

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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

JOSÉ ANDRÉS DÍAZ
Director General

JUAN CAMILO GUEVARA HIDALGO
Subdirector Administrativo y Financiero

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	14
RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	15
EJES PRINCIPALES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS CORPONARIÑO 2025	27
BIENESTAR LABORAL PARA PREPENSIONADOS	28
BENEFICIARIOS	29
DESCRIPCION DEL USO DEL INCENTIVO TURISTICO O EDUCATIVO	30
PRESUPUESTO ASIGNADO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	31
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 2025.

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 2024 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 mejorar las 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.

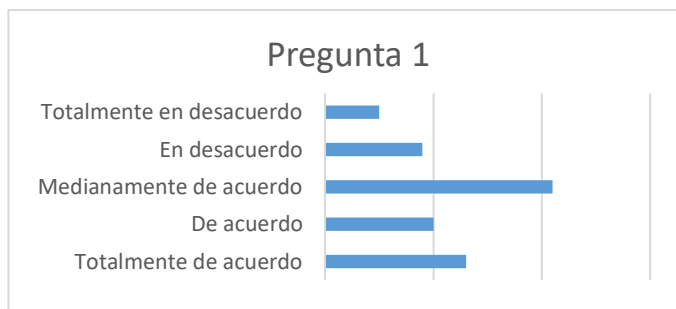
Siendo así, para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de modo que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y productividad cada vez más altos que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior de la entidad como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

RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Este informe se realizó mediante el análisis de la información parcial 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 2024 a los funcionarios de la corporación por medio de un formulario virtual. Por ende, el 100% de la población corresponde a 97 funcionarios de los cuales 27 personas contestaron la encuesta lo que corresponde a un 28%. 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.

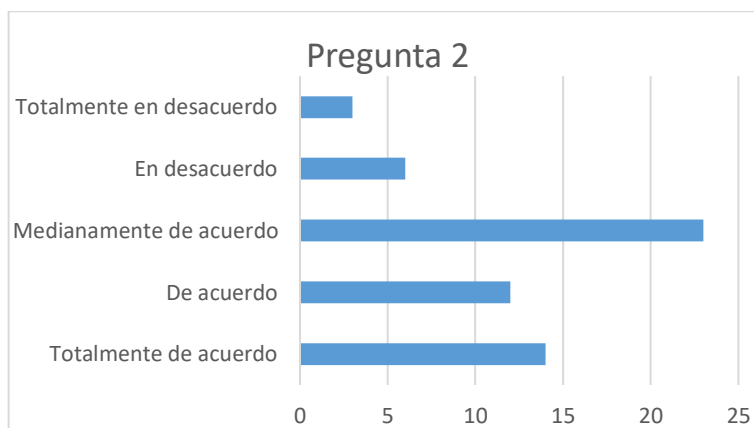
Afirmaciones relacionadas con la comunicación

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	11	9	5	2	0
%	22,41	17,24	6,21	5,5	0



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.

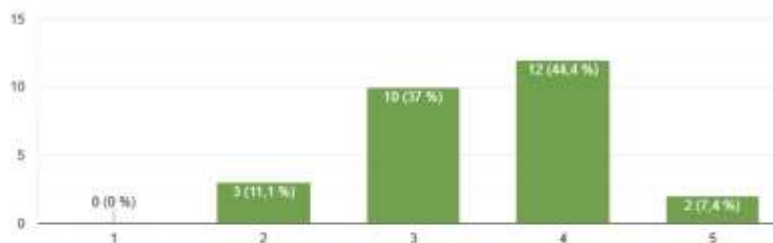
Considero que los medios de comunicación (memorandos, oficios, correo electrónico, fax, etc.) de la Corporación son efectivos					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	14	12	23	6	3
%	24,1	20,6	39,6	10,3	5,1



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.

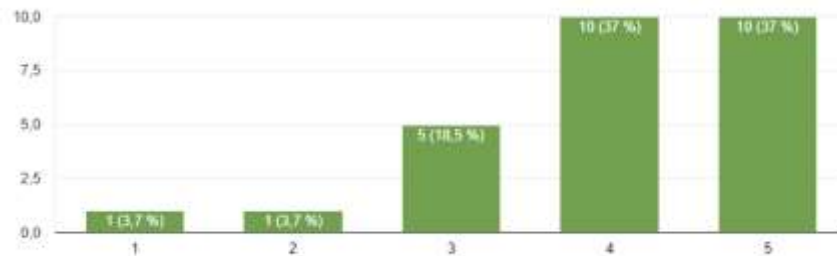
Afirmaciones relacionadas con las necesidades y la motivación

Me siento satisfecho con el desempeño de mis funciones					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	2	12	10	3	0
%	7,4	44,4	37	11,1	0



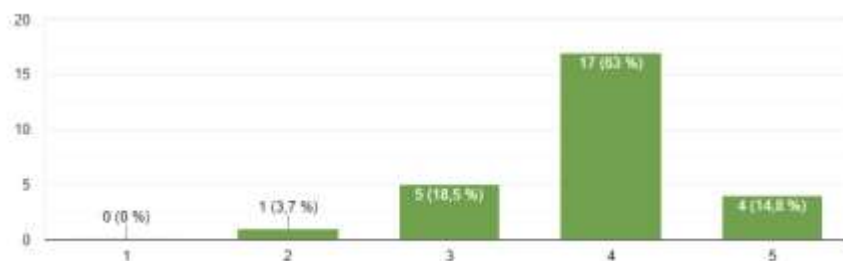
Existe un 7,4% que expresa sentirse totalmente de acuerdo con el desempeño de sus funciones, en seguida un 44,4% de funcionarios de la entidad que también están de acuerdo con la satisfacción de sus funciones; por lo tanto, se puede concluir que existe gusto con el desempeño de las funciones casi en 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	10	10	5	1	1
%	37	37	18,5	3,7	3



Con relación a la motivación, existe un 37% de funcionarios que se sienten totalmente motivados es decir están de acuerdo de trabajar en Corponariño, de igual manera existe un porcentaje del 37% 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	4	17	5	1	0
%	14.8	63	18.5	3.7	0

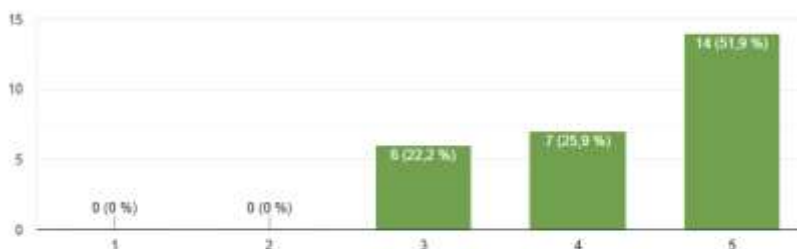


Se evidencia que 14% de los funcionarios están motivados lo que genera que se logren nuevas metas, en seguida hay un 63% expresa de la misma manera

concertar su motivación con el logro de metas y objetivos, asimismo existe un 18.5% 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.

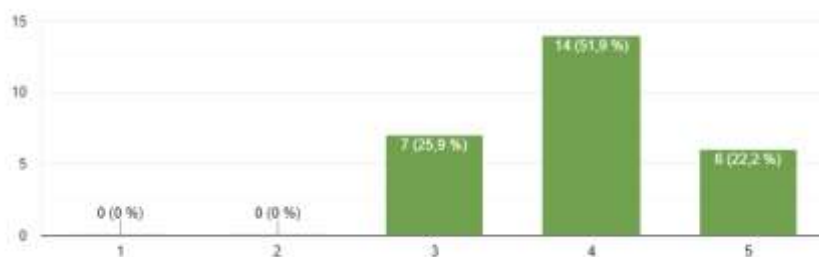
Afirmaciones relacionadas con la integración y la Colaboración

Estoy plenamente integrado con mis compañeros de trabajo.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	14	7	6	0	0
%	51.9	25.9	25.9	0	0



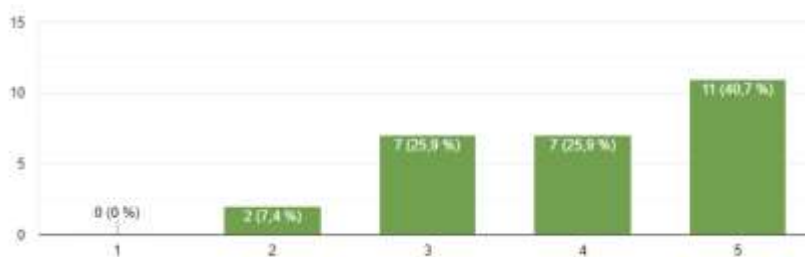
Con relación a la integración entre funcionarios, existe un 51,% que están de acuerdo de tener una adecuada cohesión e integración con sus compañeros y grupos de trabajo en seguida hay un porcentaje del 25.9% que están totalmente de acuerdo en tener una integración con sus compañeros , por lo tanto hay 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	6	14	7	0	0
%	22.2	51.9	25.9	0	0



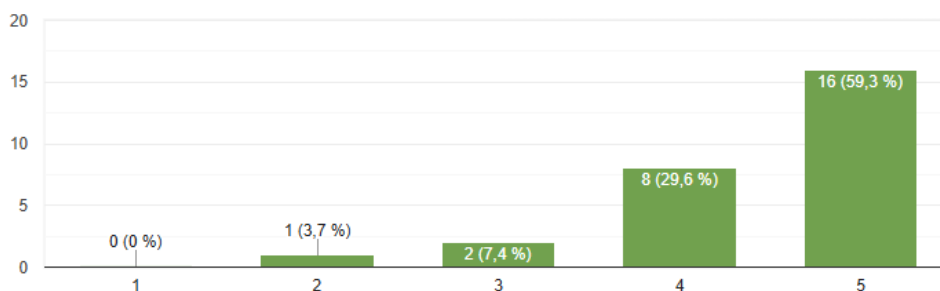
Con respecto al manejo de problemas, existe un 22.2.% de funcionarios que tienen una percepción adecuada frente al manejo que se da a la solución de problemas, y un 51.9% que están en total acuerdo con este aspecto; existe un porcentaje significativo de trabajadores que perciben que dicho manejo no es tan satisfactorio, 25.9%. 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	11	7	7	2	0
%	40.7	25.9	25.9	7.4	0



En cuanto a lo que refiere al trabajo en equipo, se evidencia que hay un 40.7% de funcionarios que están de acuerdo en que 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 25.9% 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

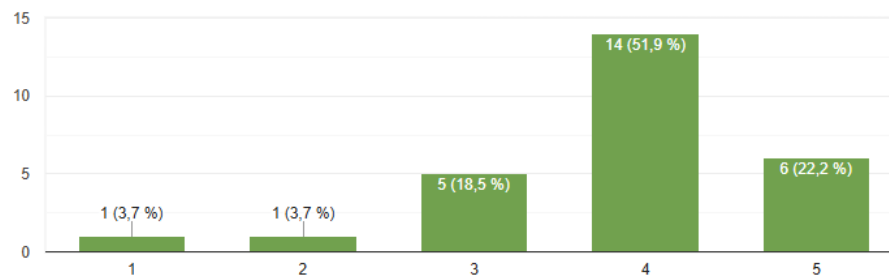
Tengo una buena relación con mis compañeros.					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	16	8	2	1	0
%	59.3	29.6	7.4	3.7	0



Frente a la relación con los compañeros se evidencia que hay un 59.3% estar totalmente de acuerdo con tener buenas relaciones entre si, y un 29.6.% 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.

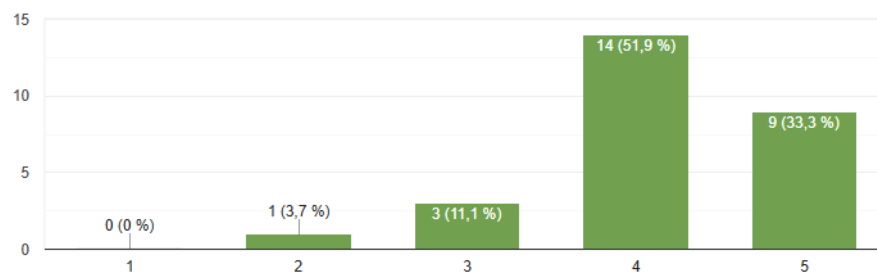
Afirmaciones relacionadas con liderazgo

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	6	14	5	1	1
%	22.2	51.9	18.5	3.7	3.7



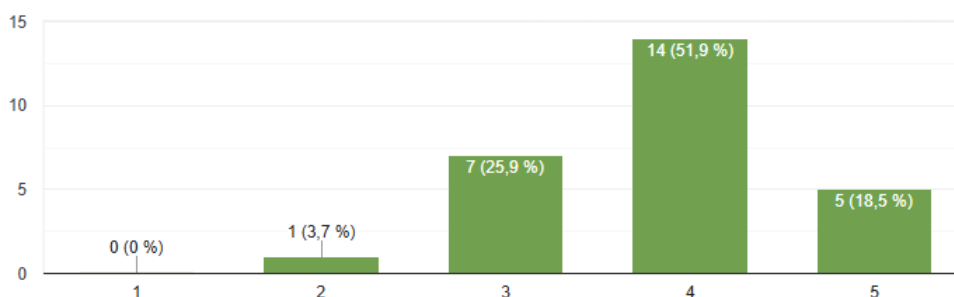
Se puede decir que existe una percepción adecuada frente a la disposición de los jefes a dialogar, debatir y conciliar las problemáticas que puedan existir en el ambiente laboral con un porcentaje del 22.2% y un 51.9%. Existe un grupo pequeño que muestra cierto desacuerdo en este punto. Este aspecto puede mejorarse abordando temas como inteligencia emocional con líderes, gestores de procesos y supervisores y mediante otras estrategias implementadas por el SST 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	9	14	3	1	0
%	33.3	51.9	11.1	3.7	0



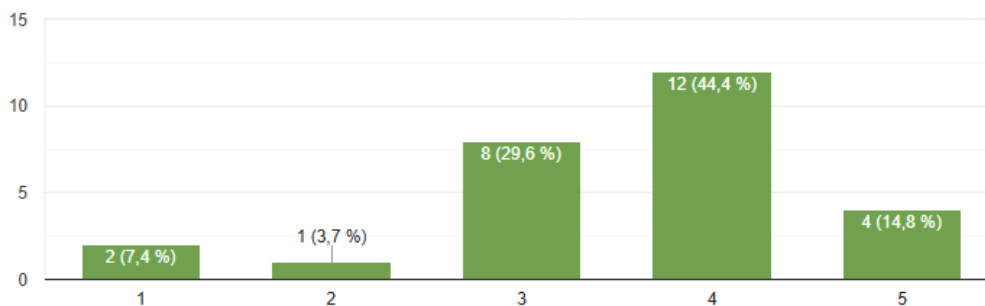
La mayoría de trabajadores con un 33.3% están totalmente de acuerdo y un 59.9% están de acuerdo considerando que los jefes están al tanto del desarrollo de las actividades que realiza el personal; sin embargo, existe un pequeño grupo del 8% que expresa inconformidad en este punto, lo cual puede estar 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	5	14	7	1	0
%	18.5	51.9	25.9	3.7	0



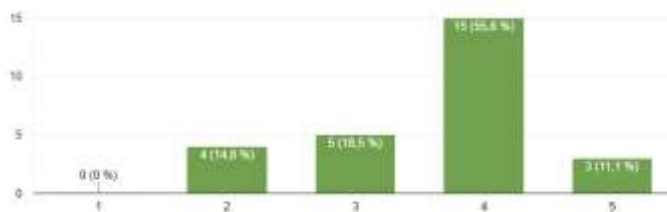
En este punto se evidencia que existe un 18.5% y un 59.9% de funcionarios que percibe una retroalimentación adecuada por parte de sus jefes y superiores ante la comisión de algún error, pese a ello, hay un grupo pequeño de trabajadores que percibe que dicha retroalimentación no se hace de manera asertiva. 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	4	12	8	1	2
%	14.8	44.4	29.6	3.7	7.4



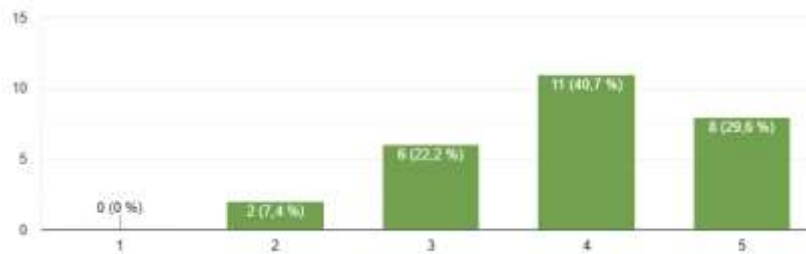
Ante el aspecto relacionado con el reconocimiento del buen desempeño existe un 14.4% y un 29.6% de los funcionarios, por lo cual se puede evidenciar que existe un reconocimiento adecuado por parte de sus jefes; sin embargo, algunos trabajadores perciben que su trabajo no es del todo reconocido, lo cual 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	3	15	5	4	0
%	11.1	55.6	18.5	14.4	0

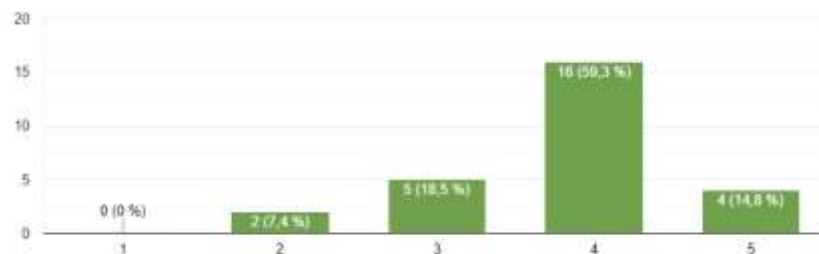


En este aspecto se observa un 11.1% y un 55.6% donde los funcionarios se sienten satisfechos con la articulación realizada con sus jefes; sin embargo, existe un grupo significativo que expresan estar en desacuerdo e inconformidad, lo cual está directamente relacionado con el aspecto referido al diálogo 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	8	11	6	2	0
%	29.6	40.7	22.2	7.4	0



Considero que mi jefe es justo con sus decisiones					
Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
# PERSONAS	4	16	5	2	0
%	14.8	59.3	18,5	7.4	0



De igual manera, frente a la percepción de la justicia implícita en las decisiones de los jefes, se analiza un 14.8% y un 59.3% 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.

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 2025.

EJES PRINCIPALES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS CORPONARIÑO 2025.

EJE No 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL (FACTORES PSICOSOCIALES)

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

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.

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.

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 y adicional a ello generar estrategias encaminadas a fortalecer el conocimiento en inteligencia artificial.

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 perfeccionar a través de la capacitación constante y la comunicación

BIENESTAR LABORAL PARA PREPENSIONADOS

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.

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 2025
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 2025

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 2025, será por la suma de CIENTO DIEZ MILLONES DE PESOS \$130.000.000

EJES	ACTIVIDADES	ACCIONES	DESCRIPCION	CANTIDADES	RECURSOS	
					SST	GESTION
	ELABORACIÓN PLAN			ENERO		
	CONCERTACION ACTIVIDADES FINANCIADAS CON RECURSOS PROPIOS			FEBRERO		
	SOCIALIZACIÓN ACTIVIDADES A CONTRATAR			FEBRERO		
	SOLICITUD CDP			FEBRERO		
	INICIO PROCESO DE CONTRATACIÓN			MARZO		
Eje No 1 -EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DEPORTIVAS	Bailoterapia y rumba terapia	Se realizarán sesiones en la sede central y los diferentes centros ambientales	Dos (02) Sede Central, una (01) Centros Ambientales		X
		Futbol 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	Mayo, Septiembre y Diciembre		X
	RECREATIVAS	Caminatas ecológicas	Se realizara una caminata dentro del año, que hace parte del programada de Pensionados de la Entidad.	Septiembre	X	
	JORNADA DE BIENESTAR LABORAL	Reconocimiento Día del Trabajador	Desarrollar una actividad lúdica de integración entre los trabajadores de la Entidad,	Mayo		X
		Cumpleaños de Corponariño	Celebración Eucarística, cultural y recreativa.	Octubre	X	
		Fiestas Decembrinas	Novenas Navideñas	Diciembre		X
Día del Niño		Evento recreativo y cultural.	Octubre	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	Mayo		X
		Taller sobre Comunicación asertiva	Se desarrollaran talleres con funcionarios y contratistas desde el mes de abril hasta el mes de diciembre.	abril		X
		Taller de Acoso Laboral y Sexual	Durante el año 2025 se realizaran capacitaciones o talleres en el tema ley 1010 del 2006	Junio		X
		Jornada de Salud	En semana de SST se llevaron a cabo jornadas de promocion en salud y prevencion de la enfermedad como terapias de relajacion, riesgo cardiovascular, riesgo biomecanico, alimentacion saludable entre otras	Abril		X
		Taller Manejo de Ansiedad, Estrés y Prevención del Suicidio	se ejecutara talleres referente a este tema con funcionarios y contratistas de la corporacion en el periodo	julio		X
		Taller inteligencia emocional	Se ejecutaran talleres con funcionarios y contratistas en el año 2024	abril		X
		Taller Prevención de Spa	Dirigido a trabajadores de la entidad, modalidad virtual y certificación del mismo.	Julio		X
		Pausas Activas	Realizar de manera permanente pausas activas con acompañamiento de la ARL.	Diarias		X
	Juegos de Mesa: Ajedrez, Parques y Juegos Autóctonos	Según Acuerdo Sindical se tiene establecida las practicas deportivas los dias miercoles de cada semana, dirigidas a los trabajadores de la Entidad.	Semanales		X	
		Juego de sape, Tennis de Mesa, Fútbol, Basquetbol y Voleibol Masculino, Femenino y Mixto.				
	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.	Agosto		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.	1/año	X		
ACTIVIDADES PROMOCIÓN DE PRACTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA:	Implementación uso de bicicleta	El uso de la bicicleta y otros medios 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 desarrollarán actividades deportivas, donde puedan participar los familiares de los funcionarios.	1/año			
ACTIVIDADES DIA DEL DÍA 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 INCLUSIÓN	Capacitación en tema relacionado con la promoción de la inclusión	para el mes de noviembre se realizará una capacitación con la tematica 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.	Noviembre	X	
5.-IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO 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, empatia, comunicación y sentido de pertenencia por la Entidad.	Junio	X	