


	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A., se encuentra integrado al modelo de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se concibe el Talento Humano como un eje fundamental, dado que se proporcionan herramientas que permiten acompañar a los servidores en cada una de sus etapas laborales contribuyendo en el mejoramiento de su calidad de vida y su entorno familiar, es por ello que la C.R.A. implementa un plan estratégico en el cual se incluyen programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales.



Por lo anterior, la C.R.A., presenta a los grupos de interés, y a la ciudadanía el plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2026.

De acuerdo con la normatividad, el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que: “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (...), promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...).

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

De manera adicional, el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, define que los programas de bienestar social son:“(...) 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.”, y el artículo 21 ibidem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(...) a) 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; b) 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(...)”.

Este programa busca fomentar la formalización laboral, promoviendo así el respeto por los derechos de los trabajadores y la equidad dentro del ámbito laboral, y el bienestar para ellos y sus familias.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

2.1 Objetivo General

Desde la Oficina de Gestión Humana, promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos de la C.R.A., que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral; y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo el sentido de pertenencia y la vocación por el buen servicio público.

2.2. Objetivos Específicos

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2026, está dirigido a todos los servidores de la C.R.A., de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, colaboradores y sus familias. La C.R.A., asegura que todos los servidores serán incluidos en la realización de las actividades del plan. El objetivo principal del plan es fortalecer la calidad de vida laboral e incorporar el núcleo familiar del funcionario cuando esto haya sido definido o especificado en la actividad.



Adicionalmente con el plan se pretende:

- Reducción de riesgos a la salud mental y física.
- Entornos laborales saludables orientados al desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos
- Mejora del ambiente de trabajo
- Integración de los servidores públicos

3. MARCO NORMATIVO

Este plan se fundamenta en las siguientes normas:



- Constitución Política de Colombia de 1991
- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

- Ley 1823 de 2017. Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas 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 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998. Definiendo el principio de Profesionalización del servidor público
- 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 - ley de 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..
- Resolución no. 0000466 de 2025. Por medio de la cual se adopta acuerdo final de la negociación del pliego único de peticiones entre la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A.; y la Organización Sindical Sindepúblico”.

4. RELACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS



La C.R.A. impulsa el desarrollo humano a partir del desarrollo integral del talento de la entidad. Las políticas de calidad de vida dirigidas a los empleados públicos se fundamentan en el marco normativo, conceptual e institucional, por una parte, por el otro se fundamenta en modelos teóricos y metodologías experienciales que buscan generar estrategias, orientaciones y acciones novedosas, mejores prácticas en cultura, clima y

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

cambio organizacional, dirigidos al engrandecimiento del ser humano y al desarrollo de sus virtudes, capacidades, competencias y autoeficacia, anclado a su vez en los diagnósticos de necesidades y situación actual del clima laboral, mapas de riesgos, y brechas entre la cultura hallada y la deseada.

El direccionamiento de una estrategia centrada en la Felicidad como motor de la productividad, busca contribuir al posicionamiento de una cultura de la confianza, credibilidad, excelencia, servicio y liderazgo que dinamice y exprese la relación entre creencias, rituales, misión, visión, valores y capacidades organizacionales en la planeación del desarrollo del país y las capacidades humanas vistas en las virtudes y valores de seres humanos integrales, éticos, tanto en el funcionamiento del Estado como en el sector privado. La Relación del Plan anual de Bienestar y Estímulos con el modelo empresas felices, empresas productivas apunta al establecimiento flexible de un ambiente laboral positivo y motivador que incida en la disminución del riesgo psicosocial, el mejoramiento de la calidad de vida de los equipos de trabajo y sus integrantes como parte de una estrategia integral de la C.R.A.

El desarrollo de esta estrategia establece la importancia en la intervención primaria en Cultura y Clima, la cual tenga alcances integrativos de los diferentes procesos de la oficina de Gestión Humana dirigidos a atender las necesidades objetivas y funcionales de los funcionarios, las dependencias y como un todo, la entidad, pensando en el cubrimiento focalizado de las unidades de trabajo (dependencias) y equipos de trabajo. Fundamentada en los resultados de la encuesta Great Place To Work ® Trust Index © como diagnóstico del clima o ambiente laboral, y la Great Place To Work ® Culture Audit © o de la cultura organizacional, enfocada en las capacidades organizacionales, base diferenciadora de la cultura en el entorno del mercado, en este



	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

caso del sector público de orden nacional. Junto con el mapa de riesgos, constituyen elementos que ayudan a identificar el ADN institucional y las vías de mejoramiento o fortalecimiento integral.

Gestionar la felicidad es una de las teorías administrativas recientes a implementar en las organizaciones y un reto muy importante para los altos gerentes y/o líderes responsables de las empresas. Para el logro de resultados se requiere del compromiso institucional que se materializa con las obligaciones y responsabilidades que intrínsecamente se adquieren al implementar y gestionar la Felicidad. Asumirlas es un reto, que dista enormemente de surtir un trámite interno y/o de cumplir con un requisito de norma. Los efectos son a largo plazo, visualizables en los resultados financieros, en los indicadores y en las mediciones de clima laboral que se llevan a cabo internamente.

La Función Pública en el marco del MIPG lanzó la iniciativa de la Política de Talento Humano, como una de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, entre otras complementarias:



- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros. El Modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional se considera como factor crítico de éxito. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, relaciones laborales). Los elementos constitutivos de la política, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de Gestión Humana y el ciclo de Gestión. Es en este último y por medio de los diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.

“Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público



	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.” (Función Pública, 2021, p. 24).

5. FOCOS DE APLICACIÓN MODELO EMPRESAS FELICES, EMPRESAS PRODUCTIVAS


- **Calidad de vida:** equilibrio entre la vida personal y la vida laboral centrada en la Felicidad como motor de la productividad, busca contribuir al posicionamiento de una cultura de la confianza, credibilidad, excelencia, servicio y liderazgo que dinamice y exprese la relación entre creencias, rituales, misión, visión, valores y capacidades organizacionales en la planeación del desarrollo del país y las capacidades humanas vistas en las virtudes y valores de seres humanos integrales y éticos.
- **Gestión ambiental:** La Entidad puede intervenir para modificar, influir u orientar los usos del ambiente, así como los impactos de las actividades humanas sobre el mismo. La Gestión del medio ambiente empresarial se traduce en un conjunto de actividades, medios y técnicas tendientes de conservar los elementos de los ecosistemas y las relaciones ecológicas entre ellos, en especial cuando se producen alteraciones debidas a las acciones de la empresa (hombre).

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

- **Ambiente laboral:** El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la consecución de objetivos. Un adecuado ambiente laboral, garantizará personas motivadas y productivas que aportarán al éxito de la organización. El mejoramiento en ambiente laboral se traducirá como un factor de protección que disminuya el riesgo psicosocial de los integrantes de la C.R.A.
- **Trabajo en equipo:** Entendido como compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la entidad lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

Por otra parte, la oficina de Gestión Humana se propone para la vigencia 2026 acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos poblacionales que componen la Entidad, de esta manera, poder mostrar e invitar a todos los servidores públicos y colaboradores (en los casos que corresponda) y lograr motivarlos para que participen en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en grupo como dependencia y familiar.

La intención de esta aproximación se basa en el postulado, que la participación de todos nuestros servidores públicos y colaboradores en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad, generará en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos, lo cual generará mejores ambientes laborales, a la vez que dichas actividades se articulan como un todo,

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

generadoras de creencias positivas, logrando fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la C.R.A., es decir fortaleciendo nuestra Cultura Organizacional.

6. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2023 socializó la estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Social, que consta de cinco (5) ejes:

Eje 1: equilibrio psicosocial



Eje 2: Salud Mental

Eje 3: Diversidad e Inclusión.

Eje 4: Transformación Digital

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público



	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

6.1. Eje 1: EJE EQUILIBRIO SOCIAL

El eje psicosocial hace referencia a los factores psicosociales, equilibrio de vida personal, laboral y familiar y calidad de vida laboral; entendiendo que son necesarios bienestar laboral y, que a su vez, al aumento de la productividad. Estos factores están compuestos por: actividades deportivas y recreacionales, artísticas, culturales, hábitos y prácticas saludables para los servidores públicos y su núcleo familiar.



Factores Psicosociales

Se realizarán 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, clasificadas de la siguiente manera;

- a. Actividades deportivas: Promover estas actividades para fortalecer o desarrollar de habilidades deportivas entre los servidores, promoviendo así una sana competencia y un adecuado esparcimiento y prevención y mejora de su bienestar mental, favoreciendo integración, respeto y tolerancia entre compañeros, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.

Se realizarán actividades de acuerdo a los intereses de los funcionarios mediante la información recibida en sondeo a través de encuestas de intereses de formaciones o conformación de equipos deportivos

- b. Actividades recreativas: Actividades de esparcimiento que tienen como objetivo principal mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y fomentar su aprendizaje social. Apuntamos a actividades que permitan la integración social, familiar y personal.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

- c. **Actividades culturales:** Se desarrollarán actividades culturales, artísticas y lúdicas como teatro, cine, entrega de boletas para eventos culturales, orientación musical, las cuales permitirán el enriquecimiento personal y profesional de los servidores, permitiendo un contacto con el arte y la cultura donde se fomentará la sensibilidad, la empatía y el pensamiento crítico.


La conmemoración de fechas especiales también será una oportunidad para reconocer el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral positivo y motivador. Estas celebraciones se realizarán de forma festiva, con actividades y momentos de sano esparcimiento, generando un sentido de pertenencia y valoración por parte de los colaboradores.

Una actividad es la capacitación en artes y/ o artesanías u otras modalidades: los cuales tienen como objetivo brindarles a nuestros servidores nuevas habilidades y conocimientos en temáticas como manualidades navideñas y talleres de cocina.

A través de los talleres de manualidades navideñas, buscamos estimular la creatividad de nuestros colaboradores, permitiéndoles explorar diferentes técnicas y materiales para crear hermosos adornos y regalos navideños. Por otro lado, los talleres de cocina tienen como objetivo brindarles a nuestros colaboradores nuevas habilidades culinarias, permitiéndoles aprender recetas saludables y prácticas que pueden aplicar en su vida personal, con el fin de promover estilos de vida saludables.

Se definirán las actividades enmarcados en las directrices el Programa Nacional de Bienestar, los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación y sus aliados ; y la participación de los funcionarios mediante encuestas de interés.

Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar



	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

Se continúan con los beneficios hasta ahora adoptados y establecidos.

- a. Flexibilidad Laboral: La C.R.A., estableció mediante Resolución No. 00123 de 2023 Jornada Especial y Flexible, para algunos servidores en sus hogares como madres o padres cabeza de familia, con personas con discapacidad a cargo, cuidadores de personas dependientes con condiciones de salud especiales, con niños menores de 15 años, con el propósito de contribuir en mejorar la dinámica familiar y laboral.
- b. Día de la Familia: Se expidió la Resolución No.0044 de 2023, por la cual se concede un día a los servidores públicos de la Corporación Autónoma regional del Atlántico C.R.A., para compartir en familia, en cumplimiento de la ley 1857 de 2017., en el marco de nuestro compromiso por mejorar la calidad de vida de nuestros servidores, se han diseñado una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que buscan fomentar el aprendizaje social y generar un equilibrio integral entre la vida familiar y laboral.
- c. Día de Cumpleaños y Comodín: Se expidió la Resolución no. 0000697de 2024, por medio de la cual se concede el estímulo “día comodín” y “día cumpleaños”, que se toman una vez al año, de acuerdo a las consideración definidas en la respectiva resolución.
- d. Día Navidad. Se expidió la Resolución No. 0001094 de 2025, por medio de la cual se concede el estímulo “Día de Navidad”, el cual se concede una vez al año, en el mes de diciembre por cumplir con las actividades que durante ese mes de ejecutan.

Se proyecta y propone para la vigencia 2026, continuar con acciones que fortalezcan este eje y la vida de nuestros servidores y servidoras, como lo son: Implementación del teletrabajo, las salas amigas de lactancia y la promoción del uso de la bicicleta

Calidad de Vida Laboral



	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto fundamental en el bienestar de nuestros servidores públicos. Es un proceso continuo y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones de trabajo que favorezcan su desarrollo personal, social y laboral. Queremos que nuestros funcionarios se sientan valorados y motivados, por lo que nos esforzamos en proporcionar un ambiente laboral propicio para su bienestar y crecimiento.

En la C.R.A, nos preocupamos por el bienestar y la felicidad de nuestros servidores públicos. Por eso, nos esforzamos en conmemorar fechas especiales que sean un estímulo y reconocimiento a su labor incansable, es por ello, que se realizaran actividades como el reconocimiento a nuestras mujeres, padres, madres, conductores, servidores públicos, día del servidor público, tardes motivacionales, entrega de incentivos, novena navideña, sorpresa navideña hijos, tarjetas virtuales de felicitación por su profesión dentro de la institución, cumpleaños, tiempo de servicios.



De acuerdo a las festividades del año se implementará descansos compensatorios de la siguiente manera:

- Tiempo de Descanso Compensado en Semana Santa y Festividades de Fin de Año: La C.R.A, otorgará a sus servidores públicos descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando se haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que se establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.
- Tiempo de descanso compensado por trabajo realizado fuera del horario laboral. La C.R.A., otorgará un (1) día de descanso compensado por cada ocho (8) horas adicionales a la jornada laboral trabajadas, para los servidores públicos que realicen actividades los fines de semana y otros compromisos asociados a la misión de la entidad. Los servidores públicos que causen el derecho deberán solicitar el disfrute del día compensatorio ante su jefe de área, con copia a la Oficina de Gestión Humana

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

- Tiempo de descanso no compensado por cumpleaños y día de permiso adicional. Como parte del plan de bienestar y estímulos ha sido adoptado mediante Resolución No.000697 de 2024, el día de cumpleaños y el día comodín. El “Día Comodín”, corresponde a un (1) día remunerado adicional que se concede para extender un día más la situación administrativa otorgada, permiso, licencia, vacaciones, día de la familia y fin de semana regular o festivo; y El “Día Cumpleaños” corresponde a un día (1) de descanso remunerado por fecha de cumpleaños, previamente debe concertar con el jefe inmediato, para adelantar las acciones pertinentes y garantizar la adecuada e ininterrumpida prestación del servicio.
- Permiso de estudios. Los servidores públicos que requieran adelantar sus estudios académicos en un horario que se cruce con la jornada laboral, deberán solicitar permiso de estudio al Jefe de Oficina de Gestión Humana, previo visto bueno del jefe inmediato quien deberá establecer que no exista una afectación en la prestación del servicio, caso en el cual el permiso no podrá ser autorizado. En dicho escrito se debe manifestar la forma en la cual se compensarán las horas de ausencia en el Instituto durante el tiempo de la jornada laboral dedicada al estudio.
- Clima y cultura: La C.R.A., ha puesto en marcha una serie de estrategias con el objetivo de crear un ambiente de trabajo propicio para sus funcionarios. Estas estrategias son decisivas para determinar el comportamiento de los empleados dentro de la entidad. Entre estas iniciativas se encuentra el fortalecimiento del liderazgo, tanto a nivel individual como colectivo, así como la adecuada estructura organizacional que garantice la eficiencia en los procesos internos.



Para incentivar el buen desempeño, se han diseñado programas de incentivos y reconocimiento, que motivan y estimulan a los funcionarios a superar sus metas y alcanzar resultados sobresalientes. Todo esto, junto con la promoción de una interacción positiva y colaborativa entre los miembros de la entidad, contribuye a

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

un entorno laboral donde se fomenta el trabajo en equipo y se potencia el desarrollo individual y colectivo.

Con esas medidas, se espera impulsar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, generando un entorno laboral positivo y productivo.

- Coaching a líderes de cada dependencia: Una de las estrategias implementadas por la Oficina de Gestión Humana, para fortalecer el clima y la cultura, es la implementación de programas de coaching individualizados para nuestros líderes de diferentes áreas. El objetivo principal de estos programas ha sido potenciar competencias clave como el liderazgo, la motivación y el desarrollo de equipos.
- Desvinculación asistida: Programa para prepensionados: El objetivo principal de la herramienta **Entrevista de Retiro**", es preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos para acceder a su pensión, y a los que han decidido considerar el retiro forzoso a los 70 años. Este evento abarcará diversos aspectos fundamentales para garantizar una transición exitosa hacia una nueva etapa de vida. Se brindará orientación en aspectos sociales y familiares, con el fin de fortalecer los lazos afectivos y promover una integración plena en el entorno familiar. Además, se abordarán aspectos financieros para que los futuros pensionados puedan gestionar de manera adecuada su economía y seguir con su proyecto de vida sostenible; al que podrán prepararse con capacitaciones hacia emprendimientos y habilidades a potenciar en su retiro.
- Programa prepensionados: Proponer un programa de estímulos para orientar y apoyar el plan de vida de los funcionarios que entran a retén social, independientemente si deciden o no permanecer en servicio activo hasta los 70 años.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

6.2. Eje 2: SALUD MENTAL



Higiene mental

Se llevarán a cabo talleres o campañas relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés, con el fin de brindar herramientas y estrategias a los servidores para identificar y manejar adecuadamente el estrés en el ámbito laboral.

El objetivo principal es concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo.

Se abordarán temáticas como:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles.
- Promover acciones de concientización y prevención hacia el tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas.
- Acciones y estrategias en coordinación con los profesionales en psicología y el COCOLA, para prevenir la violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “*burnout*”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión;.
- Implementar programas de *mindfulness* o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud
- Realizar acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

Las actividades deportivas mencionadas en el eje anterior serán utilizadas como una estrategia efectiva para prevenir el sedentarismo, brindando a los servidores la oportunidad de mantenerse activos y saludables, ya sea desde la comodidad de sus hogares o en espacios adecuados con todas las medidas de seguridad. De esta manera, estaremos preparados para enfrentar cualquier eventualidad y promover un estilo de vida activo y equilibrado.



En este eje promover acciones para 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, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso

6.3. EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Se implementarán charlas de capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar el respeto a las diferencias y promover ambientes laborales más tolerantes y respetuosos. Con estas estrategias, se pretende crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y reconocidos por su contribución, lo cual se traducirá en un incremento en la satisfacción laboral y en la calidad de vida de los servidores., las cuales serán organizadas y ejecutadas con el liderazgo del COCOLA, funcionarios de SST y aliados como los profesionales en psicología y de bienestar.

Las acciones a realizar se enmarcan en estrategias para:

- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas.
- 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;

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.



Además proponer, coordinar y ejecutar acciones de 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 como lo son:

- 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; 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; 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; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar el respeto por la diferencia.

6.4. EJE 4. Transformación Digital

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.

Actualmente la C.R.A., se encuentra en ese proceso de transformación hacia lo digital, las IA, la seguridad de la información digital, la gestión documental electrónica etc.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

Para la vigencia 2026 se proyecta fortalecer la cultura digital para el bienestar que facilite a las servidoras y los servidores de la entidad 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 coordinación y apoyo con las dependencias de Ciencia, Tecnología, Innovación y Desarrollo y la Oficina Asesora de Comunicaciones. Trabajando de manera articulada podremos desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias

Así mismo incluyendo en nuestro Plan Institucional de Capacitación el desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias para el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y el aprendizaje de nuevas herramientas y tecnologías, aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.

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.

Así mismo promover y coordinar la creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

En este eje se destaca la relevancia de establecer alianzas interinstitucionales como parte fundamental de nuestra estrategia. A través de componentes como la coordinación interinstitucional y el fomento de buenas prácticas, buscamos fortalecer la colaboración entre diferentes entidades y organismos.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



Por otra parte, para el desarrollo de programa de seguridad social integral se cuenta con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación familiar, a las cuales se encuentran afiliados los funcionarios de la entidad.

Se desarrollarán estrategias como: Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.

Promoción Programas de Vivienda: Se realizarán Ferias de Vivienda, las cuales contarán con la participación de entidades financieras, el Fondo Nacional del Ahorro (FNA) y la Caja de Compensación Familiar, quienes brindarán información y asesoramiento sobre los diferentes programas de subsidio y proyectos de vivienda disponibles. Además, se realizarán actividades de sensibilización sobre la importancia del ahorro, promoviendo así una cultura financiera responsable entre los ciudadanos. El objetivo de estas ferias es facilitar el acceso a la vivienda digna y mejorar la calidad de vida de la población, a través de la difusión de opciones de financiamiento y apoyo para la adquisición de viviendas.



Programa de Incentivos: En acuerdo con la organización sindical se aprobó mediante Resolución No.00466 de 2025, los siguientes beneficios como incentivo para los servidores:

- **Reconocimiento por salidas dentro del Departamento del Atlántico:** La Corporación reconocerá al funcionario, por salidas técnicas, visitas u otras por fuera del área urbana del Distrito de Barranquilla y dentro del Departamento del Atlántico, cuya duración sea de mínimo 4 horas, sin pernoctar, las siguientes sumas: \$60.000 cuando sean salidas en los Municipios el Área Metropolitana y \$80.000 cuando las salidas sean en los demás municipios del departamento. Los valores anteriores se incrementarán anualmente con el IPC. Para que se hagan los reconocimientos y pagos, los funcionarios deberán aportar los certificadas del Jefe del Área que informe sobre la actividad”.
- **Auxilio educativo para funcionarios.** La C.R.A. pagará el valor del auxilio educativo para los funcionarios por un monto de hasta QUINCE (15) S.M.M.L.V por cada periodo semestral, o hasta TREINTA (30) S.M.M.L.V para cada periodo

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

anual o equivalente para otros tipos de periodo. Reglamentado en la Resolución No.00466 de 2025.

- **Auxilio educativo para núcleo familiar de funcionarios.** El auxilio educativo del núcleo familiar del funcionario aplica para hijos y/o cónyuge de funcionarios y/o compañero o compañera permanente de la C.R.A y será hasta QUINCE (15) SMMLV al año.. Reglamentado en la Resolución No.00466 de 2025.
- **Auxilio funerario:** La C.R.A. continuará brindando apoyo funerario económico a los funcionarios hasta de seis (6) S.M.L.M.V. por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, el cónyuge, compañero o compañera permanente, hija e hijo adoptivo. Para acceder a este beneficio, el funcionario deberá cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución No.00466 de 2025.
- **Reconocimiento por jubilación.** La C.R.A. reconocerá la suma de dos (2) S.M.M.L.V como reconocimiento extralegal y no constitutiva de salario ni de base de liquidación prestacional, a los funcionarios que terminen su relación legal y reglamentaria con la corporación en virtud de la obtención de jubilación de vejez. Para beneficiarse de la presente bonificación deberán presentar el respectivo acto administrativo expedido por el fondo de pensiones que conste su condición de jubilado.
- **Estimulo monturas para lentes para funcionarios:** La C.R.A adelantará las gestiones administrativas y presupuestales que permitan un estímulo cada dos años para cubrir costos de lentes, equivalente hasta el 50% del SMLMV, debidamente prescritos mediante fórmula médica expedida por un especialista.
- **Apoyo al deporte.** La C.R.A. dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 181 de 1995 y hará las gestiones necesarias en cada vigencia para planear, fomentar y promover actividades y/o programas de cultura, recreación y deportes para empleados de la C.R.A. con la participación del sindicato.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

Incentivos no pecuniarios: La C.R.A., implementa incentivos no pecuniarios a los funcionarios elegidos como mejores en cada nivel y de acuerdo a lineamientos establecidos por la Dirección General.

- Tres días Compensatorios que cuales serán acordados con el jefe inmediato según las necesidades del servicio.
- Mención especial del Director General con copia a la historia laboral.
- Día Comodín y Día Cumpleaños.
- Día Navidad.
- Días de disfrute, como premio si resulta ganador por su participación en actividades que organice la entidad.
- Días compensatorios.

6.5. EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO



Se continúa realizando acciones dirigidas y 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 adoptado en la entidad.

7. RECURSOS

Para la ejecución del plan serán destinados recursos en el presupuesto de la entidad en el rubro que correspondiente al 6.1.1.3. Programa de Formación y Desarrollo del Servidor Público 4.0

8. MEDICION, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Oficina de Gestión Humana, será responsable de hacer seguimiento, evaluar y Incentivos del 2026, de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de calidad y formatos establecidos para las evaluaciones y seguimiento del Plan; verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas; y decidir sobre su modificación o continuidad.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

9. NUEVOS PROYECTOS



Con el propósito de consolidar el modelo holístico de Bienestar Laboral en la C.R.A, en la vigencia 2026 se continuará desarrollando el concepto VIVIR CONCIENTE, la felicidad en el trabajo, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la identidad, la vocación por el servicio público y el cuidado de las y los servidores públicos, y se mantendrán las dimensiones establecidas en los eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales y el eje de transformación social

Continúa siendo el objetivo de esta vigencia 2026 **“Mantener y mejorar las condiciones que propendan por el desarrollo integral, la calidad de vida, la convivencia, la satisfacción laboral, el buen desempeño, y la salud física y mental de las y los servidores públicos de la C.R.A. y sus familias; así como, la interiorización y puesta en práctica de los valores, las competencias comportamentales, desde la perspectiva de género, diversidad e inclusión.”**



El plan de bienestar apunta a todas las dimensiones:

Bienestar Físico	Bienestar Ambiental	Bienestar Emocional	Bienestar Social	Bienestar Organizacional	Bienestar Intelectual	Bienestar Espiritual
Hábitos saludables	Entorno laboral seguro y confortable	Gestión constructiva de emociones	Buenas Relaciones y buen trato	Equilibrio vida, trabajo y comunicación efectiva	Estimulación mental y aprendizaje continuo	Alineación de propósitos individuales y organizacionales



A continuación, se describen los programas y actividades que se realizarán apuntando a cumplir los objetivos establecidos en los (5) ejes: eje de equilibrio psicosocial, eje de salud mental, eje de diversidad e inclusión, eje de transformación digital, y el eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



Disfrutando y Creciendo	Iniciativa	Descripción
<p>Brindar espacios lúdicos, culturales, artísticos y de integración, así como diversas oportunidades para el desarrollo de las habilidades y destrezas de las y los servidores públicos de la C.R.A y sus familias.</p> <p>Esta dimensión se encuentra alineada a las Rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio y ruta del análisis de datos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y a los Ejes 1</p>	Celebrando	Organizar eventos en fechas especiales que conmemoren el trabajo, la familia, y la integración. Desafío C.R.A.; y fecha especiales para la identidad de la C.R.A
	Cultivando	Realizar trimestralmente actividades culturales, artísticas, deportivas y/o lúdicas, para desarrollar habilidades en los colaboradores que participen en dichas jornadas. conformación de equipos deportivos y organizar campeonatos al interior de la entidad en las disciplinas que los funcionarios soliciten y/o cursos libres o culturales (música, pintura, cocina)
	Familia y trabajo	<p>Para mantener el equilibrio vida laboral y familia:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Día de la familia •Horario Flexible •Día de Cumpleaños •Día Comodín •Permiso remunerado por los 3 días Día Navidad. •Motivacionales, entrega de incentivos, novena navideña, sorpresa navideña hijos, tarjetas virtuales de felicitación o post de recordación y celebración; por su profesión dentro de la institución, cumpleaños, tiempo de servicios, etc. • Compensatorios para el disfrute en familia de los días de navidad, semana santa

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



<p>“Equilibrio psicosocial”, 3 “Diversidad e inclusión” y 5 “Identidad y vocación por el servicio público, del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.</p>	Emprendiendo con Ruta 57/62	Fomentar espacios para que las y los servidores públicos den a conocer sus iniciativas productivas y adquieran herramientas para potencializar sus emprendimientos.
	Viviendo	Promover espacios para adquisición o mejora de vivienda, a través de los beneficios que ofrecen las entidades bancarias, cajas de compensación, constructoras, etc., a nivel nacional.
	Desarrollando Talentos	Promover acciones y realizar actividades que permitan identificar talentos artísticos, y /o culturales en los funcionarios
	Feria de servicios	Promover espacios con nuestros aliados para que las y los servidores públicos de la C.R.A., accedan a servicios financieros, de educación, de turismo, entre otros, incluyendo el programa “Servimos” del Departamento de la Función Pública,
Salud Mental y Física	Iniciativa	Descripción
Implementar programas de	Naturaleando	Promover espacios de contacto y cuidado de la naturaleza, que contribuyan a

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



<p>promoción de la salud física y mental, desarrollando hábitos y estilos de vida saludables que contribuyan con la calidad de vida de las y los servidores públicos de la C.R.A.</p>		mejorar la calidad de vida de los colaboradores
	Cuidando mi salud	<p>Continuar con actividades para concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo., generando buenas prácticas y hábitos saludables.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De acuerdo con el calendario de celebraciones de días mundiales o internacionales de la salud coordinar actividades o talleres de recordación o apropiación de hábitos para prevenir y/o corregir afectaciones a la salud. 2. Identificación, prevención, manejo y gestión del estrés intralaboral y extralaboral. 3. Actividades mensuales para generar un estado de mente-cuerpo-emoción equilibrado.
	Actívale	<p>Promover actividades físicas, recreativas, deportivas y de ocio para el mejoramiento de las condiciones de salud física y mental.</p> <p>Realizar encuentros deportivos locales, regionales o nacionales, para fomentar la actividad física y la vida saludable, con el apoyo de nuestros aliados en ARL y Caja de Compensación.</p>

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



Alianzas- Plan de Estímulos	Iniciativa	Descripción
Ofrecer beneficios, estímulos, incentivos y reconocimientos, que propendan por el fortalecimiento y mejora del clima laboral, salario emocional	Acompañándote	<p>. Socializar los beneficios no económicos y las alianzas estratégicas que disponga la C.R.A, En beneficio de los colaboradores y su familia cuando aplique</p> <p>. Expresar nuestros sentimientos de apoyo en los momentos de enfermedad o fallecimiento del colaborador o de un miembro de su familia, así como, exaltar sus logros y momentos especiales de su vida, con el fin de contribuir a su dignidad humana</p>
	Incentivo pecuniario	Reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen los mejores equipos de trabajo de la entidad con base a los criterios previamente socializados
	Incentivos no pecuniarios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permiso para estudio no compensado ▪ Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad ▪ Reconocimiento público a la labor meritoria ▪ Mención honorífica ▪ Encargos ▪ Participación en proyectos especiales
	Estímulos	Mantener los Estímulos establecidos:

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

		<p>. Apoyando la formación del funcionario y familia a través de los estímulos educativos.</p> <p>. Apoyo para lentes y auxilio mortuario.</p>
	Reconociendo el buen servicio	Otorgar incentivos a los mejores equipos de trabajo (Pecuniarios), a las y los mejores servidores públicos por cada nivel jerárquico (no pecuniarios), conforme al plan de incentivos de la presente vigencia
	Teletrabajo	Difundir y acompañar a los servidores públicos interesados y/o beneficiados de la política de Teletrabajo desde un enfoque del autocuidado, autogestión, productividad y equilibrio vida familiar – personal y laboral, conforme a las normas que lo regulan
	Desvinculación amable y empática	<p>Programa de Prepensionados:</p> <p>. Programa Orientado al reconocimiento por el servicio prestado y la preparación para una nueva etapa de la vida proporcionando herramientas de adaptación, descubriendo o fortaleciendo capacidades, a través de la promoción de actividades que permitan el fortalecimiento de su proyecto de vida</p> <p>Implementar la estrategia de “Offboarding” en los servidores públicos que por diferentes razones y/o causas se retiren de la entidad, con el fin de que concluyan satisfactoriamente su relación laboral con la organización</p>


	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	

	Jugando y Aprendiendo	Realizar intervenciones en clima laboral, aplicando el aprendizaje experiencial y/o lúdico, fortaleciendo la comunicación, el trabajo en equipo, desarrollo de habilidades, la inteligencia de las relaciones, buen trato, gestión de emociones y liderazgo transformacional.
	Integridad	Seguir promoviendo cultura de integridad al interior de la C.R.A, a través de los valores del servicio definidos, que cuente con la participación de los servidores públicos.

	OTROS			
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	



CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS												
MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC

	OTROS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021



Elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos 2025												
Eco carnaval												
Conmemoración día de la Mujer												
Conmemoración día del Hombre												
Celebración día de la Secretaria												
Conmemoración día de la madre												
Conmemoración día del Padre												
Día del Servidor Publico												
Vacaciones recreativas												
Actividad de Integración												
Campaña Cáncer de Mama												
Novenas Navideñas												
Integración funcionarios												
Integración Familia del funcionario												
Salud Mental Hábitos de vida saludable												
Taller prepensionados												
Día de la Familia												
Actividad física o cultural (Futbol)												
Actividad Salario Emocional												
Celebración cumpleaños												
Charlas Psicológicas												
Conmemoración de fechas especiales												
Atención Psicológica												

 <p>C.R.A Corporación Autónoma Regional del Atlántico</p>	OTROS			 <p>sgi SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - CRA</p>
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS			
	Código:	Versión: 1	Fecha: FEBRERO 2021	