



## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

0

**CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.**  
**ENERO**  
**2024**

RESOLUCION No. **Nº - 0098**  
( **30 ENE. 2024** )

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE – CARDIQUE-**, en uso de sus facultades legales y en especial las otorgadas por el Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, y Decreto 1083 de 2015, y

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con los artículos 209 y 269 de la Constitución Política, es obligación de las entidades públicas coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del estado, diseñar y aplicar según sus funciones, métodos, y procedimientos de control interno de acuerdo con lo que disponga la ley.

Que de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 los objetivos y metas tanto generales como específicos, así como la formulación de los planes operativos de la entidad, conforman uno de los elementos del Sistema de Control Interno de la entidad como es el de la planeación, a que hace referencia el artículo 10 del Decreto No. 2145 de 1999.

Que el artículo 1 del Decreto No. 612 de 2018, adiciona el capítulo 3 del título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto No. 1083 de 2015, y en su artículo 2.2.22.3.14, obliga a todas las entidades del estado a integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

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

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

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

**RESOLUCION No. Nº - 0098**  
( 30 ENE. 2024 )

**"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE"**

Que en artículo 30 del precitado Decreto establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción.

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

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

Que el 30 de enero de 2021, el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 y el Programa de Bienestar e Incentivos Proceso de Gestión del Talento Humano VERSIÓN 01, fue actualizado por el DAFP.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- mediante Resolución No. 104 del 4 de marzo del 2020, actualizo el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Que el artículo tercero del Decreto No. 1567 de 1998, señala que mediante el Plan Nacional de Capacitación se formula la política en materia de capacitación que deberán ser atendidas por todas las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.9.3 del Decreto No. 1083 de 2015, señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

Que el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 trae nuevos elementos y ejes temáticos, que se deben integrar a los diferentes planes de capacitación de las entidades públicas.

Que la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique CARDIQUE, en su interés de mantener una organización integrada por personas motivadas y comprometidas con la misión de la entidad, mediante una estructura eficiente, debe adoptar y ejecutar un Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y un Plan Institucional de Capacitación, como instrumentos de gestión, para los funcionarios de la Corporación.

RESOLUCION No. **Nº - 0098**  
( **30 ENE. 2024** )

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - CARDIQUE"

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia fiscal del año 2024, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - CARDIQUE, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Adoptar en todas sus partes el Plan Institucional de Capacitación de la vigencia fiscal del año 2024, para los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique - CARDIQUE, cuyo texto se anexa a la presente Resolución y hace parte integral de la misma.

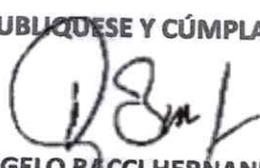
**ARTÍCULO TERCERO:** El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación, quedan supeditados en su ejecución a la disponibilidad presupuestal del rubro correspondiente para la presente vigencia, acorde con las decisiones que adopte el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Comité de Capacitación.

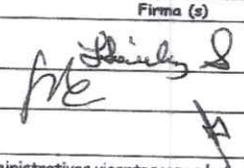
**ARTÍCULO CUARTO:** Dichos planes deberán ser publicados en la página web de la corporación, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.

**ARTÍCULO QUINTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y derogan las disposiciones que le sean contraria.

Dado en Cartagena de Indias D.T., a los **30 ENE. 2024**

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

  
**ANGELO BACCI HERNANDEZ**  
Director General

	Nombre (s)	Cargo (s)	Firma (s)
Proyectó	Liliana Sánchez Salvador	Profesional Especializado Talento Humano	
Revisó	Sayde Escudero Jaller	Subdirectora Administrativa y Financiera	
Aprobó	Helman Soto Martínez	Secretario General	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones legales, técnicas y administrativas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.



**TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCION .....	2
I. GENERALIDADES DE CARDIQUE Y SU JURISDICCION .....	3
<b>1.1. NATURALEZA JURIDICA</b> .....	3
<b>1.2. MISION</b> .....	3
<b>1.3 VISION</b> .....	3
II. ASPECTOS GENERALES DE LA JURISDICCION DE CARDIQUE .....	4
<b>2.1. UBICACION GEOGRAFICA:</b> .....	4
III. FUNDAMENTACION Y JUSTIFICACION .....	6
<b>3.1. MARCO NORMATIVO</b> .....	6
<b>3.2. MARCO FILOSOFICO</b> .....	6
IV. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL .....	7
<b>4.1. DIAGNOSTICO</b> .....	7
<b>4.2. OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL PLAN</b> .....	7
<b>4.3. META</b> .....	8
<b>4.4. EJES, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES</b> .....	8
<b>4.5. UBICACION</b> .....	12
<b>4.6. BENEFICIARIOS</b> .....	12
<b>4.7. FASES Y PRIORIDADES</b> .....	12
<b>4.8. PRESUPUESTO</b> .....	12
<b>4.9. EJECUTOR</b> .....	12
<b>4.10 EVALUACION Y SEGUIMIENTO</b> .....	13
<b>4.11 CRONOGRAMA</b> .....	14
V. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS .....	14
<b>5.1. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA</b> .....	14
<b>5.2. PROPOSITOS</b> .....	14
<b>5.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL PLAN</b> .....	14
<b>5.4. UBICACION</b> .....	15
<b>5.5. BENEFICIARIOS</b> .....	15
<b>5.6. FASES Y PRIORIDADES</b> .....	15
<b>5.7. METODOLOGIA</b> .....	16
<b>5.8. ESTIMULOS</b> .....	16
<b>5.9. PRESUPUESTO</b> .....	17
<b>5.10. EJECUTOR</b> .....	17



## INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Corporación Autónoma del Canal del Dique – CARDIQUE está encaminado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y que promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional y por ende de la administración.

Por consiguiente, la Corporación como entidad del nivel Nacional tiene como propósito mejorar el nivel de satisfacción y crear un buen ambiente laboral para lograr un cambio de actitud en los empleados de la Corporación.

El Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos lo que persigue es el desempeño eficaz y el compromiso de sus funcionarios con la Gestión Pública.

Con el Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y decretos reglamentarios se persigue “mejorar el nivel de vida del empleado público y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio de la entidad en la cual labora”.

2

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos de la jurisdicción que requieren de los servicios que presta la Corporación.

Por otra parte, este Plan se realiza conforme al Programa Nacional de Bienestar Social y así se da cabal cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad del orden Nacional, atinente a que las entidades públicas deben cumplir con este derecho que tienen los servidores públicos y brindar un tratamiento preferencial al talento humano con un alto grado de calidad.

## I. GENERALIDADES DE CARDIQUE Y SU JURISDICCIÓN

### 1.1. NATURALEZA JURIDICA

La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique nace con la expedición de la ley 99 de diciembre de 1993, por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el sector público encargado de la Gestión y Conservación del Medio Ambiente y los Recursos Naturales Renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones.

La Corporación es un ente corporativo de carácter público integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica. Dotada de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, siendo la máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción.

### 1.2. MISION

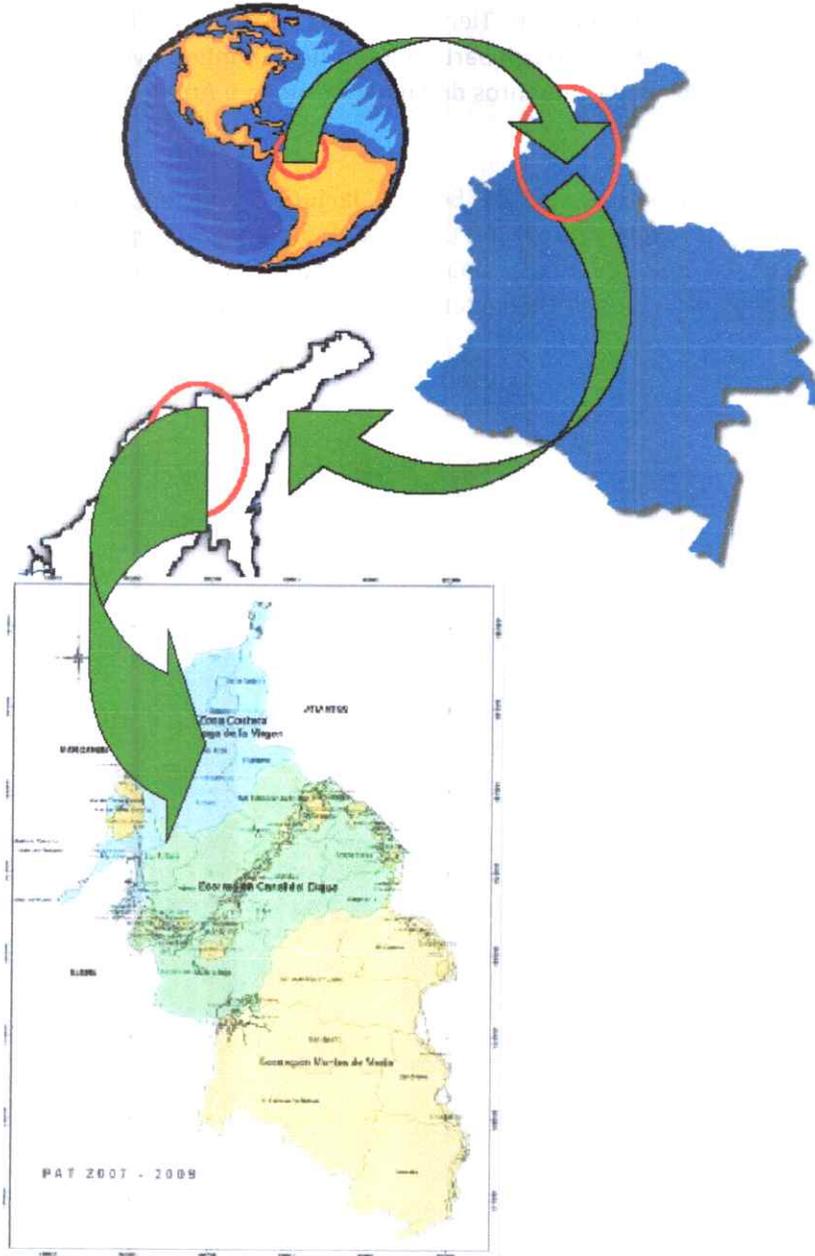
La Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique -Cardique-, en su área de jurisdicción como máxima autoridad ambiental encargada de administrar el ambiente y los recursos naturales, propende por el desarrollo sostenible con enfoque ecosistémico en sus tres (3) ecorregiones: Canal del Dique, Marino Costera - Cuenca Ciénaga de La Virgen y Montes de María, mediante la planificación, gestión y ejecución de planes, programas y proyectos ambientales, utilizando su capacidad técnica, tecnológica, humana e investigativa.

### 1.3 VISION

Ser reconocida en la Región Caribe Colombiana por su efectiva gestión ambiental en su jurisdicción, incentivando en sus tres (3) ecorregiones una actitud de cambio frente al uso, conservación, recuperación y mejoramiento de los servicios ecosistémicos, con un sentido de compromiso generacional de manera participativa y concertada, que afiance a mediano y largo plazo el desarrollo sostenible.

## II. ASPECTOS GENERALES DE LA JURISDICCIÓN DE CARDIQUE

### 2.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA:





El Departamento de Bolívar es una entidad territorial político administrativa de la República de Colombia, creada por ley granadina del 15 de junio de 1857. Su división actual la constituyen 44 municipios y el distrito de Cartagena.

Geográficamente se localiza entre los 07° 00' 03" y 10° 48" 37' de Latitud Norte y los 73° 45" 15' y 75° 42" 18' de Longitud al Oeste de Greenwich. Tiene fronteras en el norte (Mar Caribe) con la república de Jamaica; por el oriente con los departamentos del Atlántico, Magdalena, Cesar y Santander; por el occidente con los departamentos de Sucre, Córdoba y Antioquia y por el sur con este último departamento.

Ubicada en la zona norte del departamento de Bolívar, la jurisdicción de la Corporación se encuentra localizada en la parte Septentrional del Caribe Colombiano, Subregión Noroccidental (división SINA). Integrada por el Distrito de Cartagena y veinte municipios, con una extensión total de 687.300 has, representando el 26% del total del territorio departamental.

### III. FUNDAMENTACION Y JUSTIFICACION

#### 3.1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo en el cual se fundamenta y justifica el Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos de los funcionarios de la Corporación es el siguiente:

- Decreto-Ley 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015.
- Lay 734 de 2002
- Marco normativo de la Corporación.

#### 3.2. MARCO FILOSOFICO

6

##### 3.2.1. VISION

Que el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se consolide como un instrumento innovador dentro de la política de Gestión del Talento Humano tendiente a propiciar sentido de pertenencia, Compromiso, Identidad, Solidaridad y Equidad en los funcionarios.

##### 3.2.2. MISION

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios de la Corporación, al mejoramiento de su calidad de vida de manera sostenible, mediante la promoción de acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y generales.

#### IV. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social, de la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique-CARDIQUE, tiene como finalidad fortalecer las condiciones en el ambiente de trabajo, con el fin de lograr el desarrollo de sus funcionarios y el desempeño óptimo de sus funciones.

##### 4.1. DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar Social, de la Corporación, se fundamenta en dos frentes, en las necesidades e iniciativas de los funcionarios, y en los lineamientos trazados en los objetivos corporativos, en la misión, en la visión de acuerdo con las políticas establecidas por la organización.

Con el fin de conocer las preferencias que tienen los funcionarios de la Corporación con respecto a las actividades de bienestar, se realizó encuesta a los funcionarios de las diferentes dependencias, para identificar las necesidades para el mejoramiento del bienestar institucional del año 2024.

De acuerdo a lo resultados de la encuesta, se concluyó que los funcionarios de la entidad consideran que las actividades que se deben realizar dentro del programa de bienestar social, serían las siguientes:

7

- Deportivas. (Ejercicio aeróbico, pausas activas, microfútbol y gimnasio)
- Recreativas y Vacacionales. (día recreativo hijo, día servidor público, paseo en chiva, día de la secretaria, integración familiar, celebración navideña)
- Artísticas y Culturales. (Visitas a sitios turísticos, históricos y de interés y cine)
- Jornadas de salud. (salud Oral, Salud Visual, Salud Auditiva, Prevención Cardiovascular, Prevención Cáncer y Manejo Estrés, ergonomía)
- Artes y Artesanías (Curso pintura y curso de instrumentos musicales)
- Asesoría en créditos para adquirir vivienda.
- Preparación a Prepensionados. (Charla y Asesoría Legal)
- Integración familiar primero y segundo semestre (sede recreativa o campestre o día libre)

##### 4.2. OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL PLAN

###### 4.2.1. Objetivo General

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

###### 4.2.2. Objetivos Específicos

- Cubrir la totalidad de los funcionarios de la corporación, teniendo en cuenta su tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.

- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Estimular en todas las dependencias de la Corporación y en todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.

#### 4.3. META

Generar estrategias y emprender acciones orientadas a fomentar la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida.

#### 4.4. EJES, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

Programa Nacional de Bienestar Social, consagra la ejecución de los planes con base en cinco ejes:

1. **Equilibrio psicosocial:** enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
2. **Salud mental:** comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
3. **Convivencia social:** Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
4. **Alianzas interinstitucionales:** promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.
5. **Transformación digital:** Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

Igualmente, el DAFP realizó un trabajo de diagnóstico, el cual arrojó como resultados:

- Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.
- Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de las mismas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail, chat e intranet, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.
- Difundir el alcance de las actividades, mediante fotos o notas, puede ser un motivante de participación para los servidores.
- Acorde al análisis sociodemográfico de la población de Función Pública, es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de los servidores y sus familias; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de interés para los servidores que son solteros y no tienen hijos.
- Para la difusión de piezas comunicativas, los servidores manifiestan mayor interés en información relacionada con hábitos y estilo de vida saludables, seguido por equilibrio mental y emocional, y en porcentajes semejantes, aspectos como familia y relaciones interpersonales, datos curiosos y fechas especiales a nivel nacional e internacional.
- Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se incluyen disciplinas como Zumba, Yoga, Pilates, etc.; y en un menor porcentaje, las actividades culturales relacionadas con cocina, manualidades, danza, cine y torneos virtuales, que hacen referencia a los juegos de mesa.
- Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con talleres de integración familiar, torneos, vacaciones recreativas para los niños y retos en familia.
- Respecto a lo que los servidores mejorarían en el plan de bienestar se encontró que un 10% de la población considera importante realizar acompañamiento psicológico a los servidores. Adicionalmente, se encontraron opiniones relacionadas con la importancia de socializar el plan con los directivos, con el fin de generar estrategias que permitan y promuevan la participación de los servidores en las actividades y que éstas últimas también estén orientadas a fortalecer los vínculos entre los servidores, competencias laborales y promover el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Y con fundamento en este diagnóstico se definieron unos ejes de intervención:

- Proyecto de vida
- Enlaces de integridad
- Salud Mental
- Vitalidad
- Ambiente seguro

Y el resultado de este programa se llama PESVA

EJE	EN QUE CONSISTE
<b>Proyecto de vida</b>	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.
<b>Enlaces de seguridad</b>	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.
<b>Salud Mental</b>	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.
<b>Vitalidad</b>	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.
<b>Ambiente seguro</b>	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos postpandemia (SG-SST)

Los ejes establecidos en el PNB guardan relación con los ejes del programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizaron los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala a continuación:

Relación Ejes PNB Ejes Programa Bienestar	Relación Ejes PNB Ejes Programa Bienestar
Equilibrio psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto de vida</li> <li>• Enlaces de integridad</li> <li>• Salud Mental</li> <li>• Vitalidad</li> <li>• Ambiente seguro</li> </ul>
Salud mental	
Convivencia social	
Alianzas interinstitucionales	
Transformación digital	

Cada eje de intervención dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos, define un bosquejo de actividades a implementar durante la vigencia 2024 en Cardique, a saber:

EJES	PROGRAMA / ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
Proyecto de vida	Programa de Seguridad Social Integral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover planes para la adquisición de vivienda.</li> <li>• Promover programas de formación y capacitación.</li> </ul>
	Programa Pre pensionados	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de proyecto de vida.</li> <li>• Ocupación del tiempo libre.</li> <li>• Promoción de la salud.</li> <li>• Alternativas ocupacionales y de inversión.</li> </ul>
	Programa de Educación Formal	Promover el programa de Educación Formal
Enlaces de Integridad	Actividades Socio - Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración Día de la Familia.</li> <li>• Vacaciones Recreativas Niños.</li> <li>• Cierre de Gestión.</li> <li>• Celebración día del Servidor Público.</li> <li>• Entre otros</li> </ul>
	Programa de reconocimiento e Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de incentivos.</li> <li>• Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.</li> <li>• Celebración día del Servidor Público.</li> <li>• Celebración fechas especiales (cumpleaños, etc.)</li> </ul>
	Programa de Convivencia Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).</li> <li>• Promover la inclusión, diversidad y equidad.</li> </ul>
Salud Mental	Programa de Salario Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidad de trabajo en casa.</li> <li>• Horario Flexible.</li> <li>• Teletrabajo</li> </ul>

	Programa Servimos	Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos
Vitalidad	Programa de Recreación y Deportes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Torneos. Juegos de los Servidores Públicos</li> <li>• Clases virtuales (recreación y deportes).</li> </ul>
	Programa de entorno laboral saludable	Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable.
Ambiente de trabajo seguro	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección

#### 4.5. UBICACIÓN

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024, a través de las modalidades virtual o presencial; adicionalmente con la alternancia de las mismas.

#### 4.6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, Incentivos y estímulos son todos los funcionarios de la planta de personal de la Corporación compuesta por 160 funcionarios y su grupo familiar, conforme a lo que permite la Ley.

#### 4.7. FASES Y PRIORIDADES

El Plan de Bienestar Social se ha de Implementar en una fase única una vez aprobado durante el presente año y las prioridades corresponden a las áreas ya señaladas con antelación en el campo de descripción.

#### 4.8. PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Corporación dentro del presupuesto de rentas y gastos para la implementación del Plan de Bienestar Social, es de mil cuatrocientos veinte millones seiscientos mil pesos MCTE (\$1.420.660. 000.00).

#### 4.9. EJECUTOR

El ejecutor del presente trabajo es la Corporación a través de la Oficina de Talento Humano, la comisión de personal y el comité de bienestar social.



#### 4.10 SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro del programa PESVA, se llevará a cabo mediante:

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienes Social e Incentivos.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Adicional se efectuarán informes donde se relaciones las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

#### 4.11 CRONOGRAMA:

TIVIDAD	ENE	FEB	MZO	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
Diseño y aprobación de los planes	■											
Celebración día de la secretaria				■								
Celebración de cumpleaños	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Día del servidor publico						■						
Día recreativos hijo										■		
Día del Conductor							■					
Premiación de incentivos empleados											■	
Celebración navideña												■
Celebración día de la familia (1) por semestre					■							
Actividades para prepensionados					■	■						
Actividades físicas, deportivas o culturales					■	■	■	■	■	■	■	■
Actividades de formación y/o			■					■				

educación formal																					
Promover programas de vivienda																					
Reconocimiento a los servidores públicos según su profesión																					
Promover salario emocional																					
Difusión programa servimos																					
Actividades de SG-SST																					

**V. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS**

El Plan de Incentivos y Estímulos de la Corporación lo que busca es exaltar el desempeño laboral de sus funcionarios, a través de la implementación de acciones e instrumentos que ayuden a lograr una cultura de trabajo orientada hacia la eficacia y efectividad, logrando mayor compromiso y sentido de pertenencia con los objetivos de la Entidad.

14

**5.1. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA**

Los funcionarios de la Corporación en cumplimiento de sus funciones laborales se les deben diseñar un Plan de Estímulos e Incentivos que les permiten ejecutar con compromiso y pertenencia sus diferentes tareas.

**5.2. PROPOSITOS**

Asegurar la permanencia de talento humano excelente en la Corporación, mediante el mejoramiento del desempeño eficaz de los funcionarios, a través del reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), buscando fortalecer la cultura de atención al público y el trabajo productivo, para lograr un mejor clima laboral en la entidad, y prestar un buen servicio a la comunidad de la jurisdicción.

**5.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEL PLAN**

**5.3.1. Objetivo General**

Aumentar el reconocimiento a los funcionarios de la Corporación por el desempeño excelente de sus funciones y por su actitud positiva referente al trabajo general de la corporación.



### 5.3.2. Objetivos Específicos

- Cubrir la totalidad de los funcionarios de la Corporación.
- Generar un clima laboral óptimo que influya en el rendimiento laboral de la Corporación.
- Concientizar a los funcionarios en su comprometimiento con la realización de un trabajo eficiente y eficaz que sea útil a la Corporación.
- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad productiva de la Corporación, premiando los logros de los funcionarios.

### 5.4. UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Programa de Incentivos y Estímulos será de manera presencial en las instalaciones de la entidad y virtual.

### 5.5. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Incentivos y Estímulos son todos los funcionarios de la planta de personal de la Corporación compuesta por 160 funcionarios, en estado de: funcionarios de Carrera, y Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Funcionarios de Provisionalidad.

### 5.6. FASES Y PRIORIDADES

El Plan de Incentivos y Estímulos se ejecutará a lo largo del año, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes funcionarios y equipos de trabajo, se ejecución se realizará durante el año, a través de la Evaluación del Desempeño.

El personal a premiar será escogido de manera Individual y por equipos, aquellos que sean escogidos de manera individual lo serán mediante la obtención del máximo puntaje en la Evaluación del Desempeño y los criterios establecidos en la Resolución No. 1134 del 19 de julio de 2019 "Por medio del cual se adopta reglamenta el proceso de escogencia de los mejores empleos de carrera y libre nombramiento y remoción para la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE".

Los ítems que han de ser utilizados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad de los diferentes trabajos en Equipos serán:

- Consecución de los Objetivos Propuestos.
- Atención al Público.
- Soporte Teórico y Metodológico del trabajo a evaluar.
- Funcionamiento como Equipo de Trabajo.
- Utilidad futura del Producto entregado a la Corporación.

## 5.7. METODOLOGIA

La metodología empleada inicialmente para estudiar y premiar dichos trabajos consistirá en la inscripción de los diferentes Equipos de trabajo ante la oficina de talento humano, en el segundo semestre del año.

## 5.8. ESTIMULOS

Los Estímulos a tener en cuenta son:

- **De tipo Pecuniario:** Se le cancelara estudios profesionales, postgrados y maestrías a los funcionarios de carrera administrativa que obtengan evaluaciones de desempeño sobresalientes y que tengan por lo menos un año de servicio ininterrumpidamente en la entidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por el comité de capacitación (resolución y leyes vigentes). Se estableció un estímulo educativo para los hijos de los empleados públicos de la Corporación que adelanten programas de preescolar, primaria, bachillerato, educación técnica o superior y educación especial, en establecimientos públicos y privados reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional dentro del territorio Nacional de acuerdo a lo establecido en la resolución vigente. Se otorga seguro de vida a todos los funcionarios de la Corporación con el fin de garantizar su bienestar en la entidad. Se establece el estudio de lengua extranjera para los hijos de los funcionarios. Se otorga un estímulo que incluye cubrir costo de monturas y formula por un valor equivalente al 20% del SMLMV, por una vez al año.
- **No Pecuniario:** Escogencia del empleado del año por Nivel Jerárquico en el mes de noviembre de la vigencia, al cual se le dará una mención honorífica, con cargo a su hoja de vida y dos días de permiso remunerado.

Selección del Mejor funcionario: Se elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior, en caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios y que corresponda al primer lugar de la selección del mejor funcionario de la Corporación, se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la Resolución No. 1134 del 19 de julio de 2019 "Por medio del cual se adopta reglamenta el proceso de escogencia de los mejores empleos de carrera y libre nombramiento y remoción para la Corporación Autónoma Regional del Canal del Dique – CARDIQUE".

- **Programas de Turismo Social:** Viajes Ecoturísticos algún área de la jurisdicción a los equipos de trabajo seleccionados.
- **Días compensatorios:** Por laborar los fines de semana (siempre que el trabajo sea convocado por el Jefe Inmediato y el participe de dicho trabajo).
- Posibilidad de recibir ascensos, encargos, Traslados.
- Comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.



- Comisiones de Estudios.
- Publicación de trabajos en Medios de Circulación Nacional e Internacional.
- Reconocimientos publico a la labor meritoria.
- Apoyo de Investigaciones.

### 5.9. PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Corporación para la implementación del Plan de Incentivos y de Estímulos será por valor de es de mil cuatrocientos veinte millones seiscientos mil pesos MCTE (\$1.420.660. 000.00), aclarando que el rubro presupuestal es para bienestar social y estímulos.

### 5.10. EJECUTOR

La ejecución del presente trabajo es la Corporación se realizará a través de la oficina de talento humano, la comisión de personal, y el comité de bienestar social, estímulos e incentivos.

	Nombre (s)	Cargo (s)	Firma (s)
Proyectó	Liliana Sánchez Salvador	Profesional Especializado Talento Humano	
Revisó y Aprobó	Sayde Escudero Jaller	Subdirectora Administrativa y Financiera	
Revisó y Aprobó	David Geiszler Monsalve Luz Elena Castro Acevedo	Profesional Especializado Profesional Universitario	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones legales, técnicas y administrativas vigentes y por lo tanto bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.