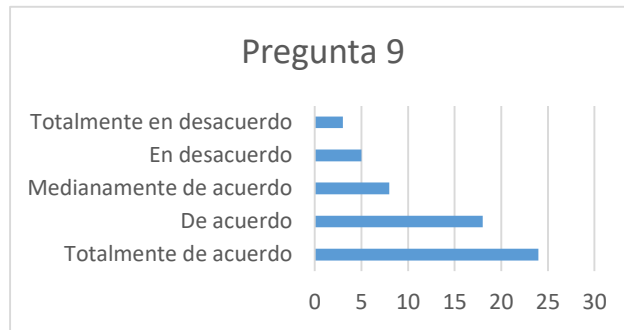
Con respecto al manejo de problemas, existe un 31.% de funcionarios que tienen una percepción adecuada frente al manejo que se da a la solución de problemas, y un 27.5% que están en total acuerdo con este aspecto; existe un porcentaje significativo de trabajadores que perciben que dicho manejo no es tan satisfactorio, 22,4%. Este aspecto es susceptible de mejorar abordando temas como resolución de conflictos laborales y estableciendo rutas de manejo.

Considero que en mi área se fomenta el trabajo en equipo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	18	21	6	9	4
%	31,03	36,20	10,34	15,51	6,90



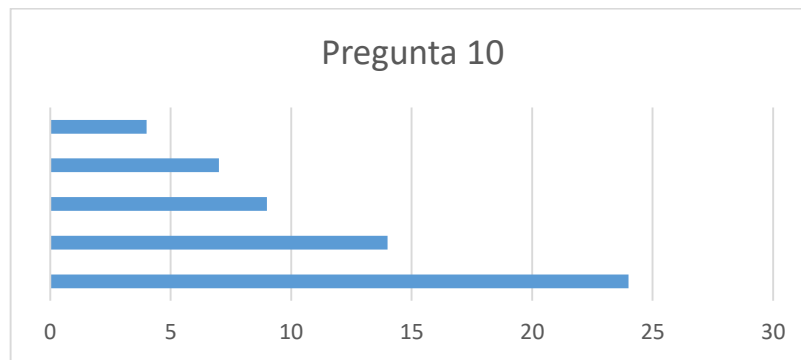
En cuanto a lo que refiere al trabajo en equipo, se evidencia que hay un 36.2% de funcionarios que están de acuerdo en qué en sus puestos de trabajo si se promueve el trabajo en equipo, existe un porcentaje significativo de trabajadores que están totalmente de acuerdo en este tema, pero un 15% refiere que en el área de trabajo no se fomenta el trabajo en equipo, por tal motivo se debe trabajar en talleres lúdicos para reforzar esta competencia de gran importancia en el campo laboral

Tengo una buena relación con mis compañeros.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	24	18	8	5	3
%	41,38	31,03	13,79	8,62	5,17



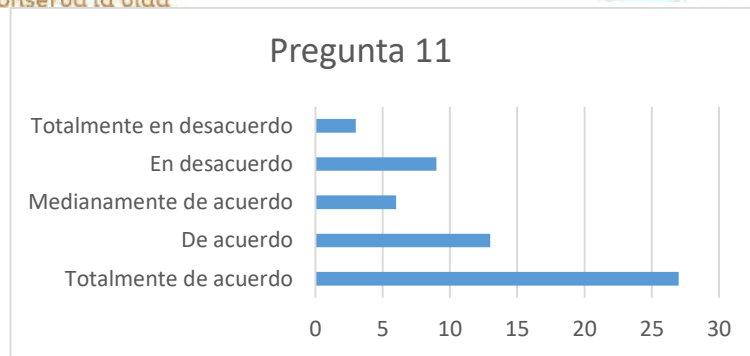
Frente a la relación con los compañeros se evidencia que hay un 41.3% estar totalmente de acuerdo con tener buenas relaciones entre si, y un 31.% de funcionarios que refieren estar satisfechos; sin embargo, la incidencia de aspectos abordados anteriormente influye en la percepción de un pequeño grupo de trabajadores quienes expresan una cierta insatisfacción frente a las relaciones con los compañeros de trabajo, lo cual puede mejorarse al implementar las estrategias necesarias para mejorar el compañerismo, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	24	14	9	7	4
%	41,38	24,13	15,52	12,06	6,90



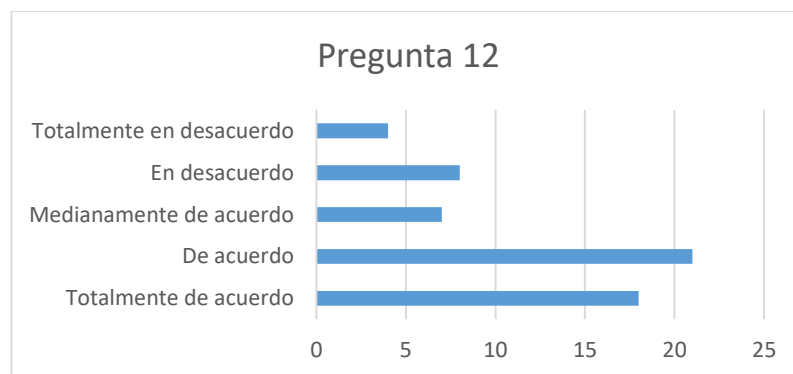
Se puede decir que existe una percepción adecuada frente a la disposición de los jefes a dialogar, debatir y conciliar las problemáticas que puedan existir en el ambiente laboral con un porcentaje del 41.3% y un 24.1%. Existe un grupo pequeño que muestra cierto desacuerdo en este punto. Este aspecto puede mejorarse abordando temas como inteligencia emocional con líderes, gestores de procesos y supervisores y mediante otras estrategias implementadas por el SSST frente al riesgo psicosocial.

Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	16	10	11	5
%	27,59	27,59	17,24	18,97	8,62



La mayoría de trabajadores con un 27.5% están totalmente de acuerdo y un 27.5% están de acuerdo considerando que los jefes están al tanto del desarrollo de las actividades que realiza el personal; sin embargo, existe un pequeño grupo del 8% que expresa inconformidad en este punto, lo cual puede estar relacionado frente a la percepción de no poder dialogar con los jefes abordado en el punto anterior, por lo que se debe trabajar talleres relacionados con comunicación entre jefes y personal subordinado

Cuando llego a cometer algún error, mi jefe lo detecta oportunamente y me informa de manera adecuada					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	18	21	7	8	4
%	31,03	36,21	12,07	13,79	6,90

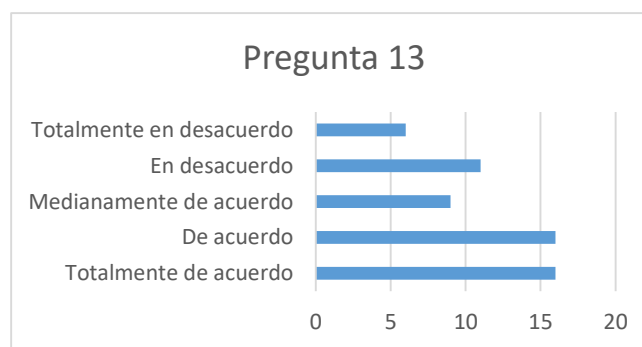


En este punto se evidencia que existe un 36.2% y un 31% de funcionarios que percibe una retroalimentación adecuada por parte de sus jefes y superiores ante la comisión de algún error, pese a ello, hay un grupo pequeño de trabajadores que percibe que dicha retroalimentación no se hace de manera asertiva. Este aspecto,



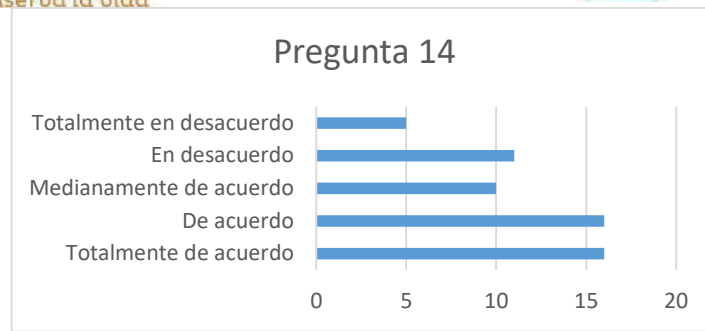
se pueden mejorar trabajando asertividad, inteligencia emocional y otras estrategias planteadas por el SST frente a riesgo psicosocial.

Cuando logro un buen resultado en mi trabajo, mi jefe reconoce mis aportes.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	16	9	11	6
%	27,59	27,59	15,52	18,97	10,34



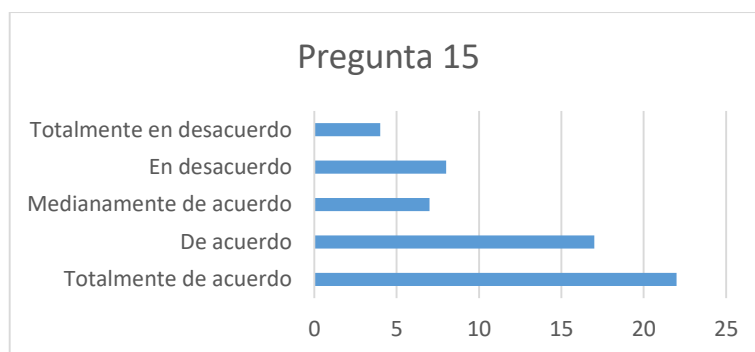
Ante el aspecto relacionado con el reconocimiento del buen desempeño existe un 27.5% y un 27.5% de los funcionarios, por lo cual se puede evidenciar que existe un reconocimiento adecuado por parte de sus jefes; sin embargo, algunos trabajadores perciben que su trabajo no es del todo reconocido, lo cual es susceptible de mejora a través de la implementación de un plan de estímulos y las estrategias planteadas por el SST frente a riesgo psicosocial.

Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	16	10	11	5
%	27,59	27,59	17,24	18,97	8,62



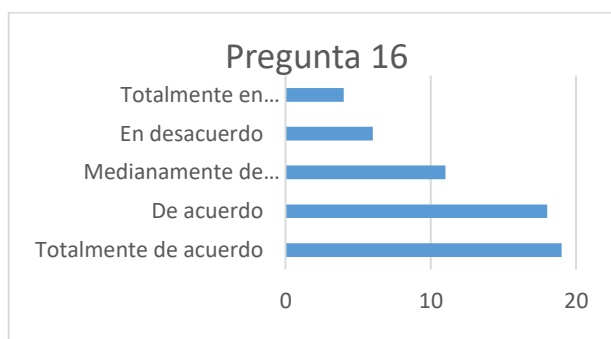
En este aspecto se observa un 27.5% y un 27.5% donde los funcionarios se sienten satisfechos con la articulación realizada con sus jefes; sin embargo, existe un grupo significativo que expresan estar en desacuerdo e inconformidad, lo cual está directamente relacionado con el aspecto referido al diálogo con los jefes. Es importante resaltar la importancia de establecer alguna estrategia de formación de líderes para mejorar este aspecto, lo cual impactará directamente en el desempeño del trabajador.

Considero que mi jefe fomenta las relaciones humanas con su personal.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	22	17	7	8	4
%	37,93	29,31	12,07	13,79	6,90



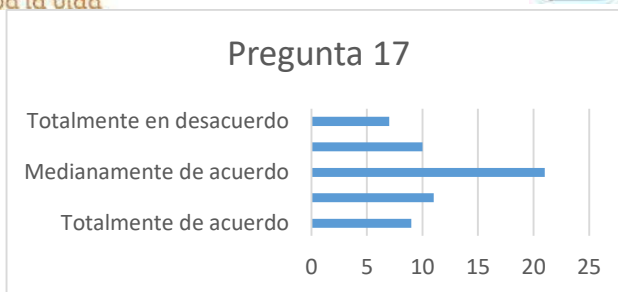
Se evidencia que hay un porcentaje de un 37.9% y un 29,3% de los funcionarios que consideran que su jefe fomenta las buenas relaciones humanas con su personal, existe un pequeño porcentaje de trabajadores que disienten de esta posición. Este aspecto es susceptible de mejora tomando en consideración las sugerencias realizadas en ítems anteriores.

Considero que mi jefe es justo con sus decisiones					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	19	18	11	6	4
%	32,76	31,03	18,97	10,34	6,90



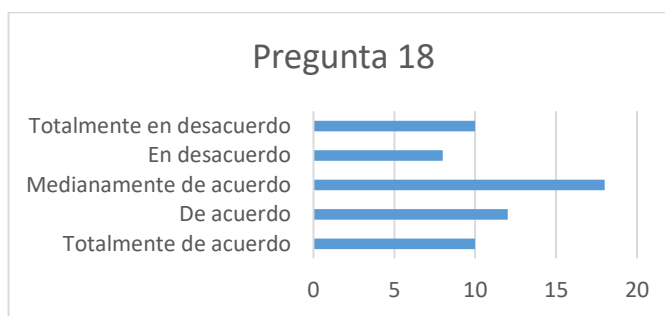
De igual manera, frente a la percepción de la justicia implícita en las decisiones de los jefes, se analiza un 32.7% y un 31% de los funcionarios que consideran que sus jefes son justos en sus decisiones, aun así, existe un pequeño porcentaje de trabajadores que están en desacuerdo en esta posición. Este aspecto es susceptible de mejora tomando en consideración los puntos anteriores referidos a inteligencia emocional, asertividad y formación de líderes.

Existe la seguridad debida para evitar accidentes y enfermedades de trabajo					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	9	11	21	10	7
%	15,52	18,97	36,21	17,24	12,07



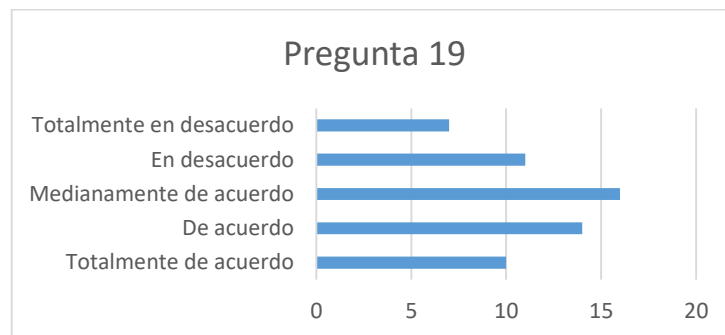
Se observa que un 36.2% de los funcionarios perciben que hay condiciones de seguridad medianamente adecuadas frente a la seguridad para evitar enfermedades y accidentes de trabajo, sin embargo, hay un porcentaje significativo del 12% que no está totalmente satisfecho en este aspecto, lo cual merece una revisión y acciones de mejora por parte del SST.

Considero que mis elementos de trabajo son suficientes y apropiados para realizar mi trabajo eficientemente.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	10	12	18	8	10
%	17,24	20,69	31,03	13,79	17,24



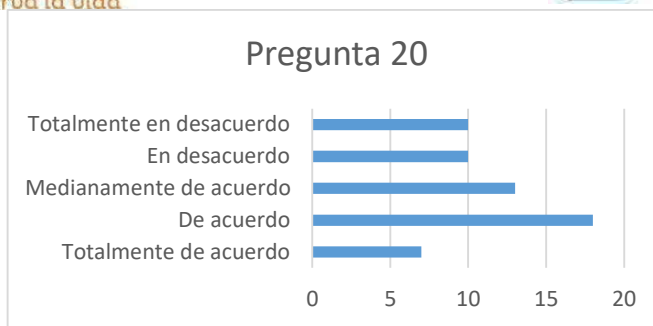
Se puede observar que un 31% de los funcionarios están medianamente de acuerdo que los elementos de trabajo son apropiados para realizar su trabajo; sin embargo, hay un grupo significativo de funcionarios correspondiente al 17.2% que percibe que los elementos de trabajo no son apropiados para realizar su trabajo eficientemente. Este aspecto debe manejarse en articulación con el sistema de vigilancia epidemiológica del SST para establecer acciones de mejora.

Tengo oportunidades de incrementar mi desarrollo de habilidades, aptitudes y actualización de conocimientos.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	10	14	16	11	7
%	17,24	24,14	27,59	18,97	12,07



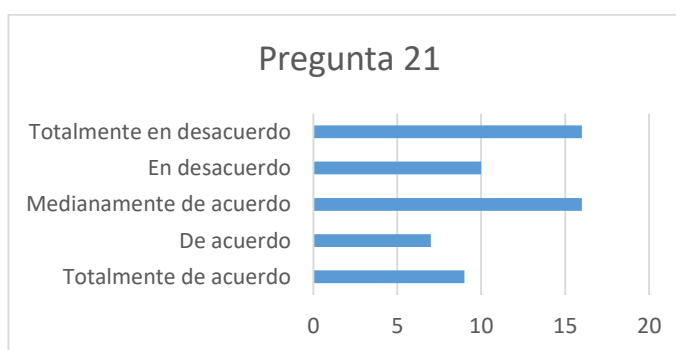
Se puede analizar que hay un 27.5% y un 24.1% de los funcionarios que refieren estar de acuerdo de tener oportunidades que pueden incrementar el desarrollo de habilidades y aptitudes en la Corporación, hay un grupo menor del 18.9% que no está conforme con este aspecto, lo cual puede estar relacionado con la baja participación en las actividades de capacitación, las limitaciones que tiene los contratistas para acceder a las capacitaciones y la falta de actividades que fortalezcan este tipo de competencias, Como también las diferentes estrategias pedagógicas que se implementan para la participación de las misma

Los ascensos, capacitaciones, traslados o despidos se toman con base en el desempeño del trabajador.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	7	18	13	10	10
%	12,07	31,03	22,41	17,24	17,24



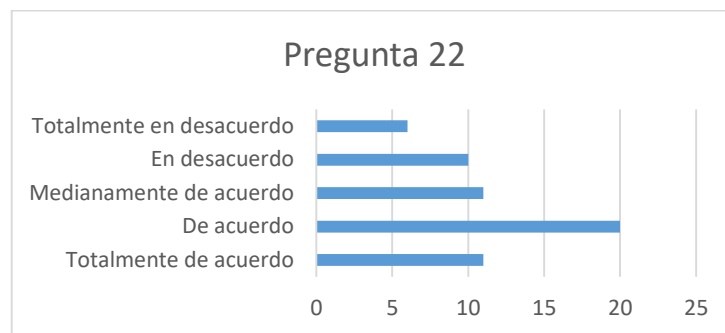
Refieren los funcionarios que un porcentaje del 31% percibe de forma adecuada el tema frente a los ascensos, traslados o despidos en trabajadores, que se toman con base en el desempeño del trabajador, existe un grupo significativo que interpreta que dichas decisiones se toman con base aspectos diferentes al desempeño laboral. Este aspecto es susceptible de mejorarse dando a conocer y socializando las rutas y mecanismos con las cuales desde la oficina de Talento Humano se toman estas decisiones.

Generalmente la persona que se vincula a la Entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	9	7	16	10	16
%	15,52	12,07	27,59	17,24	27,59



Se evidencia que un 27.5 de los trabajadores manifiestan que generalmente, las personas que ingresan a la entidad no reciben el entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, aspecto que debe considerarse en los procesos de inducción y reintroducción específicos y entrenamiento en los puestos de trabajo.

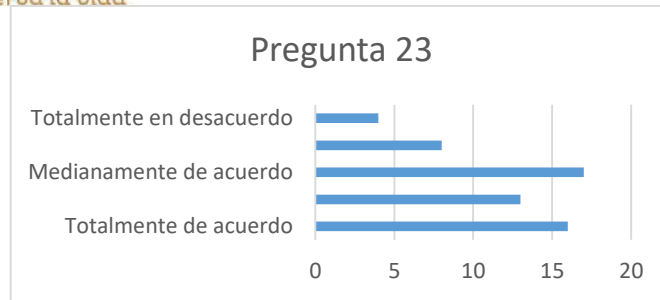
Participó activamente de las actividades programadas por la Corporación.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	11	20	11	10	6
%	18,97	34,48	18,97	17,24	10,34



Se observa que un 34.8% y un 18.9% de los funcionarios en cuanto a la participación en las actividades realizadas por la corporación, la mayoría de trabajadores manifiestan que participan activamente de ellas, sin embargo, hay un grupo menor que está totalmente en desacuerdo con esta participación, lo cual puede relacionarse con la motivación de los trabajadores, la comunicación de las actividades o el tiempo disponible para ello.

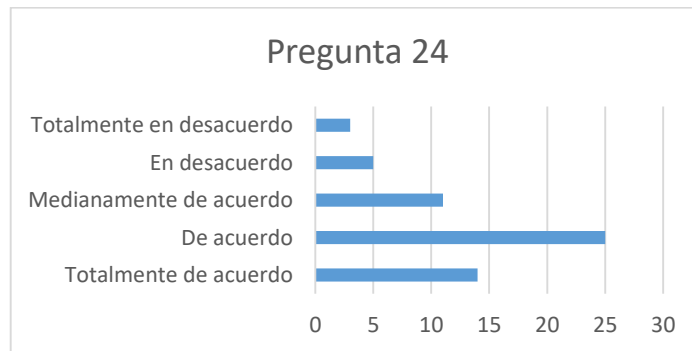
#### Afirmaciones relacionadas con la productividad, calidad y resultados

En mi área de trabajo se me orienta hacia la obtención de resultados.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	13	17	8	4
%	27,59	22,41	29,31	13,79	6,90



En este punto se observa que un 29.3% y un 27.5% de los funcionarios se sienten en su gran mayoría orientados hacia la obtención de resultados, sin embargo, hay un grupo de trabajadores equivalente al 6.9% que sienten lo contrario, por ello, se debe mejorar este aspecto mediante la inducción que se realice por área de trabajo.

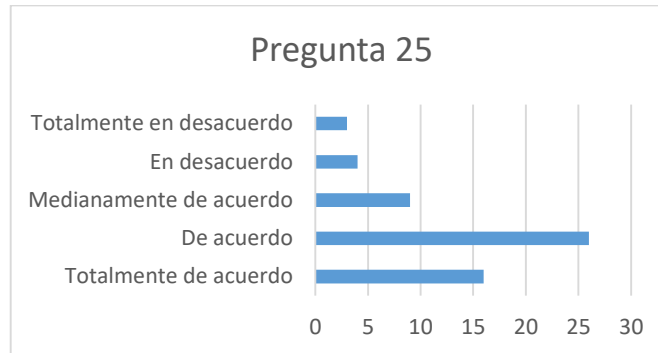
La calidad en el trabajo es la más alta prioridad de mi área.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	14	25	11	5	3
%	24,14	43,10	18,97	8,62	5,17



En lo que respecta a calidad del trabajo, existe un 43,1% y un 24,1% de los funcionarios sienten que la calidad en el trabajo es la prioridad de su área, sin embargo, hay un grupo de trabajadores minoritario que no percibe que la calidad sea un aspecto prioritario en su área de trabajo. Este aspecto se puede mejorar mediante la inducción que se realice por área de trabajo

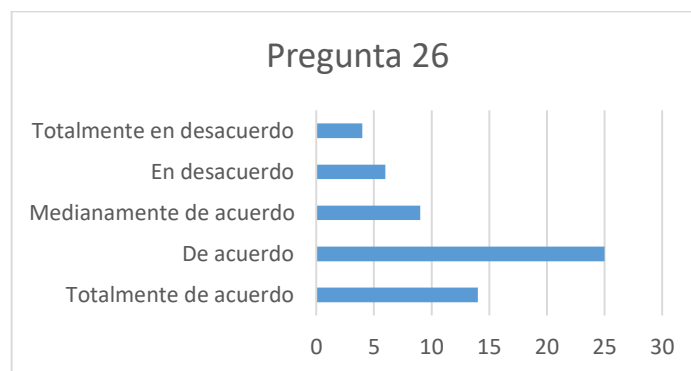


Conozco las necesidades de las personas que solicitan nuestros servicios.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	26	9	4	3
%	27,59	44,83	15,52	6,90	5,17



Con relación a este aspecto. existe un 44.8% estar de acuerdo y un 27.5% totalmente de acuerdo en que los funcionarios tienen un adecuado conocimiento de las necesidades de los usuarios, habiendo un pequeño porcentaje de trabajadores que al parecer no conoce las necesidades de sus usuarios. Este aspecto puede mejorar mediante los procesos de inducción y de atención al usuario.

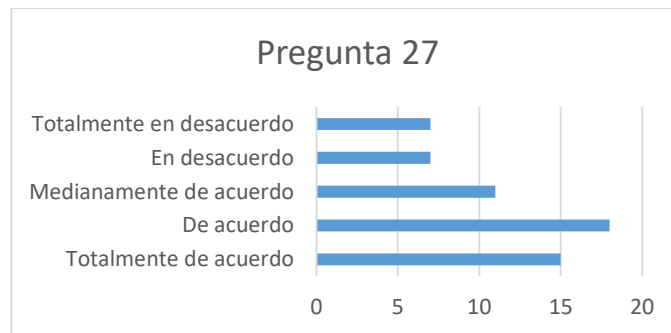
Considero que estoy orientado(a) a participar activamente en la mejora continua del servicio					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	14	25	9	6	4
%	24,14	43,10	15,52	10,34	6,90



En este ítem se puede evidenciar que un 43.1% y un 24.1% de los funcionarios consideran que son parte activa de la mejora continua en el servicio, hay un porcentaje menor del 6.9% de funcionarios que refiere no sentirse orientados a participar activamente en la mejora del servicio que prestan, este aspecto se puede mejorar a través de los procesos de inducción y capacitaciones en atención al usuario.

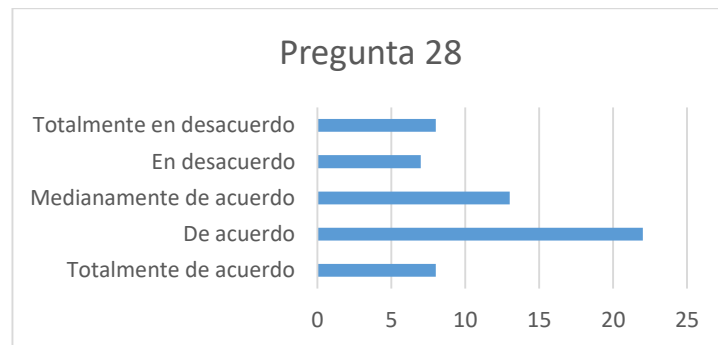
**Afirmaciones relacionadas con la satisfacción laboral**

Me siento valorado(a) y respetado(a) en mi trabajo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	15	18	11	7	7
%	25,86	31,03	18,97	12,07	12,07



Si bien, se puede analizar que un 31% y un 25.8% de los funcionarios se sienten valorados y respetados en su trabajo, existe un porcentaje significativo de trabajadores correspondiente al 12% que no tienen esta percepción. Este aspecto se puede mejorar elaborando acciones de mejora en articulación con los resultados de riesgo psicosocial del SST trabajando aspectos como estímulos y reconocimiento a los trabajadores.

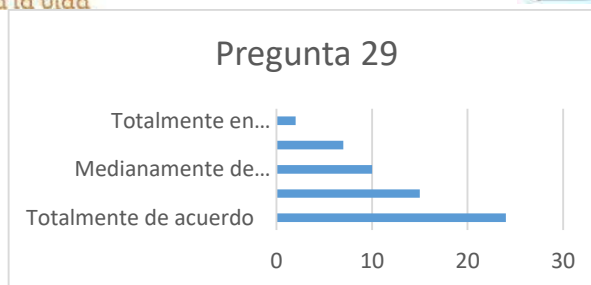
Siento que mi trabajo está suficientemente reconocido					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	8	22	13	7	8
%	13,79	37,93	22,41	12,07	13,79



Frente a esta situación, se observa un porcentaje del 37.9% estar de acuerdo y un 22.4% estar medianamente de acuerdo en que los funcionarios se encuentren satisfechos por el reconocimiento de su trabajo; sin embargo, existe un grupo significativo de trabajadores que no comparten esta percepción.

Ese aspecto es susceptible de mejora mediante la implementación de programas de estímulos desde bienestar social, a través de formación de líderes para que los jefes instrumenten respuestas que satisfagan este tipo de necesidades y mediante acciones de mejora en articulación con los resultados de riesgo psicosocial del SST.

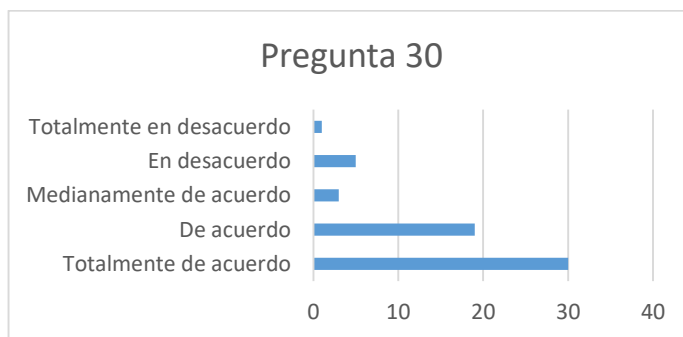
Mantengo una buena relación con mi(s) jefe(s).					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	24	15	10	7	2
%	41,38	25,86	17,24	12,07	3,45



Existe un porcentaje del 41.3% y un 25.8% de los funcionarios que están de acuerdo en tener buenas relaciones con sus jefes, lo cual hay que destacar como un elemento positivo que se puede aprovechar para continuar con estos procesos de satisfacción y a la vez promocionar aspectos como comunicación, capacidad de diálogo, instrucción, motivación, derivados de una adecuada formación de líderes y otras acciones que fortalezcan el desarrollo humano y que se reflejen en las relaciones con sus empleados para que impacten en su desempeño laboral.

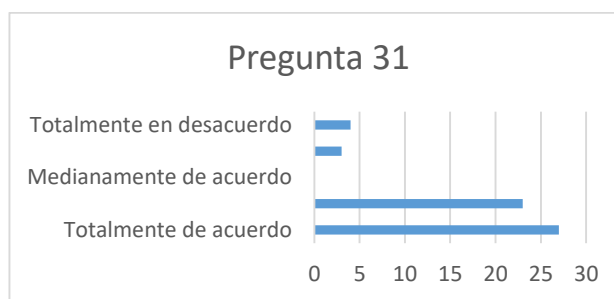
### AUTOEVALUACIÓN

Presto toda mi atención cuando alguien habla					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	30	19	3	5	1
%	51,72	32,76	5,17	8,62	1,72



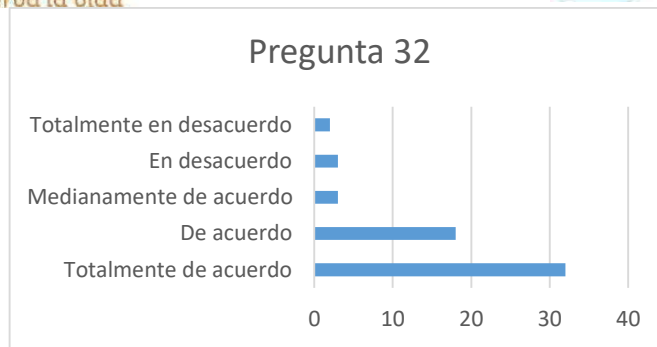
Se observa que un 51.7% y un 32.7% de los funcionarios perciben que prestan atención cuando alguien le habla, lo cual denota la adecuada práctica de habilidades sociales por parte de los trabajadores de Corponariño. Este aspecto se puede seguir fortaleciendo mediante la práctica de talleres de habilidades sociales referidas a la comunicación y atención al usuario.

Trato de ver las cosas con optimismo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	27	23	0	3	4
%	46,55	39,66	0,00	5,17	6,90



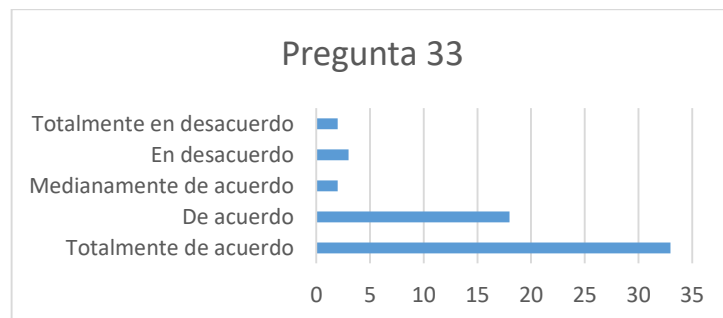
Se evidencia un 46.5% y un 39.6% de los funcionarios que se auto perciben como personas optimistas indistintamente de las circunstancias que rodeen el contexto, lo cual denota personas con buena resolución de conflictos y análisis de problemas. Un grupo minoritario no son optimistas en cuanto a este aspecto, por tal motivo se puede, se puede fortalecer mediante la implementación de talleres de desarrollo humano que potencialice las habilidades, aptitudes y actitudes de los trabajadores.

Desempeño mis actividades en tiempo y forma adecuada					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	32	18	3	3	2
%	55,17	31,03	5,17	5,17	3,45



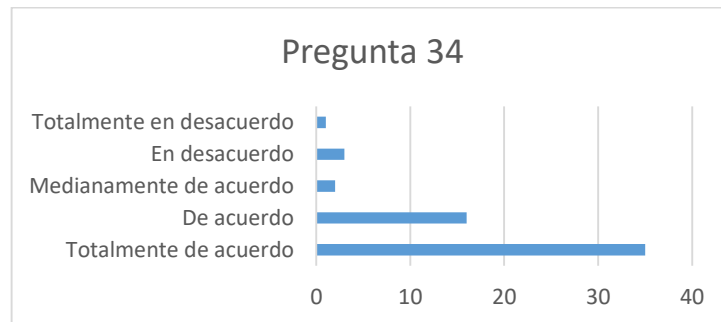
En este ítem se logra evidenciar que un 55.1% y un 31% de los funcionarios consideran que desempeñan sus actividades a tiempo y forma adecuada, hay un menor porcentaje del 3.4% que no está totalmente de acuerdo con este hecho, aspecto que se puede mejorar mediante acciones correctivas en articulación con el componente de riesgo psicosocial del SST relacionado con manejo del tiempo y carga laboral.

Considero que siempre trato de colaborar en las actividades de mi área de trabajo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	33	18	2	3	2
%	56,90	31,03	3,45	5,17	3,45



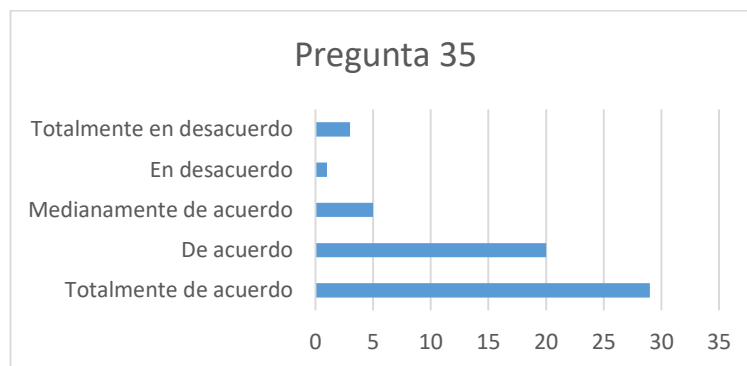
Se observa que un 56.9% y un 31% de los funcionarios se auto perciben como personas colaboradoras, siendo esta una fortaleza en el personal de Corponariño, lo cual denota sentido de pertenencia y responsabilidad con la Corporación. Este aspecto se puede seguir fortaleciendo al trabajar aspectos como comunicación, motivación, formación de líderes, trabajo en equipo y compañerismo

Soy de las personas que contribuyen y actúan para hacer las cosas mejor.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	35	16	2	3	1
%	60,34	27,59	3,45	5,17	1,72



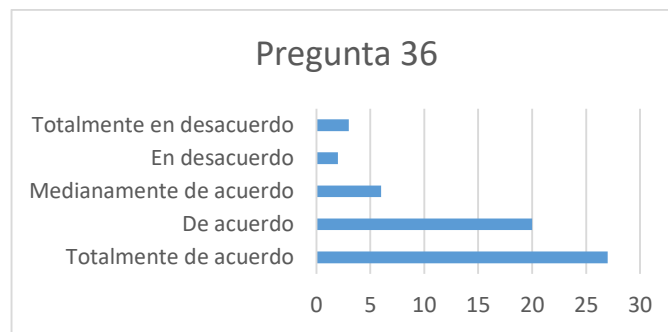
De igual manera, existe un 60.3% y un 27.5% de los funcionarios se auto perciben como personas comprometidas con el cambio y el mejoramiento continuo, lo cual se destaca como una fortaleza de los trabajadores. Asimismo, este aspecto se puede seguir fortaleciendo al trabajar aspectos como comunicación, motivación, formación de líderes, trabajo en equipo y compañerismo.

Generalmente pongo en práctica mi iniciativa en el trabajo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	29	20	5	1	3
%	50,00	34,48	8,62	1,72	5,17



Se puede observar que un 50% y un 34.4% de los funcionarios se auto perciben como personas con iniciativa en el desarrollo de su trabajo, aspecto positivo que puede potencializarse en actividades de desarrollo humano que fomente las capacidades propositivas y argumentativas de los trabajadores. De igual manera, este aspecto se puede fortalecer mediante la formación de líderes que posibiliten la expresión de competencias propositivas de sus trabajadores y que no limiten su creatividad.

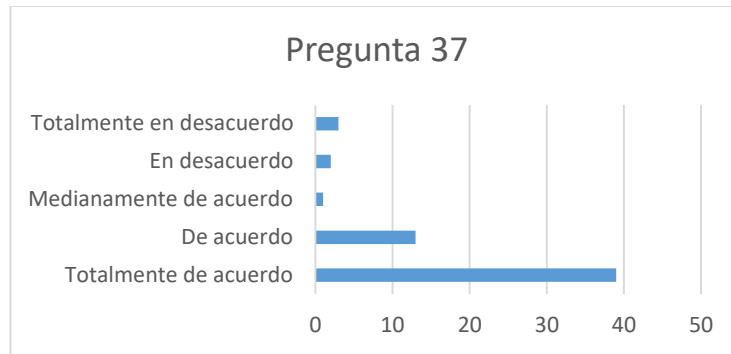
Siempre trato de aportar nuevas ideas en mi trabajo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	27	20	6	2	3
%	46,55	34,48	10,34	3,45	5,17



Así mismo, se evidencia un 46.5% y un 34.4% de los funcionarios que refieren aportar ideas nuevas e innovadoras en su puesto de trabajo; aspecto que también puede potencializarse en actividades de desarrollo humano que fomente las capacidades innovadoras de los trabajadores. De igual manera, este aspecto se puede fortalecer mediante talleres de creatividad que posibiliten la innovación en los trabajadores

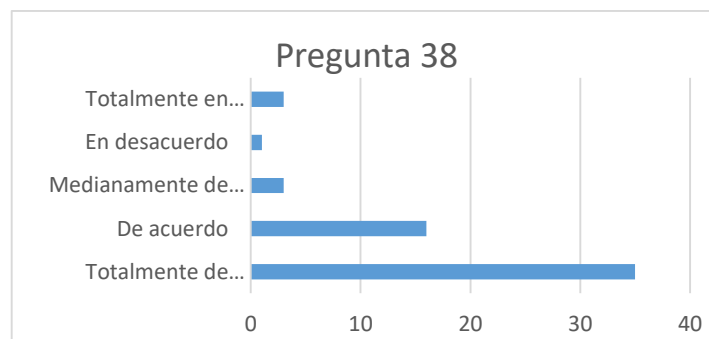
Soy una persona abierta al cambio					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	39	13	1	2	3
%	67,24	22,41	1,72	3,45	5,17





Se refleja en la encuesta que un 67.2% y un 22.4% de los funcionarios se perciben como personas abiertas al cambio, lo cual es una fortaleza que se articula con la capacidad propositiva y la innovación de ideas, lo cual puede ser usado en beneficio del desempeño laboral y en el desarrollo de las funciones. Este aspecto se puede fortalecer mediante talleres de desarrollo humano que amplíe este tipo de fortalezas y habilidades.

Siempre doy un trato amable hacia las personas que solicitan algún tipo de servicio en la Corporación					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	35	16	3	1	3
%	60,34	27,59	5,17	1,72	5,17



En este ítem se logra analizar un 60.3% y un 27.5% de los funcionarios refieren tener un trato amable y digno hacia las personas que solicitan algún servicio en la Corporación, aspecto que se puede mantener y fortalecer mediante talleres de desarrollo humano que posibiliten potencializar estas aptitudes y habilidades, las cuales inciden directamente en la atención al cliente e impactan en la percepción que la comunidad tiene hacia la institución en general.

## **RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

La información que se reporta a continuación, tiene por objetivo conocer la percepción y punto de vista de los funcionarios de la CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE NARIÑO CORPONARIÑO, con el fin de obtener datos más certeros al momento de identificar las necesidades de los funcionarios frente a la proyección del programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024.

### **EJES PRINCIPALES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS CORPONARIÑO 2024.**

#### **EJE No 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (FACTORES PSICOSOCIALES)**

##### **Actividades Deportivas.**

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Es por ello que este componente lo integran las actividades que causan mayor receptividad por parte de los funcionarios.

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Es por ello que este componente lo integran las actividades que causan mayor receptividad por parte de los funcionarios.

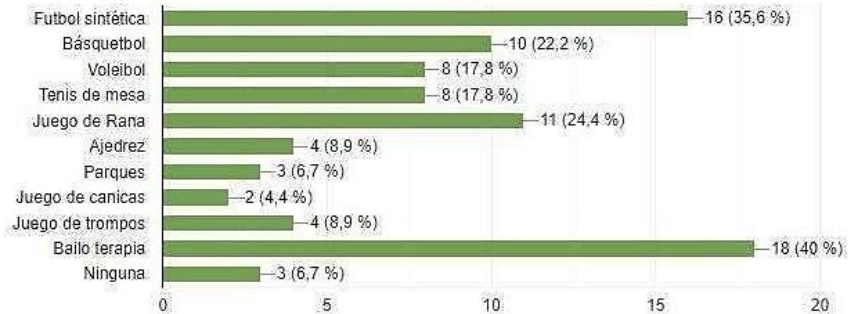
Para el cumplimiento del objetivo del equilibrio psicosocial en los funcionarios de CORPONARIÑO, se propuso desarrollar diferentes actividades deportivas tendientes a reducir el riesgo psicosocial, que se pueda presentar en el ámbito laboral, obteniendo los siguientes resultados:

**EQUILIBRIO PSICOSOCIAL ( FACTORES PSICOSOCIALES).**

¿Qué eventos deportivos y recreacionales te gustaría participar?

Copiar

45 respuestas



De acuerdo a los resultados obtenidos, las actividades con mayor receptividad fueron: bailo terapia con un 40% de aceptación, seguida de futbol sintética con el 35.6% y juego de rana con un 24.4%; por otra parte se mencionaron actividades como basquetbol con un 22.2%, voleibol y tenis de mesa con un 17.8%, con un porcentaje más bajo de receptividad tenemos: ajedrez y juego de trompos con un 8.9%, parques con 6.7% y juego de canicas con 4.4% y cabe resaltar que un 6.7% desea no participar de ninguna actividad deportiva.

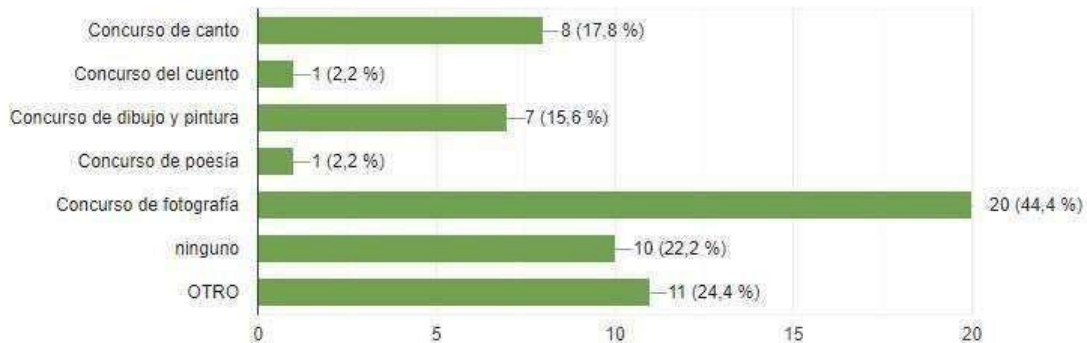
**Actividades Artísticas y Culturales.**

Para dar cumplimiento al eje de equilibrio psicosocial frente a los factores de riesgo que puedan presentarse al interior de la CORPORACIÓN, se plantearon diferentes actividades artísticas y culturales, con el fin de incentivar y motivar al personal a desarrollar su capacidad creativa.

¿ Que eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales te gustaría participar?.

[Copiar](#)

45 respuestas



De acuerdo a los resultados obtenidos, encontramos con una mayor aceptación el concurso de fotografía con un 44.4%, seguido de concurso de canto 17.8%, concurso de dibujo y pintura 15.6%, concurso del cuento y poesía con un 2.2%, y un grupo del 22.2% manifiesta no participar de ninguna actividad, el 24.4% plantea desarrollar una actividad artística y cultural distinta a las mencionadas como: evento de baile urbano y arte marcial, lectura, danzas, caminatas, manualidades, crucigramas, caminatas ecológicas, conciertos, visitas a museos o lugares culturales, teatro, talleres de cocina y montañismo.

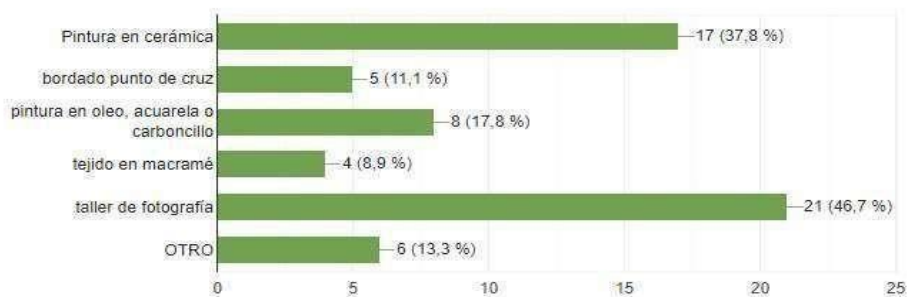
### Talleres y Actividades Recreativas.

Con esta temática se busca generar un espacio donde los funcionarios puedan ejercitar sus destrezas y habilidades con la participación de talleres y actividades recreativas.

¿ Que tipo de talleres te gustaría recibir como actividad recreativa?

[Copiar](#)

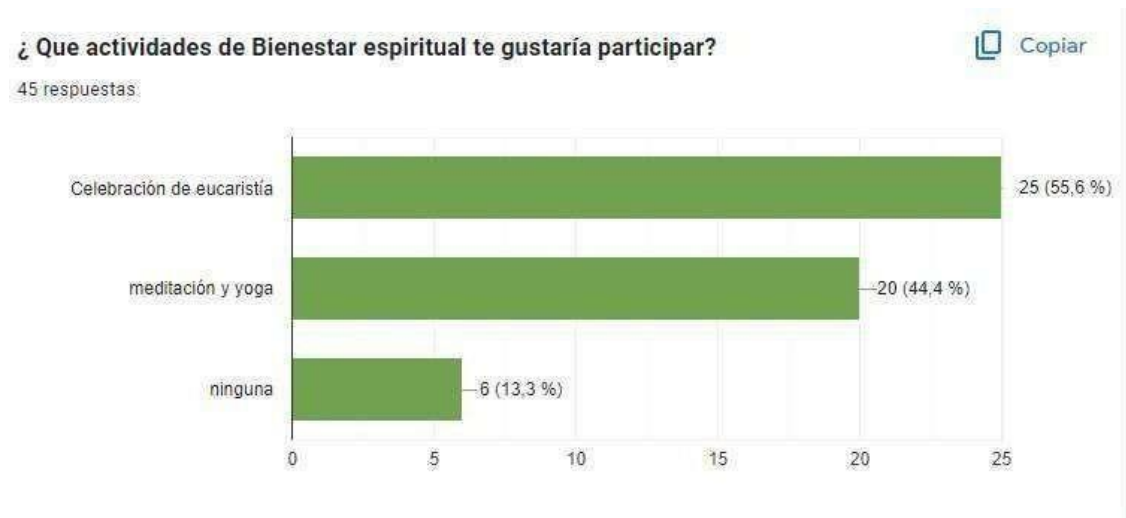
45 respuestas



De acuerdo a los resultados obtenidos encontramos con mayor aceptación el taller de fotografía 46.7%, seguido pintura en cerámica 37.8%, pintura en óleo, acuarela o carboncillo 17.8%, bordado punto de cruz 11.1%, tejido en macramé 8.9%, un grupo 13.3% manifiestan realizar otro tipo de actividad, diferente a las propuestas como: porcelana fría, repostería, elaboración artículos en madera, culinaria y talleres de decoración.

**Actividades de Bienestar Espiritual.**

Para este punto es importante crear las condiciones para que los funcionarios puedan participar de actividades de bienestar espiritual, que les permita un espacio de reflexión.



Para este tipo de actividades se planteó realizar celebraciones eucarísticas, al igual que meditación y yoga. La primera con una aceptación de 55.6% y la segunda con 44.4%, y un grupo reducido del 13.3% manifestó no participar de ninguna actividad espiritual.

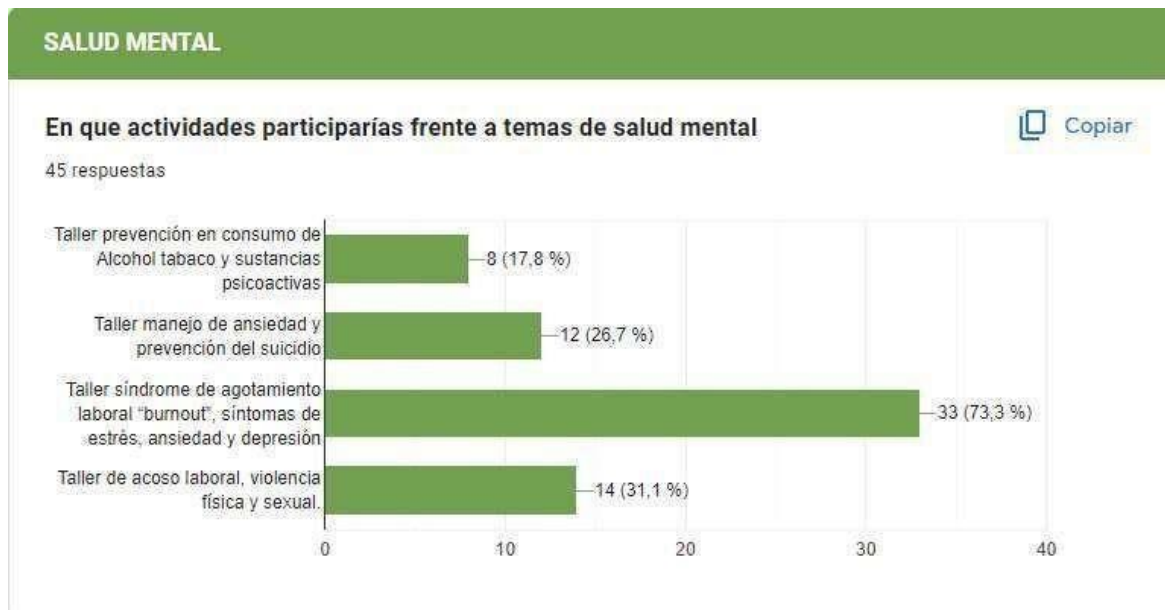
**EJE No 2 SALUD MENTAL**

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajando de forma productiva y contribuyen a la comunidad. 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.

### Actividades relacionadas con la Salud Mental.

Teniendo en cuenta el nivel de estrés que puedan presentar los funcionarios de CORPONARIÑO, se plantearon unas actividades relacionadas con la prevención frente a la afectación de la salud mental.



De acuerdo a los resultados obtenidos frente a la Salud Mental, encontramos que el taller síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión tuvo una mayor aceptación con un 73.3%, seguido de actividades como taller de acoso laboral, violencia física y sexual 31.1%, taller manejo de ansiedad y prevención del suicidio 26.7%, y el taller de prevención en consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas 17.8%.

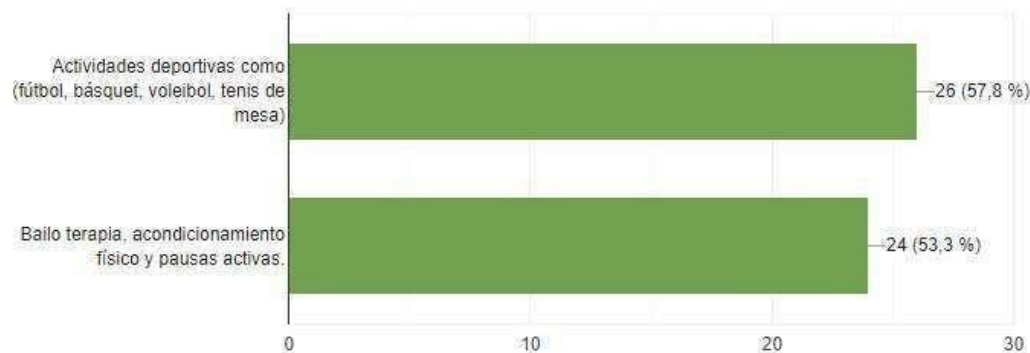
### Actividades Prevención en Sedentarismo.

Con este tipo de actividades se pretende generar espacios para mejorar los estilos de vida saludable de los funcionarios, evitando así enfermedades cuya causa principal son el sedentarismo; por lo anterior se propone desarrollar una serie de actividades que incentiven a la participación de los funcionarios.

**En que actividades participarías para la Prevención del sedentarismo**

Copiar

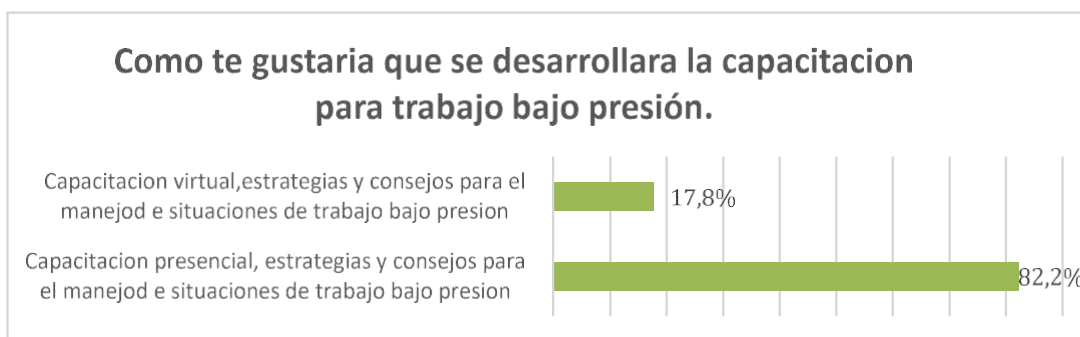
45 respuestas



Frente a las actividades de prevención del sedentarismo se plantearon dos opciones, de las cuales el 57.8% que pertenece a actividades deportivas como: futbol, básquet, voleibol y tenis de mesa, las cuales tuvieron mayor receptividad por parte de los funcionarios, en seguida con un 53.3% de actividades como bailo terapia, acondicionamiento físico y pausas activas.

**Actividades de Capacitación Trabajo Bajo Presión.**

Estas actividades buscan reducir el riesgo psicosocial que se pueda generar a los funcionarios de la corporación, por lo cual se pretende desarrollar capacitaciones frente al trabajo bajo presión



Los funcionarios encuestados, manifestaron que les interesa participar de las diferentes actividades de manera presencial y virtual, el 82.2% desea participar de capacitación presencial en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión.

Mientras que el 17,2% manifiesto que se realizaran las mismas actividades de manera virtual.

### EJE No 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (convivencia social)

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Este componente integra las siguientes actividades.

#### Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar.

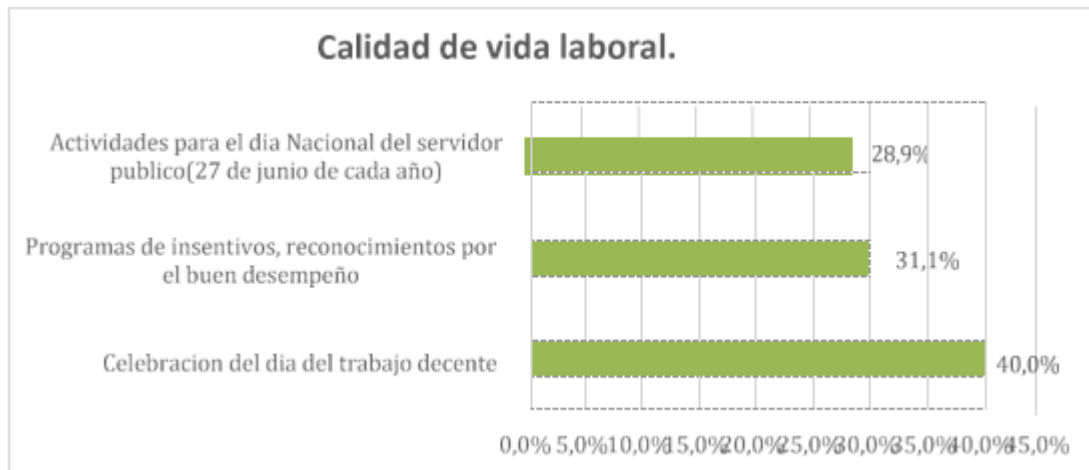
Esta serie de actividades busca brindar espacio que permitan el equilibrio entre la vida laboral y familiar, donde los funcionarios podrán compartir actividades al interior de la corporación en compañía de sus familiares.



De acuerdo a los resultados obtenidos, se planteó horarios flexibles para compartir con la familia, obteniendo las siguientes valoraciones: día del cumpleaños libre y remunerado 77.8% de aceptación, seguido de una jornada recreativa organizada por la entidad para compartir en familia 40%, acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación 22.2% y por último institucionalizar el día del abuelo a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos.



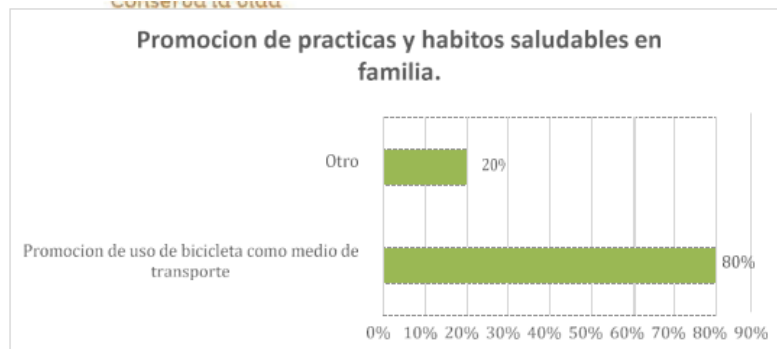
Este ítem busca definir la calidad de la vida laboral como la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades, a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en la Corporación Autónoma regional de Nariño; por consiguiente, se propone actividades encaminadas a mejorar el ambiente laboral.



De acuerdo a los resultados obtenidos frente a la calidad de vida laboral, la actividad con mayor porcentaje es la celebración del día del trabajo decente con un 40%, en seguida programas de incentivos reconocimientos por el buen desempeño 31.1% y actividades para el día nacional del servidor público 28.9%.

**Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia.**

Este ítem busca generar espacios para compartir en familia, teniendo como referencia el esparcimiento y los estilos de vida saludable.



De acuerdo al análisis de resultados el 80% de los funcionarios comentaron que les gustaría implementar el uso de bicicleta como un medio de transporte, para dirigirse de la casa al trabajo, el 20% manifestó que les gustaría adicionar actividades para compartir en familia como, pausas activas, salidas de campo, caminatas, paseo a lugares ecológicos, deportes en familia etc.

### **Actividades para Promover la Inclusión Laboral, Diversidad y Equidad**

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



Los funcionarios manifestaron que les gustaría participar en un 55.6% de talleres de liderazgo, un 20% de talleres participativos de comunicación asertiva, un 17.8% de talleres de trabajo en equipo y un 6,7% de talleres para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos sociales y culturales.

### **Actividades de Celebración del Cumpleaños de Corponariño y el Día del Niño.**

Para celebrar el día del niño, los funcionarios manifestaron realizar las siguientes actividades:



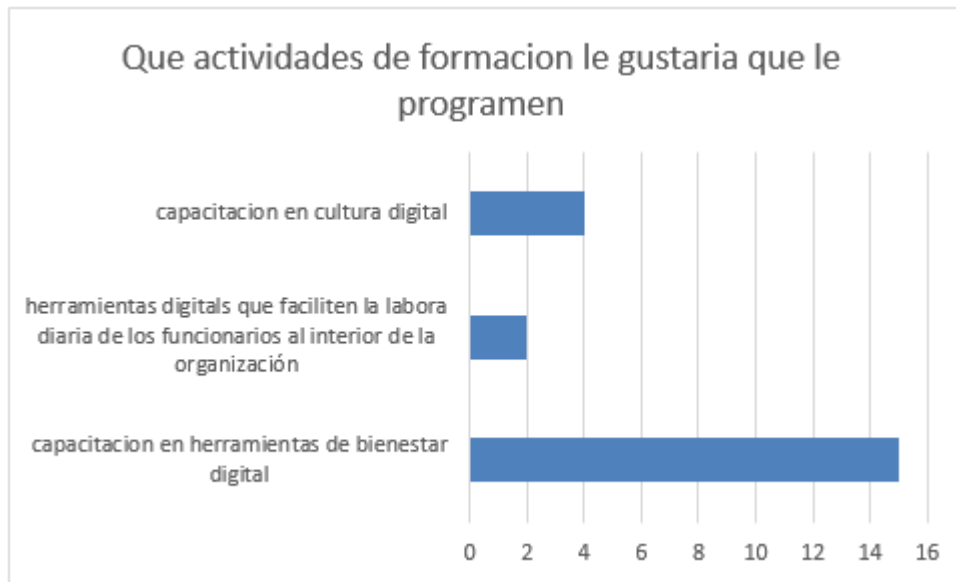
Un 30.2% show de magia y payasos, un 27.9% show canino con apoyo de la policía Nacional, un 18.6% función de títeres, con 2.3% taller de pintura, actividades deportivas y recreativas, detalles para los niños, caminata ecológica.

Respecto a la celebración del cumpleaños de CORPONARIÑO los funcionarios manifestaron que les gustaría una eucaristía, una palayera o una fiesta y que a su vez se realicen reconocimientos a los trabajadores.

#### **EJE No 4 TRANSFORMACION DIGITAL**

La transformación digital es la integración digital en todas las áreas de una empresa cambiando fundamentalmente la forma en que opera y brinda valor a sus clientes, por ello es importante fortalecer las competencias digitales en los funcionarios enfocados en el autocuidado (a través de plataformas aplicar pausas activas), así mismo ofrecer capacitaciones en herramientas digitales que faciliten la labor diaria al interior de la organización (Teams, zoom, correos, one drive) y adicional a ello generar estrategias encaminadas a fortalecer el conocimiento en inteligencia artificial.

Que actividades de formación le gustaría que le programen			
Resultados	capacitación en herramientas de bienestar digital	Capacitación en herramientas digitales que faciliten la labor diaria de los funcionarios al interior de la organización	capacitación en cultura digital
# PERSONAS	15	2	4
%	71,43	9,52	19,05

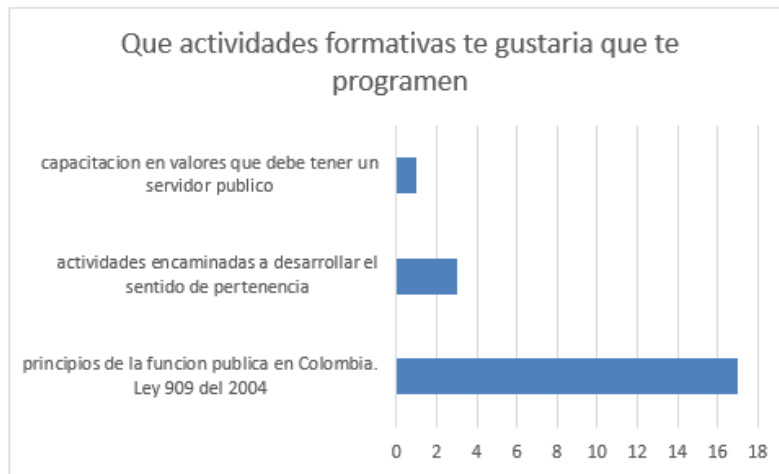


Un 71.4% requieren que se les programen capacitaciones en herramientas de bienestar digital, un 19,0% capacitación en cultura digital, 9,5% prefieren capacitación en herramientas digitales que faciliten la labor diaria de los funcionarios al interior de la organización.

### EJE No 5 IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

En este eje se promociona la vocación del servicio a los demás a través de la empatía, es decir ponerse en el lugar del otro a través del optimismo, la vocación del servicio se encuentra a través de la experiencia, sin embargo, se perfecciona a través de la capacitación constante y la comunicación

Que actividades formativas te gustaría que te programen			
Resultados	Capacitación en principios de la función pública en Colombia. Ley 909 del 2004	actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia	capacitación en valores que debe tener un servidor publico
# PERSONAS	17	3	1
%	80,95	14,29	4,76

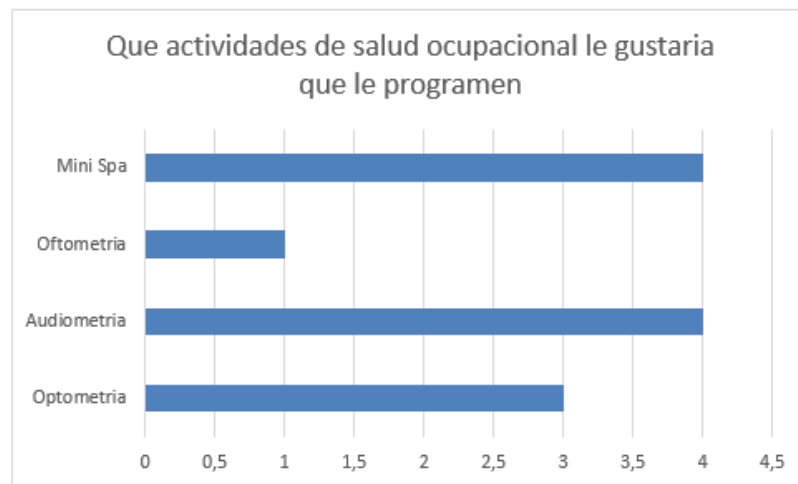


Con relación a este punto podemos manifestar que un 80.9% requieren que se les programen capacitaciones en principios de la función pública en Colombia. Ley 909 del 2004, un 14,2% en actividades encaminadas a desarrollar en sentido de pertenencia y un 4,7% prefieren capacitación en temas axiológicos que deben tener los funcionarios públicos.

El programa de pre pensionados CORPONARIÑO, se enfoca en tres aspectos muy importantes salud, formación y lúdico, recreativo cultural, el cual se crea con el fin de implementar estrategias y habilidades en los funcionarios próximos a jubilarse para que se puedan adaptar a su nueva etapa de su vida, fortaleciendo su salud y previniendo la enfermedad, brindando capacitaciones de acuerdo a sus necesidades y facilitando espacios de recreación.

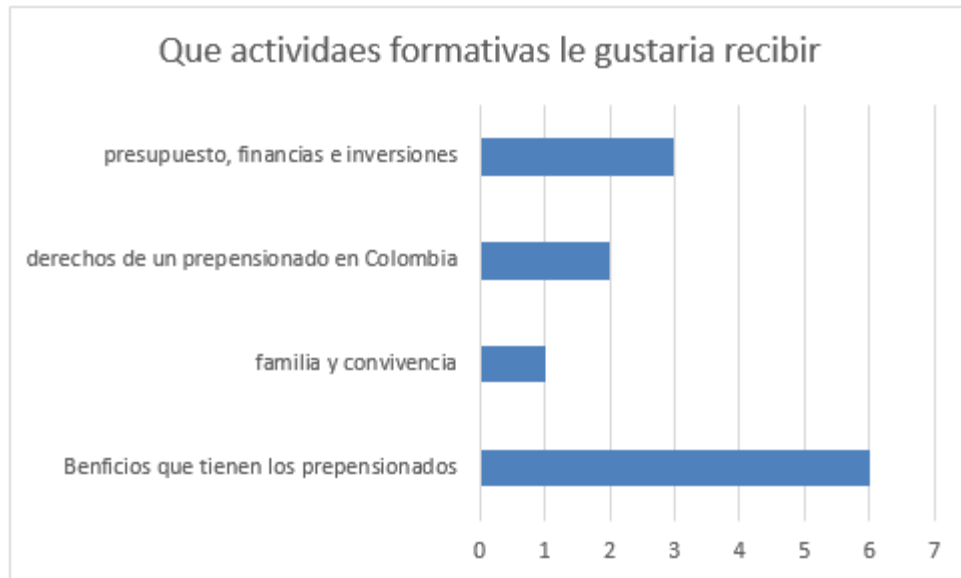
**ANÁLISIS Y RESULTADOS ENCUESTA POBLACIÓN PREPENSIONABLE**

Que actividades de salud le gustaría que le programen				
Resultados	Optometría	Audiometría	Salud oral	Mini Spa
No de personas	3	4	1	4
%	25	33,3	8,3	33,3



Referente a los temas de salud, la población en calidad de prepensionados manifiestan que desearían participar en actividades de audiometría y Mini Spa en un 33,3%, un 25% en optometría y un 8,3% en salud oral

Que actividades formativas le gustaría recibir				
Resultados	Beneficios que tienen los pre pensionados	Familia y convivencia	Derechos de un pre pensionado	Presupuesto, finanzas e inversiones
No de personas	6	1	2	3
%	50,0	8,3	16,6	25,0



Con relación a este ítem, el 50% manifiestan que desean recibir formación en beneficios que tienen los pre pensionados, un 25% desea capacitarse en presupuesto, finanzas e inversiones, un 16,6% en temas con los derechos que tienen un pre pensionado, un 8,3 % manifiestan que se traten temáticas referentes a familia y convivencia.

#### En qué actividades lúdicas, deportivas y recreativas le gustaría participar

Resultados	otra	Bailoterapia	Caminata ecológica	Juego de rana
No de personas		1	9	1
%	8,33	55	8,33	8,33



Referente a este punto, el 55% manifiesta que desean participar en actividades como la Bailoterapia, un 8,33% prefieren actividades relacionadas con juego de rana, caminatas ecológicas y otras actividades no mencionadas en la encuesta, pero lo describen como billar

Con la aplicación de la encuesta podemos manifestar lo siguiente:

- La población participante en este proceso fue de 12 funcionarios de los 18 existentes en la Corporación sede central
- Los encuestados manifiestan se brinde proceso formativo en temas que beneficien a la población pre pensional
- Los participantes de la encuesta en su mayoría desean participar de actividades recreativas como la Bailoterapia

Cabe resaltar que, como institución no se debe dejar a un lado a este tipo de población y brindarle el mayor apoyo posible, no sin antes tener en cuenta que quienes se encuentran en ente proceso son personas en su mayoría que han dedicado toda una vida a trabajar por una empresa, por tal razón es compromiso de la entidad resaltar su labor.



## **BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del presente plan de Bienestar social y de las actividades que hacen parte de éste, todos los funcionarios y funcionarias adscriptas a la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE NARIÑO, indistintamente su tipo de vinculación (carrera administrativa, provisionalidad, libre nombramiento y remoción), adicional a ello podrán participar sus familias.

Según lo previsto en el Decreto 051 de 2018 Art. 4 Parágrafo II, se entenderá como familia del funcionario:

- El cónyuge o compañero (a) permanente
- Los padres del funcionario (a)
- Los hijos hasta 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

## DESCRIPCION DEL USO DEL INCENTIVO TURISTICO O EDUCATIVO

Teniendo en cuenta la Resolución No 192 de 30 de abril de 2024 por medio de la cual se adopta el acuerdo de negociación sindical entre la Corporación Autónoma Regional de Nariño y los empleados públicos afiliados a las organizaciones sindicales, en su artículo décimo segundo: estímulos se define destinar el 35% del presupuesto de los recursos de bienestar social al estímulo turístico o educativo por funcionario, estímulo que se reconocerá al funcionario que cumpla las siguientes condiciones:

1. Estimulo Vacacional: se hará el reconocimiento aportando solicitud por escrito a la oficina de talento humano adjuntando los soportes del servicio obtenido por conceptos de turismo a nombre del funcionario y con fecha de enero a diciembre del 2024
2. Estimulo Educativo: deberá presentar solicitud por escrito a la oficina de talento humano adjuntando soportes o copia de recibo de matrícula de la entidad educativa legalmente constituida a nombre del funcionario, cónyuge e hijos y aportando copia del documento de identidad, soportes que deben ser de la vigencia 2024

Este beneficio no es acumulable y debe aprovecharse dentro de la vigencia.

## **PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

El valor asignado para las actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para el año 2024, será por la suma de CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS (\$110.000.000)

EJES	ACTIVIDADES	ACCIONES	DESCRIPCION	OBSERVACION	CANTIDADES	RECURSOS			SALARIO EMOCIONAL	
						SST	GESTION	PLAN DE BIENESTAR 2024		
Eje No 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DEPORTIVAS	Baloterapia y rumba terapia	Se realizarán sesiones en la sede central y los diferentes centros ambientales.	Estas actividades se realizarán con la adquisición de elementos deportivos, que serán determinados por Equipo SST, con recursos del presupuesto vigencia 2024 asignados a este rubro.	Dos (02) Sede Central, una (01) Centros Ambientales		X			
		Fútbol sintética	Se organizará un campeonato el cual busque integrar a funcionarios.		1	X				
		Juego de rana	Se organizará un campeonato el cual busque integrar a funcionarios.		1	X				
		Basquetbol	Se organizará un campeonato el cual busque integrar a funcionarios.		1	X				
		Voleibol	Se organizará un campeonato el cual busque integrar a funcionarios.		1	X				
		Tenis de Mesa	Se organizará un campeonato el cual busque integrar a funcionarios.		1	X				
		Fortalecimiento Físico	Incentivo a través de servicio de gimnasio, dirigido a los funcionarios de la Entidad o sus familiares.		1	X				
		Ciclorutas	Cumplimiento Decreto Municipal Día Sin Carro					X		
	Penalis a ciegas	Con el objeto de la conmemoración de la Copa A			20 de junio de 2024		X			
	RECREATIVAS	Caminatas ecológicas	Se realizara una caminata dentro del año, que hace parte del programada de Prepenionados de la Entidad.	Esta actividad se realizará con recursos del Plan de Bienestar 2024	Septiembre de 2024	X				
		Reconocimiento Día del Trabajador	Desarrollar una actividad lúdica de integración entre los trabajadores de la Entidad, en la cual hubo acciones dirigidas al fortalecimiento personal y espiritual.	Esta actividad se realizará con recursos del Plan de Bienestar 2024	02 de Mayo de 2024		X			
	JORNADA DE BIENESTAR LABORAL	Cumpleaños de Corponario	Celebración Eucarística, cultural y recreativa.	Esta actividad se realizará con recursos del Plan de Bienestar 2024	Octubre 4 de 2024	X				
		Fiestas Decembrinas	Novenas Navideñas	Gestion	Diciembre de 2024		X			
		Día del Niño	Evento recreativo y cultural.	Esta actividad se realizará con recursos del Plan de Bienestar 2024	Octubre de 2024	X				
Cumpleaños de Vida del Servidor Público		Acto administrativo de cada funcionario, donde se reconoce día de cumpleaños de vida el cual no es laborable para el mismo.	Gestion	1/año		X		X		
Reconocimiento Año de Servicios del Servidor Público		Acto administrativo en cumplimiento del Acuerdo de Negociación Sindical, en el cual se brindará días compensatorios de acuerdo a la antigüedad de cada funcionario.	Gestion	1/año		X		X		
Día del Servidor Público		Reconocimiento a todo el grupo de funcionarios de la entidad y de media jornada no laborable con el propósito de que el servidor tenga un tiempo para que sea utilizado con sus familias .	Gestion	29 de Junio 2024		X		X		
Fechas Especiales		Día de la Madre, Padre, Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Secretaria, etc	Gestion	1/año		X		X		
EJE No 2 SALUD MENTAL		ACTIVIDADES PARA LA SALUD MENTAL	Taller Síndrome de Agotamiento Laboral "Burnout"	En el periodo de abril a diciembre se desarrollaran capacitaciones dirigidas a Funcionarios, Contratistas y Familiares.	Gestion	Mayo 21 del 2024		X		
	Taller sobre Comunicación asertiva		Se desarrollaran talleres con funcionarios y contratistas desde el mes de abril hasta el mes de diciembre.	Gestion	19 de abril del 2024		X			
	Taller de Acoso Laboral y Sexual		Durante el año 2024 se realizaran capacitaciones o talleres en el tema ley 1010 del 2008	Gestion	Junio 5 del 2024		X			
	Jornada de Salud		En semana de SST se llevaron a cabo jornadas de promoción en salud y prevención de la enfermedad como terapias de relajación, riesgo cardiovascular, riesgo biomecánico, alimentación saludable entre otras	Gestion	Abril 22 al 26 del 2024		X			
	Taller Manejo de Ansiedad, Estrés y Prevención del Suicidio.		se ejecutara talleres referente a este tema con funcionarios y contratistas de la corporación en el mes de 2024.	Gestion	18 de julio del 2024		X			
	Taller inteligencia emocional		Se ejecutaran talleres con funcionarios y contratistas en el año 2024	Gestion	18 de abril del 2024		X			
	Taller Prevención de Spa		Dirigido a trabajadores de la entidad, modalidad virtual y certificación del mismo.	Gestion	03 y 11 de Julio de 2024		X			
	Pausas Activas		Realizar de manera permanente pausas activas con acompañamiento de la ARL.	Gestion	Diarias		X			
	Juegos de Mesa: Ajedrez, Parques y Juegos Autótonos Juego de sapo, Fútbol, Basquetbol y Voleibol		Según Acuerdo Sindical se tiene establecidas las practicas deportivas los días miercoles de cada semana, dirigidas a los trabajadores de la Entidad.	Gestion	Semanales		X			
	Masculino, Femenino y Mixto			Gestion						
	ACTIVIDADES CAPACITACION TRABAJO BAJO PRESION		Capacitación en Estrategias y Consejos para el Manejo de Situaciones de Trabajo Bajo Presión	Esta actividad se realizará con acompañamiento de la ARL.	Gestion	Agosto de 2024		X		
	ACTIVIDADES PARA EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL		Día de la Familia	Promover la integración familiar al interior del núcleo de cada funcionario, otorgando un día de descanso durante el año, para disfrutarlo en familia.		1 día/año			X	
	ACTIVIDADES PARA LA CALIDAD DE VIDA LABORAL		incentivo para los funcionarios de la Entidad.	Incentivo vacacional o educativo según Acuerdo Sindical destinado para los funcionarios previa presentación de la documentación requerida.	Esta actividad se realizará con recursos del Plan de Bienestar 2024	1/año	X			
	ACTIVIDADES PROMOCION DE PRACTICAS Y HABITOS SALUDABLES EN FAMILIA.		Implementación uso de bicicleta	El uso de la bicicleta y otros modos de movilidad alternativa, se motivará a través de un ciclo paseo, el cual estará a cargo del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde podrán participar funcionarios, contratistas y sus familiares.		3/año				
Deportes en familia		Adicional a ello, para la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se desarrollaran actividades deportivas, donde puedan participar los familiares de los funcionarios.		1/año						
ACTIVIDADES DIA DEL DIA DEL NIÑO	Visitas a museos o lugares culturales en la semana de receso Cine a la Corpo	Para el mes de octubre se desarrollará en marco del día del niño y la semana de receso académica, espacios dirigidos a la recreación, la creatividad y el conocimiento a los hijos de los funcionarios de los diferentes centros ambientales		1/año						
EJE No 3 -DIVERSIDAD E INCLUSION SOCIAL	CAPACITACION EN DIVERSIDAD E INCLUSION	Capacitación en tema relacionado con la promoción de la inclusión	para el mes de noviembre se realizará una capacitación con la temática de inclusión que responda a lo descrito en este eje.		1/año					
EJE No 4 - TRANSFORMACION DIGITAL	TALLER HERRAMIENTAS DIGITALES	Taller de capacitación en herramientas de inteligencia artificial	Realizar taller de capacitación dirigida a funcionarios de la entidad en inteligencia artificial fundamentada en programación básica.	Esta actividad se realizará con recursos del Plan de Bienestar 2024	Noviembre de 2024	X				
S-IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVIDIO PUBLICO	ACTIVIDADES EN FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA POR LA ENTIDAD	Taller formativo en principios de la función pública en Colombia. Ley 909 del 2004	Actividad de integración donde se desarrolle, y se ponga en practica el liderazgo, empatía, comunicación y sentido de pertenencia por la Entidad.	Gestion	20 de Junio de 2024		X			
		Jornada de Limpieza Playa	Se realizará una jornada de limpieza de playa en el municipio de Tumaco - Narino, en el cual podrán participar todos los funcionarios de la Entidad.	Esta actividad se realizará con recursos del Plan de Bienestar 2024	Septiembre de 2024	X				
IMAGEN CORPORATIVA	Fortalecimiento de la identidad institucional	se hará entrega de elemento de identidad institucional a cada funcionario buscando fortalecer la imagen y el sentido de pertenencia	Esta actividad se realizará con recursos del Plan de Bienestar 2024	1/año			X			