

Plan de Incentivos Institucional



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2024

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CALDAS – CORPOCALDAS



Subdirección Administrativa y Financiera
Proceso Gestión para el Desarrollo Humano

Manizales, enero de 2024

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL VIGENCIA 2024

Proceso Gestión para el Desarrollo Humano
Subproceso Bienestar y Capacitación

Autores:

José Jesús Díaz Corrales- Líder del Subproceso de Gestión
para el Desarrollo Humano

Diana Carolina Zuluaga Restrepo - Líder del Subproceso de
Bienestar y Capacitación

Aprobado por:

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Fecha de aprobación: 26 de enero de 2024

Acta de Aprobación No. 1 de 2024

Fecha de publicación: enero 31 de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD	6
3.	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	8
3.1.	Eje 1: Equilibrio psicosocial	9
3.1.1.	Componente 1: Factores psicosociales	9
3.1.2.	Componente 2: equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	10
3.1.3.	Componente 3: Calidad de vida laboral	10
3.2.	Eje 2: Salud mental	11
3.2.1.	Componente 1: Higiene mental o psicológica	11
3.2.2.	Componente 2: Prevención de nuevos riesgos para la salud y efectos post pandemia	11
3.3.	Eje 3: Diversidad e inclusión	12
3.3.1.	Componente 1: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	12
3.3.2.	Componente 2: Prevención, atención y medidas de protección	13
3.4.	Eje 4: Transformación digital	14
3.4.1.	Componente 1: Creación de cultura digital para el bienestar	14
3.4.2.	Componente 2: Analítica de datos para el bienestar	15
3.4.3.	Componente 3: Creación de ecosistemas digitales	15
3.5.	Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público	16
3.5.1.	Componente 1: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	16
4.	MARCO NORMATIVO	18
5.	OBJETIVO GENERAL	20
5.1.	Objetivos específicos	20
6.	ALCANCE DEL DOCUMENTO	21
7.	MODELO DE PLANEACIÓN Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	22
7.1.	Presupuesto	23
8.	SEGUIMIENTO Y CONTROL	24

1. INTRODUCCIÓN

Los servidores públicos son el activo más importante de las entidades públicas para cumplir con su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el propósito de contribuir al logro de los fines esenciales del Estado.

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional de Caldas – Corpocaldas, formulado de acuerdo a la información suministrada en la caracterización socio demográfica servidores públicos de la Entidad, resultados del FURAG y los resultados obtenidos en los programas de bienestar social, estímulos e incentivos de años anteriores; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

En este sentido, el pilar fundamental de la Corporación Autónoma Regional de Caldas es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión Humana liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y

desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2024 se busca fortalecer en el funcionario público de Corpocaldas su proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad, ambientes seguros, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 y las necesidades detectadas en la caracterización socio demográfica servidores públicos de la Entidad.

2. CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

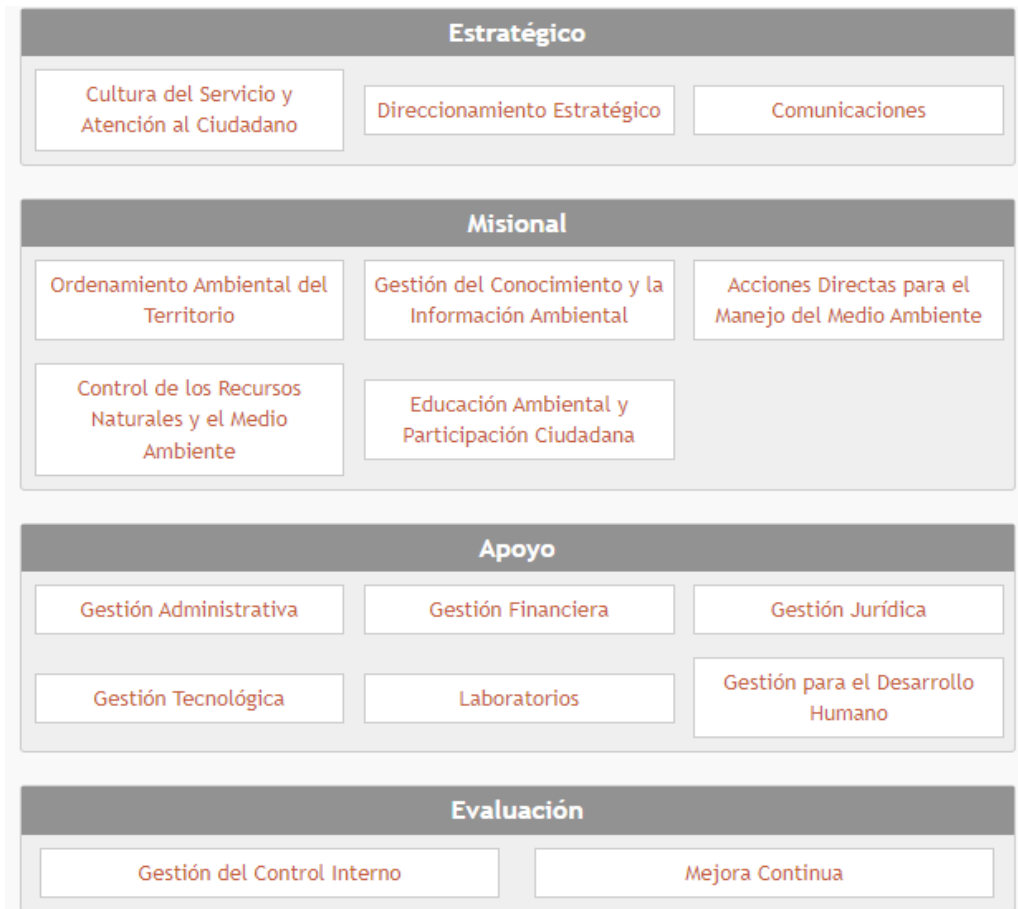
Misión: Contribuimos al desarrollo sostenible del territorio, a través de la conservación y uso racional de los recursos naturales y el medio ambiente en el departamento de Caldas, mediante la aplicación de las normas y políticas ambientales, la modernización institucional y el fortalecimiento de la cultura del servicio hacia nuestros grupos de interés, con un talento humano comprometido y calificado.

Visión: Al 2031 Corpocaldas será el principal promotor del desarrollo sostenible del territorio para el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Mapa de operación por procesos:

Dentro del Sistema de Gestión Integrado, Corpocaldas cuenta con el mapa de procesos el cual se compone de cuatro tipos de procesos: Estratégicos, Misionales, Apoyo Y De Evaluación.

Ilustración 1: Mapa de procesos de Corpocaldas.



Fuente: Sistema de gestión integrado, Corpocaldas, 2024.

3. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Corporación Autónoma Regional de Caldas – CORPOCALDAS - en cumplimiento de la normatividad vigente elabora anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación, concordante con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional en el capítulo III, artículo 20 y subsiguientes del Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, Decreto 4661 de 2005. Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2016, debe adoptar el Plan de Bienestar, Estímulos y Capacitación para servidores públicos, buscando mejorar las condiciones laborales de los funcionarios con el fin último de optimizar la calidad del servicio a la comunidad en cumplimiento de los fines que le son propios al Estado.

El éxito del programa de Bienestar Social, Estímulos y Capacitación de CORPOCALDAS y su efectiva contribución al logro de los objetivos organizacionales, depende de dos aspectos fundamentales: el primero, la elaboración por parte de la entidad de un plan atractivo, ajustado a las preferencias de sus funcionarios, que contribuya efectivamente al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, elevando su grado de empoderamiento con la entidad, y el segundo, el grado de participación de los funcionarios en las actividades programadas.

Para la elaboración del plan de incentivos se utilizó los resultados de la Caracterización de servidores públicos, Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI-EDID de la vigencia 2022 y Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

Según el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026 elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

3.1. Eje 1: Equilibrio psicosocial

Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los retos que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

3.1.1. Componente 1: Factores psicosociales

Hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. Este componente lo integran las siguientes actividades:

1. Eventos deportivos y recreacionales.
2. Eventos artísticos y culturales.
3. Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
4. Promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo
5. Bienestar espiritual.
6. Día libre por el cumpleaños.

3.1.2. Componente 2: equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes:

Este componente integra las siguientes iniciativas o actividades:

1. Horarios flexibles.
2. Teletrabajo.
3. Día de la familia.
4. Día del niño.
5. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

3.1.3. Componente 3: Calidad de vida laboral

Está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

1. Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida.
2. Programas de incentivos y reconocimientos por el buen desempeño.
3. Celebración de cumpleaños.
4. Entorno laboral saludable.
5. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

3.2. Eje 2: Salud mental

Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

3.2.1. Componente 1: Higiene mental o psicológica

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Este componente lo integran las siguientes iniciativas:

1. Estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
2. Estrategias para trabajar bajo presión.

3.2.2. Componente 2: Prevención de nuevos riesgos para la salud y efectos post pandemia

Este componente tiene relación con la salud los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

1. Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.
2. Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar

la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.

3. Organizar caminatas ecológicas

3.3. Eje 3: Diversidad e inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

3.3.1. Componente 1: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

1. Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas.
2. Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

3.3.2. Componente 2: Prevención, atención y medidas de protección

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

1. Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.
2. Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.
3. Promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas.
4. Diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"

3.4. Eje 4: Transformación digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

3.4.1. Componente 1: Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

1. Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado y salud.
2. Aprendizaje colaborativo.
3. Evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

3.4.2. Componente 2: Analítica de datos para el bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (Big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros

Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

3.4.3. Componente 3: Creación de ecosistemas digitales

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

1. Creación e implementación del micrositio de inducción y reinducción, con tutoriales que le faciliten a los servidores públicos el uso de los aplicativos utilizados en las labores.

3.5. Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público

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

3.5.1. Componente 1: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en funcionarios de la Corporación en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés y de valor de Corpocaldas. En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

1. Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario;

2. Adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
3. Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos.
4. Realizar seminarios de Gerencia del Servicio.

4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33**, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **Ley 1221 de 2008**, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1857 de 2017**, Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1960 de 2019** la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto- ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- **Ley 2088 de 2021**, Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

- **Ley 2191 de 2022**, Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015**, título 10, sistema de estímulos.
- **Decreto 1072 de 2015**, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5
- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**, instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

5. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la generación de un ambiente laboral sano y apropiado para el buen desempeño de los servidores públicos de la Corporación con miras al logro de los objetivos institucionales.

5.1. Objetivos específicos

1. Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de Corpocaldas y su familia, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
2. Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los funcionarios de la Corporación.
3. Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios de la Corporación.
4. Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

6. ALCANCE DEL DOCUMENTO

El Plan de Incentivos y Bienestar Social 2024 de la Corporación Autónoma Regional de Caldas, está dirigido a los servidores públicos y a sus familias.

Para efectos de este Plan de Bienestar, se entiende 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” tal como lo dispone el parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018.

Para el caso de las actividades de estímulos e Incentivos pecuniarios, los beneficiarios serán los servidores de la Corporación Autónoma Regional de Caldas, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, que por su desempeño individual o colectivo sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

7. MODELO DE PLANEACIÓN Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

A continuación, se relaciona el cronograma de las actividades contempladas para cada uno de los ejes:

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL- EJE 2: SALUD MENTAL

ACTIVIDAD	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre
Gimnasio											
Baile recreativo y clases de baile											
Bienestar espiritual: yoga y meditación											
Pausas activas											
Natación											
Bolos											
Tejo y mini tejo											
Billar tres bandas											
Billar pool											
Caminatas y senderismo											
Ciclismo											
Tenis de mesa											
Baloncesto											
Voleibol											
Microfútbol											
Fútbol											
Eventos artísticos y cultural											
Juegos Intercorporaciones (INTERCARS)											

EJES DIVERSIDAD E INCLUSIÓN - IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:

ACTIVIDAD	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
Procesos de inducción y reintroducción												
Gerencia de Servicio												
Fase I: Integrando el SER con el HACER												
Fase II: La Calidad de tu Servicio depende de la Calidad de tu Persona												
La Conciencia Ecológica... el mayor acto de Solidaridad												
Desarrollo Humano y Crecimiento Personal (Taller vivencial)												
Filosofía de servicio: Cultura de Servicio y Atención al Cliente Interno y Externo												
Grupo 1												
Grupo 2												
Día la secretaria												
Talleres sobre cultura organizacional (Direccionamiento estratégico)												
Semana de la Familia COPROCALDAS												
Círculo de observación												
Tarde de talentos												
Travesía ambiental (producción sostenible)												
Olimpiadas Corpocaldas												
Velada de los mejores												
Día de la mujer												
Día del Servidor Público												
Conferencia "Ser Servidor Público es un honor que cuesta" Concurso "Cabeza y Cola"												
Día de los niños Tarde de la familia												
Lectura y cultura en familia												
Día de la madre												
Día del trabajo decente												
Día de la profesión												
Día de la familia												
Apropiación del código de integridad												
Celebración de cumpleaños												
Cumpleaños de servicio												
Preparación para el retiro laboral												
Atención desayuno de trabajo para hacer reconocimiento al buen retiro												
Atención de fin de semana campestre para preparación del retiro para pensionados												
Oferta pública de empleo y feria de fondos												
Capacitación en artes y artesanías												
Vacaciones recreativas												
Los niños y la Navidad												
Desayuno con el Director												
Informe de Gestión												

7.1. Presupuesto

Item de afectación de gastos	Adquisición Bs y Ss 2021	Detalle Bs y Ss para Plan de Adquisiciones
Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos	49.000.000	Prestación de Servicios para actividades Recreación, deportivas y culturas, contempladas en el Programa de Bienestar Social
Servicios de Esparcimiento, Culturales y Deportivos	100.000.000	Actividades de recreación, deportivas, culturales - Plan de Bienestar
	78.804.079	Apoyo logístico para la realización de las actividades y eventos - Plan de Bienestar y Capacitación
TOTAL	227.804.079	

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de la implementación de las actividades propuestos, lo realizará el líder del subproceso de Bienestar y Capacitación en concordancia a los cronogramas y productos que se planteen para el diseño e implementación de cada uno de ellos.

El comité de gestión y desempeño realizara seguimiento al cumplimiento del plan a través de la aplicación del siguiente indicador:

Cobertura del Plan de Bienestar Social y Estímulos: Participación de los funcionarios en las actividades de bienestar social y estímulos de la Corporación.

Medición: Número de funcionarios que participaron en las actividades de bienestar y recreación / Número de funcionarios de la Corporación

Cumplimiento actividades de bienestar y estímulos:

Medición: Actividades plan bienestar y estímulos realizadas / Actividades bienestar y estímulos programadas.

Control de cambios

VERSION	FECHA APROBACION	RESPONSABLE	DESCRIPCION DEL CAMBIO
V1	26 de enero de 2024	Diana Carolina Zuluaga Restrepo	Creación del documento