



Ambiente



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

VERSIÓN 2.0: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026

**CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL
SUR DE BOLIVAR**



Ambiente



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	4
1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL.....	6
1.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
MARCO DE REFERENCIA	7
1.3 MARCO NORMATIVO.....	7
1.4 MARCO CONCEPTUAL	11
2. BENEFICIARIOS	17
3. METAS	17
4. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL	18
5. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO	23
5.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE FUNCIONARIOS.....	23
5.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA SEGÚN LOS EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL	28



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

INTRODUCCIÓN

El presente **Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026**, se consolida como la hoja de ruta estratégica para fortalecer el equilibrio entre la vida personal y laboral de servidores públicos de la planta de personal. Este documento constituye una planificación de acciones orientadas a mantener un entorno de trabajo funcional, basado en el reconocimiento y la estabilidad institucional.

Se reconoce que la eficiencia institucional depende directamente de la cohesión organizacional. Por ello, este plan se enfoca en gestionar el valor humano a través de actividades que fomenten el sentido de pertenencia y el desarrollo de competencias, asegurando que cada acción emprendida impacte positivamente tanto en el bienestar individual como en los resultados operativos.

Como prioridad para esta vigencia, se reafirma el compromiso con el fortalecimiento de los espacios de convivencia. Esto implica la promoción de una cultura basada en la ética y la protección de la dignidad de las personas, integrando lineamientos para la prevención de conductas que afecten el clima laboral y garantizando entornos de respeto donde se refleje la equidad para todos.

Asimismo, se proyecta la consolidación de un esquema de interacción profesional que privilegie la comunicación asertiva y la observancia de los protocolos de conducta, fundamentales para la estabilidad institucional. El plan busca, mediante la implementación de sus diferentes ejes, robustecer la estructura de colaboración mutua y el respeto por los roles definidos dentro de la estructura organizacional, entendiendo que una gestión cohesionada es el soporte necesario para el ejercicio de las funciones públicas. De esta manera, el documento establece un marco de referencia para el desarrollo del potencial humano en función de la excelencia administrativa.

Finalmente, este plan busca integrar a los funcionarios bajo criterios de cordialidad y reconocimiento institucional. Con esta visión, la **Dirección General y la Subdirección Administrativa y Financiera** presentan esta programación de bienestar integral, como base para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el desarrollo sostenible de la gestión.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

JUSTIFICACIÓN

El Bienestar Social Laboral se conceptualiza como un conjunto de programas de **bienestar subjetivo y cultura organizacional** diseñados para fortalecer el clima institucional. Este enfoque reconoce que el bienestar no solo responde a metas administrativas, sino que fomenta un ambiente propicio para el desarrollo del talento humano en su contexto laboral, adaptándose a los desafíos institucionales.

Para la **Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar (CSB)**, la participación de los servidores de planta es el eje central de este plan, integrando sus objetivos de vida con el servicio a la comunidad. El propósito es promover una cultura que facilite la armonía en los ámbitos personal, familiar, social y profesional, impactando positivamente en la productividad y la cohesión de los equipos de trabajo.

La ejecución de este Plan busca generar un impacto positivo en la dinámica institucional, estructurado en tres dimensiones de análisis:

- **Dimensión Individual:** Orientada a fortalecer la satisfacción profesional y el sentido de pertenencia. Se busca que el servidor público inmerso en la planta del personal encuentre en su labor un espacio de realización personal, lo que se traduce en una mayor calidad del trabajo y el cumplimiento de sus objetivos individuales.
- **Dimensión Grupal:** Enfocada en la cohesión de los equipos de trabajo y la comunicación asertiva. El bienestar grupal facilita la alineación de esfuerzos para la optimización de resultados colectivos y un ambiente de colaboración.
- **Dimensión Organizacional:** Contribuye a la eficiencia administrativa, la adaptación a los cambios del entorno y el desarrollo de una cultura institucional sólida basada en la satisfacción y la supervivencia organizacional a largo plazo.

El presente Plan se estructura bajo el modelo de las cinco rutas de creación de valor del DAFP, las cuales funcionan como marcos de referencia para la gestión del clima institucional:

1. **Ruta de la Felicidad:** Fomento de emociones positivas en el entorno laboral.
2. **Ruta del Crecimiento:** Fortalecimiento del liderazgo y capacidades.
3. **Ruta del Servicio:** Calidez en la atención al ciudadano.
4. **Ruta de la Calidad:** Compromiso con la cultura de la excelencia.
5. **Ruta del Análisis de Datos:** Seguimiento a la percepción del clima organizacional.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Integridad y Fortalecimiento de la Cultura Organizacional

Bajo esta perspectiva, para la vigencia 2026, la Corporación implementa la Integridad como un componente esencial de su cultura. Se reconoce que un entorno fundamentado en la ética y los valores fortalece la confianza administrativa y actúa como un factor protector de la armonía laboral. Promover la integridad permite que el servidor público de la planta de personal desempeñe sus funciones en un marco de transparencia y respeto, lo cual es fundamental para alcanzar un equilibrio profesional pleno.

En este sentido, el presente Plan se consolida como una herramienta de cultura organizacional donde la vivencia de los valores éticos articula el bienestar de la Familia CSB. El desarrollo de las actividades aquí previstas está diseñado exclusivamente para el fortalecimiento de la identidad corporativa de los funcionarios de la entidad, garantizando un servicio civil de excelencia bajo un marco de absoluta seguridad jurídica y administrativa. Finalmente, la Subdirección Administrativa y Financiera, en coordinación con la Dirección General, propenderán por el desarrollo de las acciones que generen este equilibrio socioemocional y mental en los servidores de la organización.

Bajo esta visión integral, el Plan de Bienestar 2026 asume un compromiso decidido con la prevención de toda forma de violencia y discriminación en el entorno laboral. En cumplimiento estricto de la Ley 2365 de 2024 y la Circular 006 de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, la Corporación garantiza que el bienestar de su talento humano de planta no es solo la promoción de la felicidad, sino la protección efectiva de la dignidad humana. Por ello, este plan integra protocolos de atención con enfoque de género y diversidad, asegurando un entorno seguro para la mujer y la población LGBTIQ+. De esta manera, el bienestar social se alinea con la gestión del riesgo psicosocial (Resolución 2764 de 2022), transformando la cultura organizacional en un factor protector contra el acoso y promoviendo una Familia CSB basada en el respeto absoluto y la justicia administrativa.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

1.1 OBJETIVO GENERAL

Fomentar estrategias integrales que se alineen con las necesidades e intereses de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar, con el fin de mejorar su calidad de vida y su desarrollo profesional y personal, garantizando un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de violencias, que promueva el respeto a la diversidad y la protección integral de la mujer.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- **Fortalecimiento de la Identidad:** Consolidar un entorno organizacional que potencie la creatividad y el sentido de pertenencia de **los servidores públicos de la planta de personal**, fomentando una participación activa que nutra la **cultura institucional y los vínculos institucionales**.
- **Reconocimiento y Compromiso:** Potenciar el desarrollo integral del **talento humano** mediante espacios que valoren la excelencia, el compromiso y la contribución de cada servidor al cumplimiento de la misión institucional.
- **Armonía y Equilibrio de Vida:** Contribuir al bienestar de la Familia CSB, facilitando jornadas de recreación, deporte y cultura que promuevan la alegría, la integración corporativa y un equilibrio óptimo entre la vida profesional y personal.
- **Cultura de Integridad:** Posicionar la Integridad y la Ética como los pilares de la convivencia institucional, garantizando un ambiente de respeto mutuo, transparencia y armonía para **los servidores públicos de la planta de personal**
- **Valoración de la Trayectoria:** Acompañar las transiciones del ciclo laboral de los funcionarios públicos, reconociendo su dedicación a la entidad y facilitando una cultura de gratitud y orientación hacia sus nuevas etapas de vida.
- **Protección al Servidor Público:** Garantizar la divulgación y apropiación de la Política de Prevención del Acoso Laboral y Sexual en cumplimiento de la normatividad legal vigente, asegurando que todos los servidores públicos de la planta de personal conozcan las rutas de protección y los mecanismos de respeto a la diversidad de género.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

MARCO DE REFERENCIA

1.3 MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998

ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de Bienestar Social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e incentivos.

Ley 734 del 2002

ARTÍCULO 33. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. **5.** Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes

Decreto 1083 del 2015

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

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 1227 del 2005

ARTÍCULO 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Ley 1857 de 2017

ARTÍCULO 6º. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el “Día Nacional de la Familia”. El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia. La Autoridad Nacional de Televisión destinará espacios institucionales para que las entidades responsables de la coordinación de la celebración del Día de la Familia y los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil puedan desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia. Estos espacios se asignarán durante los 15 días antes a la celebración de este día.

Ley 1474 de 2011 ARTÍCULO 73. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Esta norma sustenta la inclusión de la **Integridad** como un eje del bienestar, orientada a fortalecer los valores éticos y la transparencia en el ejercicio de la función pública.

Decreto 1499 de 2017 ARTÍCULO 2.2.22.1.1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Establece la Política de Integridad como un elemento transversal del Talento Humano. Esta normativa obliga a las entidades a promover una cultura institucional basada en valores, donde el bienestar del servidor se vincula directamente con un entorno de trabajo ético y ejemplar.

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Ley 2040 de 2020 ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto impulsar el trabajo para adultos mayores y proteger a los servidores que se encuentren en etapa de **Pre-pensionamiento**. En concordancia con el Decreto 1083 de 2015, refuerza la obligación institucional de desarrollar actividades específicas que faciliten la transición y estabilidad de este grupo poblacional antes de su retiro definitivo.

Ley 2365 de 2024 (Artículos 4 y 7): Define las obligaciones de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral y establece medidas de protección inmediata para las víctimas, ordenando la implementación de capacitaciones obligatorias en el Plan de Bienestar.

Circular Externa 006 de 2025 - Procuraduría General de la Nación: Establece la ruta de atención obligatoria para casos de violencia sexual en entidades públicas, determinando la remisión directa a la Fiscalía y Procuraduría, prohibiendo la conciliación interna en el Comité de Convivencia.

Ley 2191 de 2022 (Artículos 3 y 4): Regula la Desconexión Laboral, garantizando el derecho de los servidores a no ser contactados para asuntos de trabajo en sus horarios de descanso, licencias o vacaciones, como medida de protección a la salud mental.

Resolución 2764 de 2022 (Artículos 5 y 13): Establece los protocolos para la identificación, evaluación y monitoreo de los factores de Riesgo Psicosocial, obligando a las entidades a integrar las acciones de bienestar con los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Convenio 190 de la OIT (Artículos 1 y 9): Tratado internacional ratificado por Colombia que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia basada en género y la identidad de género.

Acuerdo Colectivo Nacional del Sector Ambiente (MinAmbiente): Directriz nacional que establece medidas transitorias de bienestar para los empleados del SINA, orientadas a compensar las labores en condiciones de orden público y clima extremo mientras se tramita la ley de primas especiales.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

1.4 MARCO CONCEPTUAL

DEFINICIONES

Alianzas interinstitucionales: Colaboración con entidades públicas o privadas que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones planteadas en el plan de bienestar social.

Bienestar Social: Conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.

Calidad de Vida Laboral: Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes: Clima laboral, Cambio organizacional, Desvinculación asistida y Retiro.

Clima Laboral: Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

Convivencia social: Acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Cultura digital: Entendimiento de la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes disponibles en la entidad o que puedan implementarse. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

Diversidad e Inclusión: Acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Desvinculación Asistida: Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Equilibrio Psicosocial: Adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se han dado en la postpandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Identidad y vocación por el servicio público: Acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

Programas de Bienestar Social: Tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Protección y Servicios Sociales: A través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

Salud Mental: Estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Sistema de Estímulos: Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Transformación digital: Transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre **el talento humano de planta**, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Acompañamiento al Ciclo de Vida y Retiro Laboral: Es el proceso institucional orientado a gestionar con dignidad y humanismo la transición de quienes culminan su etapa laboral activa. Este concepto abarca la orientación integral para la nueva etapa de vida, reconociendo la trayectoria y dedicación de la persona, asegurando un cierre de vínculo institucional basado en el respeto y el reconocimiento a sus años de servicio.

Dirección: Cl. 16 #10-27, Magangué, Bolívar

Página web: www.carcsb.gov

pág. 12



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Cultura de Integridad: Se define como la alineación consistente de valores, principios y normas éticas compartidas que aseguran la primacía del interés general. En el marco del bienestar social, la integridad es un activo organizacional que garantiza un entorno de trabajo transparente y confiable, fundamentado en el respeto mutuo y la coherencia institucional entre todos sus integrantes.

Dimensión Ética del Bienestar: Alude a la percepción de justicia, equidad y transparencia que **cada servidor de planta** posee sobre los procesos institucionales. Una sólida dimensión ética fortalece la satisfacción personal y el sentido de pertenencia, al integrar a **los servidores de planta** en una organización que actúa bajo principios de rectitud, legalidad y respeto a la dignidad humana.

Inclusión y Diversidad Institucional: Es el principio rector que reconoce y valora la pluralidad del talento humano de la Corporación. Busca garantizar que los programas de bienestar sean accesibles y equitativos, promoviendo el respeto por las diferencias como un valor fundamental que fortalece la cohesión institucional y los vínculos de colaboración.

Enfoque de Género: Se define como la herramienta técnica que, siguiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), permite identificar y corregir las desigualdades de trato entre hombres y mujeres. Su aplicación en este plan garantiza que las actividades de bienestar eliminen barreras de género y promuevan la equidad real en el acceso a los beneficios institucionales.

Violencia Basada en Género (VBG): De acuerdo con lo establecido en la Ley 1257 de 2008 y los estándares del Convenio 190 de la OIT, se comprende como cualquier acción u omisión que cause daño físico, sexual o psicológico a las personas por su identidad o expresión de género. En el ámbito de la Corporación, esto incluye el rechazo absoluto a conductas de maltrato o discriminación que afecten la dignidad de la mujer y de la población con orientaciones sexuales diversas.

Acoso Sexual Laboral (ASL): Conforme al Artículo 2 de la Ley 2365 de 2024, se conceptualiza como todo comportamiento de naturaleza sexual —físico o verbal— que no sea deseado por quien lo recibe y que atente contra la integridad y la libertad del funcionario. Esta definición es la base para la implementación de las medidas de prevención obligatorias que integran el presente plan.

Identidad de Género y Orientación Sexual: Bajo la jurisprudencia de la Corte Constitucional en su Sentencia SU-440/21, se reconoce la protección al libre desarrollo de la personalidad y la diversidad. La identidad de género se entiende como la vivencia interna del género tal como cada persona la siente, mientras que la orientación sexual es la capacidad de sentir atracción hacia otros; ambos conceptos son protegidos en este plan para asegurar un entorno libre de prejuicios y estigmas.

Desconexión Laboral: En los términos de la Ley 2191 de 2022, se define como el derecho irrenunciable de los servidores públicos a no ser contactados para asuntos laborales en sus tiempos de descanso, licencias o vacaciones. Este concepto es fundamental para este Plan de Bienestar, ya que busca proteger la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y familiar del trabajador.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

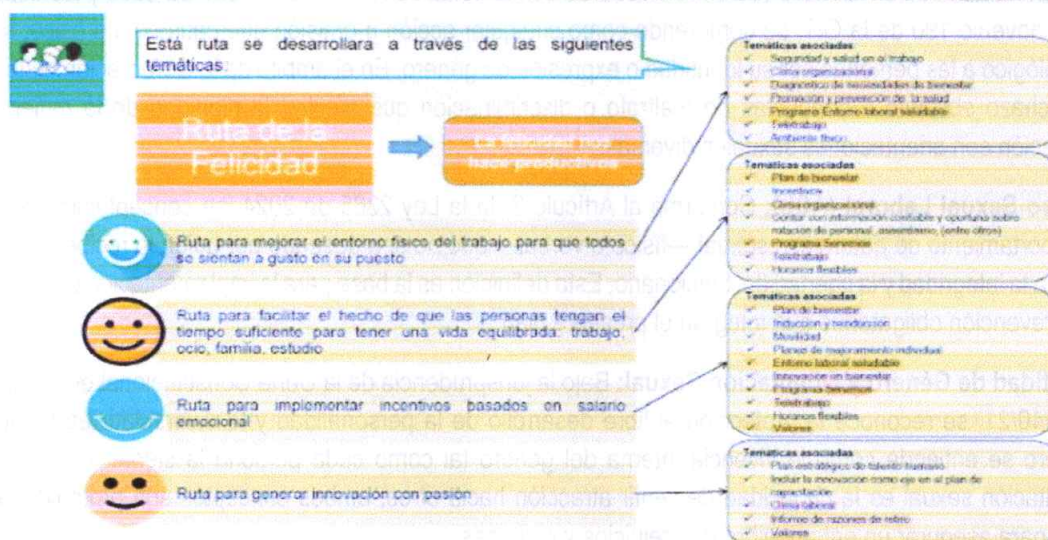
NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

MIPG

El corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) reside en el talento humano, cuya política de Gestión Estratégica (GETH) se consolida como el eje articulador para la consecución de las metas institucionales. Esta política trasciende la administración operativa, enfocándose en la atracción, desarrollo y permanencia de quienes integran la Corporación bajo premisas de excelencia y vocación de servicio. Se reconoce, por tanto, que el fortalecimiento de las competencias y el bienestar integral de la comunidad laboral son determinantes para una prestación del servicio eficaz, integrando estímulos que promuevan el desempeño óptimo, el crecimiento profesional y la felicidad en el entorno organizacional.

Bajo una perspectiva de integridad y ética pública, este Plan adopta un enfoque de inclusión y cultura corporativa, entendiendo que la creación de valor público nace del fortalecimiento del capital humano de la entidad. A través de las "Rutas de Creación de Valor", se han estructurado agrupaciones temáticas que permiten impactar positivamente en el clima institucional, promoviendo espacios participativos que consolidan la cohesión y la identidad institucional. En este sentido, el presente documento define las acciones estratégicas desde el área de Bienestar Social para potenciar el desarrollo humano y la armonía laboral en nuestra Corporación.

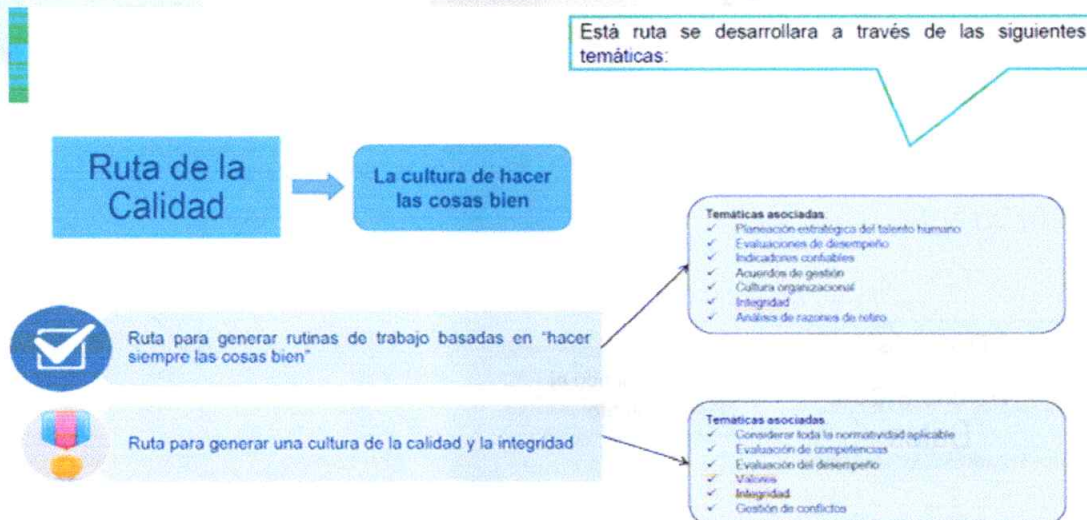
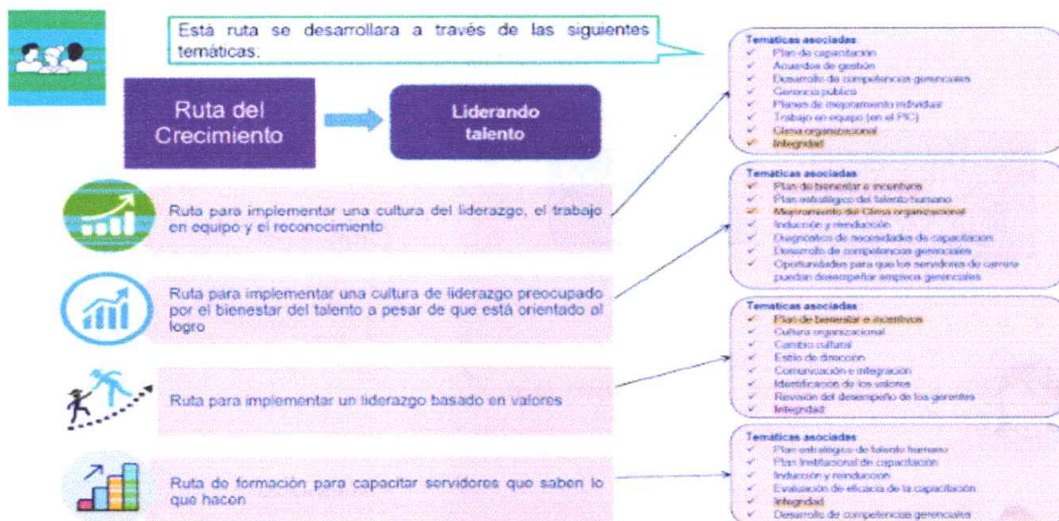




CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

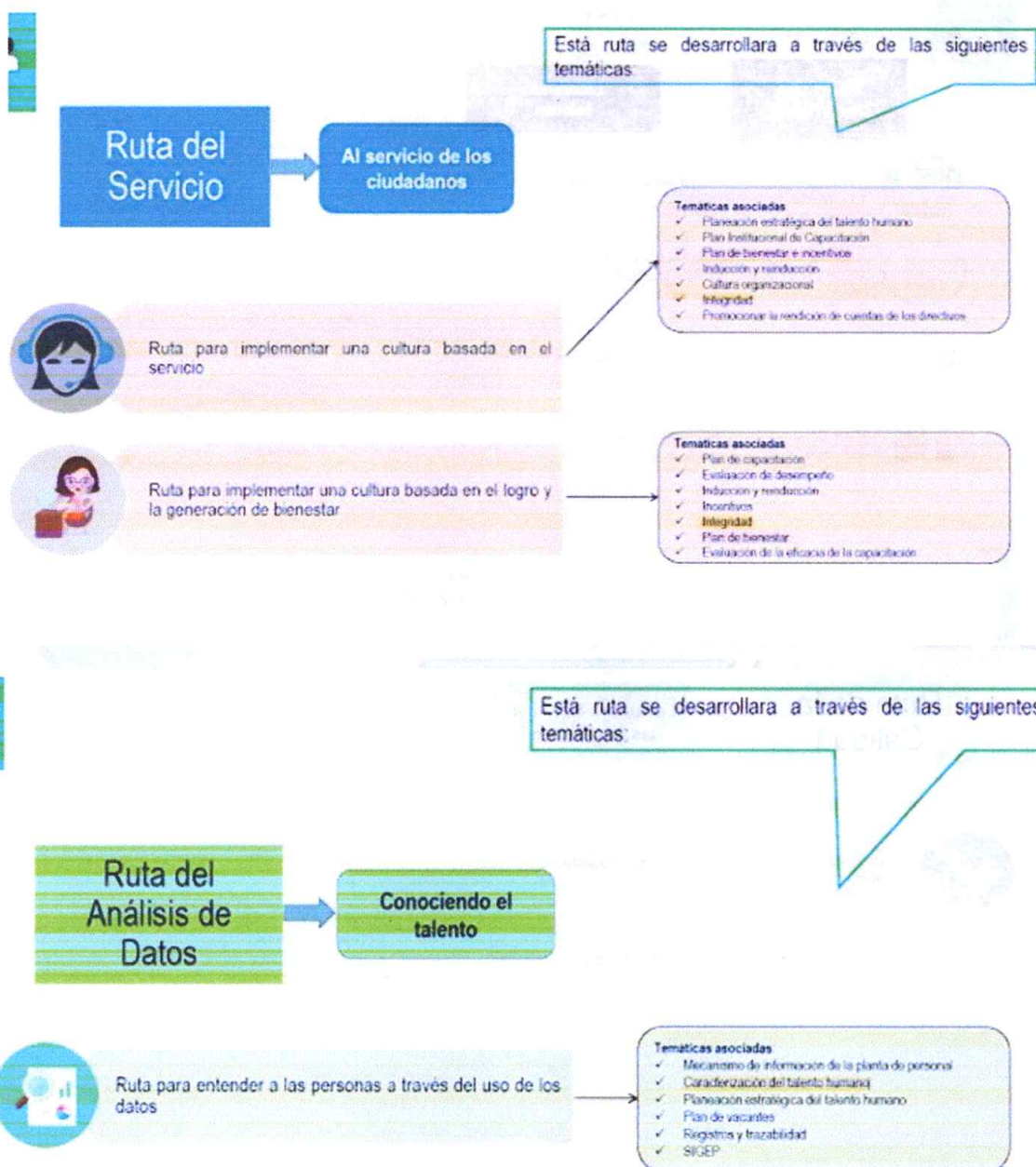




CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

2. BENEFICIARIOS

El presente Plan de Bienestar Social está diseñado bajo un modelo de apertura y cohesión, reconociendo que la excelencia en el servicio nace de la armonía de **los servidores públicos vinculados** a la Corporación. Para efectos de su implementación, se definen los siguientes niveles de participación:

- **Integrantes de Planta y sus Familias:** Son los beneficiarios directos de los programas de incentivos, estímulos y bienestar socioemocional, de acuerdo con la normativa vigente para el sector público. El Plan busca extender el impacto positivo hacia su núcleo familiar, promoviendo el equilibrio vida-trabajo.
- **Personal de Planta de la Entidad:** De acuerdo con la estructura organizacional, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido de manera exclusiva a los servidores públicos vinculados a la planta de personal. Su participación en las jornadas de integración, cultura y clima organizacional busca fortalecer la identidad corporativa y la cohesión de la Familia CSB, garantizando que los beneficios y actividades se ejecuten bajo un marco de estricta seguridad administrativa y funcional para la institución.
- **Servidores en Etapa de Retiro:** El plan incluye acciones de acompañamiento para quienes se encuentran en la etapa final de su ciclo laboral activo, asegurando que el reconocimiento a su trayectoria sea parte integral de la memoria institucional.

3. METAS

Para la vigencia 2026, la Corporación define metas de gestión que aseguran la viabilidad administrativa y el impacto social, sin comprometer recursos más allá de lo legalmente permitido:

- **Alcance e Integración:** Lograr la participación de entre el 70% y 80% del personal de planta en las jornadas de identidad y cultura corporativa, fomentando la cohesión institucional.
- **Percepción del Clima:** Mantener un índice de favorabilidad superior al 70% en las mediciones de satisfacción laboral, permitiendo una gestión proactiva del ambiente de trabajo.
- **Gestión de Estímulos:** Ejecutar los incentivos programados para la vigencia, sujetos a la disponibilidad presupuestal y al cumplimiento de los requisitos legales por parte de los servidores.
- **Fomento de la Integridad:** Desarrollar las acciones pedagógicas de la "Ruta de la Integridad" programadas para el año, fortaleciendo el comportamiento ético en toda la organización.
- **Acompañamiento Institucional:** Asegurar la orientación y reconocimiento para el personal que inicie su transición hacia el retiro laboral, valorando su trayectoria en la entidad.
- **Divulgación y prevención:** Lograr que el 100% de los servidores conozcan la **Ruta de Atención para Casos de Violencia Sexual y de Género**, de acuerdo con la Circular 006 de 2025 y la Ley 2365.
- **Salud Mental y SST:** Ejecutar al menos cuatro (4) jornadas de intervención psicosocial y manejo de estrés durante la vigencia 2026, de acuerdo con los lineamientos de la **Resolución 2764 de 2022**.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

- **Equilibrio Vida-Trabajo:** Difundir a través de los canales institucionales una campaña sobre el derecho a la **Desconexión Laboral (Ley 2191 de 2022)**, promoviendo el respeto por el tiempo de descanso de los funcionarios.

4. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Este eje busca la armonía entre la vida personal y laboral, promoviendo un entorno que favorezca la estabilidad y el bienestar integral del talento humano. Para la Corporación, este eje se desarrolla a través de:

- **Calidad de Vida Laboral:** Implementación de acciones orientadas a generar satisfacción, sentido de pertenencia y desarrollo personal en el ejercicio de la función pública.
- **Sistema de Incentivos y Estímulos:**
 - **Incentivos Pecuniarios:** Corresponden a estímulos representados en beneficios económicos o bonos redimibles, dirigidos a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción y sujetos a la disponibilidad presupuestal.
 - **Incentivos No Pecuniarios:** Conjunto de reconocimientos orientados a exaltar la excelencia y el alto desempeño, tales como menciones escritas, reconocimientos públicos y demás beneficios derivados de la gestión del bienestar y los compromisos institucionales.
- **Salario Emocional y Flexibilidad:**
 - **Día de Cumpleaños:** Reconocimiento de una jornada de descanso remunerado para el servidor en el mes de su fecha de nacimiento.
 - **Reconocimiento a la Antigüedad:** Exaltación por el tiempo de servicio y otorgamiento de jornadas de permiso remunerado conforme a la permanencia y reglamentación interna.
 - **Gestión de Tiempos en Territorio:** Reconocimiento de jornadas compensatorias para el personal que cumple actividades fuera de la jornada ordinaria, con el fin de garantizar el descanso efectivo y la recuperación de la salud mental de quienes operan en la jurisdicción.

Fortalecimiento al Despliegue en Territorio (Medida Transitoria): En armonía con los compromisos nacionales del sector ambiental, la Corporación reconoce el esfuerzo del personal que realiza labores operativas y de autoridad ambiental en puntos críticos de la jurisdicción.

- **Beneficio de Descanso Compensatorio:** Se establece el otorgamiento de **un (1) día de descanso remunerado por cada cinco (5) días laborados acumulados** en zonas de la jurisdicción clasificadas bajo condiciones de orden público complejo o variables climáticas extremas dentro del vigencia 2025 y 2026.
- **Objetivo Institucional:** Esta medida actúa como un factor de **mitigación del riesgo psicosocial** y fatiga laboral, garantizando la recuperación física y mental de los servidores públicos de la CSB.

Eje 2. Salud Mental



Ambiente



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Orientado a fomentar entornos emocionalmente seguros.

- **Fortalecimiento de la Resiliencia Organizacional:** Implementación de estrategias pedagógicas para la gestión del estrés, la inteligencia emocional y la adaptación al cambio, permitiendo que el talento humano mantenga su bienestar y productividad.
- **Cultura del Autocuidado:** Actividades de sensibilización en hábitos de vida saludables que impacten positivamente el bienestar emocional de la Familia CSB.

Eje 3. Diversidad, Equidad e Inclusión

Garantiza que la Corporación sea un espacio seguro, inclusivo y libre de estigmas para todos los **servidores públicos de la planta de personal**, con especial énfasis en la protección de la mujer y la población LGBTQI+.

- **Fomento de la Equidad y Diversidad:** Acciones institucionales que promuevan la inclusión laboral y el respeto por la diferencia. Se prohíbe cualquier forma de discriminación por razones de sexo, orientación sexual o identidad de género en el acceso a incentivos y beneficios. La Corporación reconoce y respeta la **identidad de género autoidentificada** de sus servidores, garantizando un trato digno en todas las dimensiones del bienestar laboral.
- **Espacios Seguros y Libres de Violencia de Género:** Implementación de medidas de prevención contra el acoso sexual y acoso laboral según la **Ley 2365 de 2024**, se protegerá a toda persona víctima de conductas de acoso o discriminación. En concordancia con la **Circular 006 de 2025 de la Procuraduría**, los casos que involucren violencia sexual o agresiones por identidad de género serán remitidos directamente a la **Fiscalía y Procuraduría**, evitando procesos de conciliación interna que puedan revictimizar a la persona.
- **Cultura de Respeto y Lenguaje Incluyente:** Se adelantarán acciones de divulgación técnica y promoción de lineamientos orientados al fortalecimiento de la cultura de respeto y la eliminación de sesgos en el entorno profesional. Este esquema de difusión institucional prioriza el reconocimiento de la diversidad y el respeto a la esfera privada como pilares fundamentales de la armonía administrativa, consolidando un entorno de interacción basado en el profesionalismo y el trato digno. A través de la circulación de contenidos informativos, se busca reafirmar una cultura organizacional donde la pluralidad de perspectivas sea integrada como un elemento de valor institucional, fomentando un marco de interacción alineado con los principios de respeto mutuo y el fortalecimiento de la identidad institucional.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

Para garantizar la operatividad de lo anterior, la Corporación adopta la siguiente ruta de atención:

Tabla 1. Diferenciación de acoso laboral y sexual

Criterio	Acoso Laboral (General)	Acoso Sexual Laboral
Finalidad	Infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o inducir la renuncia (Ley 1010 de 2006).	Obtener un beneficio sexual o ejercer poder mediante connotaciones sexuales (Ley 2365 de 2024).
Conductas Verbales	Expresiones injuriosas o ultrajantes, comentarios hostiles y descalificación profesional (Art. 7, Ley 1010).	Insinuaciones, comentarios sobre la vida privada, la orientación sexual o el aspecto físico.
Conductas Físicas	Actos de agresión física (Art. 7, Ley 1010).	Contacto físico innecesario, manoseos, roces deliberados o acercamientos no consentidos.
Condiciones de Trabajo	Exigencia de horarios excesivos, cambios de lugar sin fundamento técnico o amenazas de despido (Art. 7, Ley 1010).	Imposición de jornadas o tareas bajo coacción con el fin de obtener favores sexuales o por represalia.
Publicidad y Repetición	Requiere ser una conducta persistente y, en varios casos, pública para ser presumida (Art. 7, Ley 1010).	No requiere repetición. Un solo acto es suficiente para activar la protección (Ley 2365 de 2024).
Trámite Operativo	Conciliable ante el Comité de Convivencia Laboral.	No Conciliable. Activación inmediata de medidas de remisión externa y protección

La **CSB** establece que la intervención institucional ante un reporte de acoso sexual tiene como fin único la **protección y la garantía de derechos**, reconociendo que la competencia para investigar y sancionar recae en autoridades externas.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

1. RECEPCIÓN Y ORIENTACIÓN INICIAL

- **Actividad:** Recibir la manifestación de inconformidad por canales físicos o virtuales. Se debe orientar y redireccionar de manera inmediata al colaborador hacia la **Fiscalía General de la Nación** y/o la **Procuraduría General de la Nación** para la interposición formal de la denuncia.
- **Protocolo de Garantía:** En esta etapa no se exige juramento ni ratificación bajo presión. Se garantiza el **anonimato** y la reserva de la identidad si el colaborador así lo requiere, protegiendo su integridad desde el primer contacto.
- **Responsable:** Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- **Plazo:** Inmediato.

2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- **Actividad:** Una vez la Corporación tenga conocimiento de los hechos, el Nominador procederá a emitir el **Acto Administrativo** correspondiente que dicte las medidas de protección necesarias para salvaguardar al colaborador.
- **Acciones Preventivas:** Según la necesidad del caso, se ordenará el cambio de puesto de trabajo, la habilitación de teletrabajo/trabajo en casa o la separación física efectiva de las partes involucradas.
- **Responsable:** Nominador (Director/Gerente) a solicitud de Talento Humano.
- **Plazo:** Máximo 48 horas después de la notificación.

3. SEGUIMIENTO Y APOYO INTEGRAL

- **Actividad:** Brindar acompañamiento psicosocial continuo al colaborador afectado para mitigar los impactos emocionales descritos en el marco teórico.
- **Verificación:** Asegurar que las medidas de protección dictadas en el paso anterior se cumplan rigurosamente y que el entorno laboral se mantenga libre de represalias o nuevas conductas de hostigamiento.
- **Responsable:** Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) / Bienestar Social.
- **Plazo:** Permanente durante la vigencia del vínculo laboral o el proceso.

Para conductas que puedan constituir delitos sexuales o lesiones personales.

- **Línea Celular: 122** (Atención 24/7, gratuita desde cualquier operador).
- **Línea Nacional Gratuita: 01 8000 919748.**
- **Denuncia Virtual:** A través del sistema "**¡A Denunciar!**", habilitado conjuntamente con la Policía Nacional en el sitio web oficial:
<https://adenunciar.policia.gov.co/adenunciar/>

Dirección: CL. 16 #10-27, Magangué, Bolívar

Página web: www.carcsb.gov

pág. 21



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

- **Atención Presencial:** * URI (Unidad de Reacción Inmediata): Para casos que requieran atención urgente.
 - **CAIVAS (Centro de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Sexual):** Centros especializados con enfoque de género.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN (Ámbito Disciplinario)

Para reportar faltas disciplinarias cometidas por servidores públicos de la Corporación.

- **Sede Electrónica:** Ingresando al portal oficial www.procuraduria.gov.co en la sección "Atención al Ciudadano" -> "Quejas por vulneración a los derechos humanos".
- **Línea Gratuita Nacional:** 01 8000 940 808.
- **Correo Electrónico:** quejas@procuraduria.gov.co (Se recomienda usar el formulario web para obtener radicado inmediato).

Presencial: En la Procuraduría Regional o Provincial con jurisdicción en el departamento de Bolívar.

Eje 4. Transformación Digital

Uso de la tecnología para acercar a las personas.

- **Cultura y Analítica:** Implementación de herramientas digitales para conocer mejor las necesidades del talento humano y simplificar los trámites de bienestar.
- **Ecosistemas de Comunicación:** Fortalecimiento de los canales digitales internos para que la información de bienestar llegue a cada integrante de la entidad de forma ágil.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio

El eje que conecta con la Integridad.

- **Sentido de Pertenencia:** Interiorización de los valores del Código de Integridad.
- **Excelencia en el Servicio:** Actividades que resalten la trascendencia de nuestra labor ambiental para la región, elevando la moral del personal institucional.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

5. RESULTADOS ENCUESTA DIAGNÓSTICO

La fase de diagnóstico para la formulación del **Plan de Bienestar Social e Incentivos** de la vigencia del 2026 se fundamentó en la aplicación de un instrumento de medición estructurado, dirigido de manera universal a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la **Corporación Autónoma Regional del Sur de Bolívar (CSB)**. Este proceso de recolección de información garantizó la representatividad de todas las tipologías vinculación, incluyendo personal de carrera administrativa, funcionarios en periodo de prueba, cargos de libre nombramiento y remoción, así como personal en provisionalidad.

Metodología y Alcance: El instrumento fue desplegado mediante la plataforma Google Forms, constando de un total de **cuarenta y dos (42) ítems evaluativos**. Dicho cuestionario fue diseñado bajo criterios psicométricos para capturar variables sociodemográficas críticas, perfiles de intereses y expectativas en los ejes transversales del programa: Calidad de Vida Laboral, Protección y Servicios Sociales, y el componente de Pre-pensionados (Desvinculación Asistida).

Análisis de Resultados: Se implementó una escala de valoración tipo Likert de uno (1) a cinco (5), permitiendo identificar con precisión estadística las áreas de mayor impacto y preferencia, además de la inclusión de preguntas abiertas, permitiendo así capturar la percepción subjetiva del servidor público, facilitando la detección de necesidades emergentes y propuestas de innovación que servirán de base para el diseño de programas de bienestar con un alto valor percibido y pertinencia institucional.

5.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE FUNCIONARIOS

Tabla 1. Estado Civil Funcionarios

1. Estado Civil:
19 respuestas





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

Los resultados obtenidos en la encuesta de Bienestar Social aplicada a los funcionarios de la Corporación muestran una composición familiar diversa. El **57,9%** del personal encuestado manifiesta tener un estado civil de **casado(a)**, consolidándose como el segmento mayoritario de la entidad. Por otra parte, se observa una distribución equitativa entre los demás estados civiles, donde el **21,1%** de los funcionarios convive en **unión libre** y un **21,1%** adicional se identifica como **soltero(a)**

Tabla 2. Información sobre los hijos de los funcionarios

2. Cuantos hijos tiene?

19 respuestas

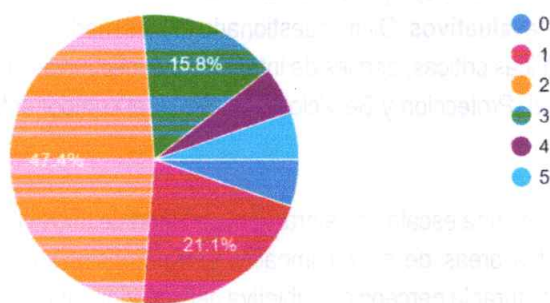
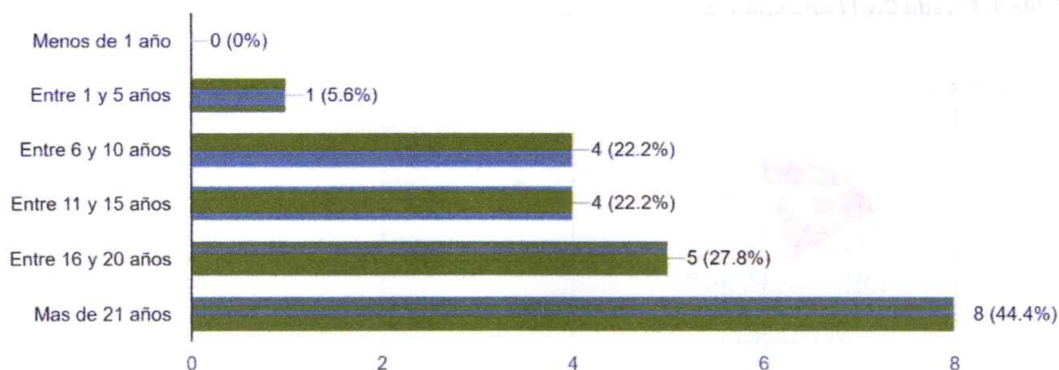
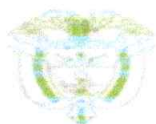


Tabla 3. Información de la edad de los hijos de los funcionarios

3. Edad de los hijos:

18 respuestas





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

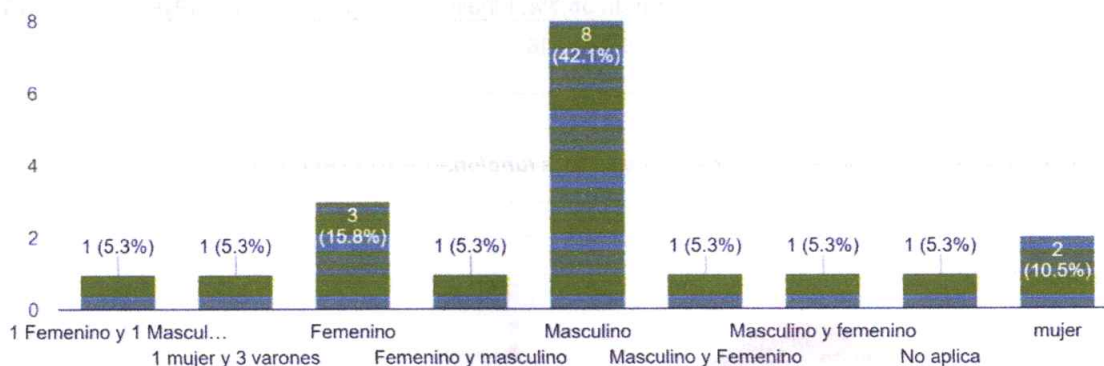
NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Tabla 4. Información sobre la antigüedad en la entidad

4. Género de los hijos:

19 respuestas



- **Composición Familiar (Hijos):** De acuerdo con la encuesta aplicada, el **47,4%** de los funcionarios reporta tener dos (2) hijos, siendo esta la tendencia predominante en la Corporación. Le sigue un **21,1%** que cuenta con un (1) hijo, y un **15,8%** que tiene tres (3) hijos.
- **Distribución por Edades de los Hijos:** Respecto a las etapas de vida de los hijos, la mayor concentración se encuentra en el rango de **más de 21 años con un 44,4%**, seguido por los grupos de **16 a 20 años (27,8%)**, y un empate del **22,2%** para los rangos de 6 a 10 años y 11 a 15 años.
- **Género de los hijos:** En cuanto a la caracterización por género de los hijos, el **42,1%** de los colaboradores reporta tener hijos de género masculino, seguido por un **15,8%** con hijos de género femenino.

Tabla 5. Información sobre los grupos étnicos de los funcionarios de la entidad

5. Antigüedad en la entidad:

19 respuestas





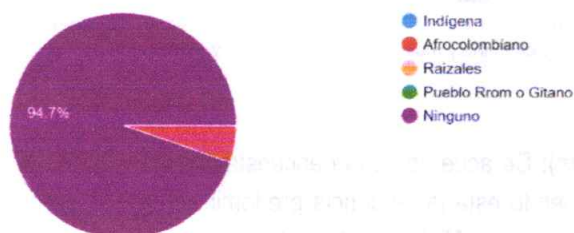
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

- **Distribución de la Antigüedad:** De acuerdo con la encuesta aplicada, el segmento mayoritario de la Corporación corresponde a funcionarios con una antigüedad de **más de 21 años, representando el 42,1%** del total de encuestados.
- **Perfiles Recientes e Intermedios:** El segundo grupo más representativo es el de los funcionarios con una antigüedad de **1 a 5 años, con un 36,8%**. Finalmente, el grupo con una trayectoria de **6 a 10 años constituye el 21,1%** de la planta de personal.

Tabla 3. Información sobre los grupos étnicos de los funcionarios de la entidad

6. Pertenecer a alguno de los siguientes grupos étnicos

19 respuestas

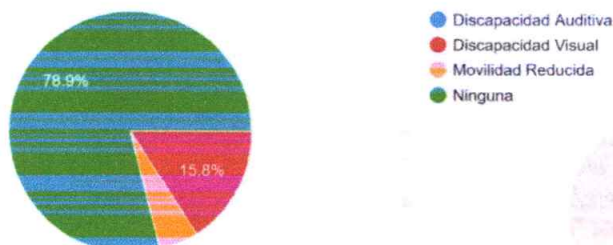


Pertenencia a Grupos Étnicos: Contrario a lo mencionado, los resultados de la encuesta indican que el **94,7%** de los funcionarios reporta no pertenecer a ninguno de los grupos étnicos consultados, mientras que el **5,3%** restante se identifica como **afrocolombiano**.

Tabla 4. Información sobre la condición de discapacidad

7. Posee alguna de las siguientes condiciones discapacidad:

19 respuestas





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

Distribución de Condiciones: De acuerdo con la encuesta aplicada, el **78,9%** de los funcionarios reporta no poseer ninguna condición de discapacidad.

Tabla 5. Información sobre la vivienda de los funcionarios

8. ¿Tipo de vivienda en el cual usted vive?

19 respuestas

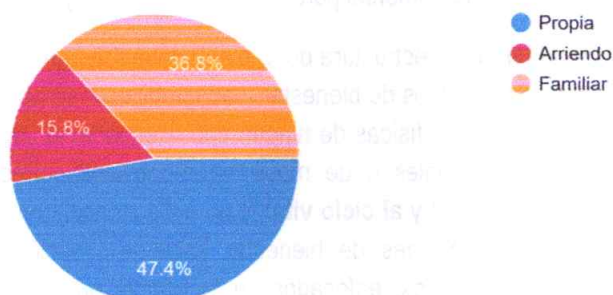
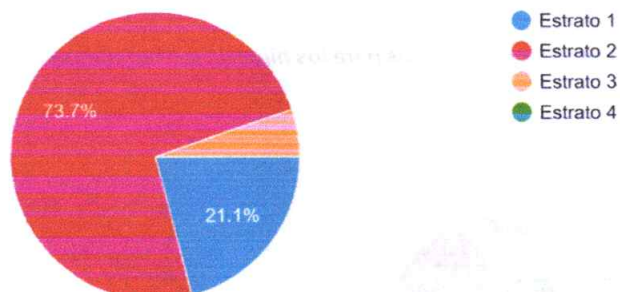


Tabla 6. Información sobre la vivienda(estrato) de los funcionarios

9. Estrato de su Residencia:

19 respuestas





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

1. Vivienda y Estratificación: Los datos sociodemográficos indican que el **47,4%** de los funcionarios habita en vivienda **propia**, mientras que el **36,8%** reside en vivienda **familiar** y un **15,8%** en vivienda en **arriendo**. Respecto a la estratificación socioeconómica, el **73,7%** de los funcionarios reside en **estrato 2**, seguido por un **21,1%** en **estrato 1** y un pequeño segmento en **estrato 3**.

2. Análisis del Entorno Familiar y Social: La caracterización refleja un fuerte arraigo familiar: el **78,9%** de los colaboradores posee vínculos de pareja (casados o en unión libre). En cuanto a las responsabilidades parentales, el **47,4%** de los funcionarios tiene **dos hijos**, y el grupo con mayor trayectoria de vida de sus hijos se concentra en el rango de **más de 21 años (44,4%)**. Este perfil consolida a la familia como el eje fundamental para el diseño de estrategias de bienestar motivacional.

3. Equidad y Perfil Poblacional: La estructura de la planta muestra una composición caracterizada por la madurez profesional. En términos de bienestar y adaptabilidad, se observa que el **78,9%** de la población no manifiesta restricciones físicas de ningún tipo. Respecto al **21,1%** restante, el análisis revela que los requerimientos visuales o de movilidad reportados corresponden a condiciones asociadas al **envejecimiento natural y al ciclo vital**, y no a discapacidades clínicas diagnosticadas. Estas cifras orientan nuestras acciones de bienestar hacia la creación de entornos laborales ergonómicos, confortables y empáticos, enfocados en facilitar la adaptabilidad del personal a su entorno de trabajo conforme a su etapa de vida, promoviendo así la calidad de vida laboral sin que esto implique una limitación funcional.

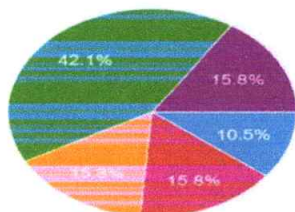
4. Trayectoria y Memoria Institucional: El indicador de estabilidad es un activo estratégico para la Corporación: el **42,1%** de los funcionarios cuenta con una antigüedad **superior a 21 años**, y un **36,8%** posee entre **1 y 5 años** de servicio. Al ser una organización con una base sólida de permanencia, las necesidades de bienestar identificadas son estructurales, lo que garantiza la representatividad estadística del diagnóstico para la actual vigencia.

5.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA SEGÚN LOS EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Tabla 7. Actividades Deportivas y Recreacionales para los hijos de los funcionarios

10. Actividades deportivas - Fútbol:

19 respuestas



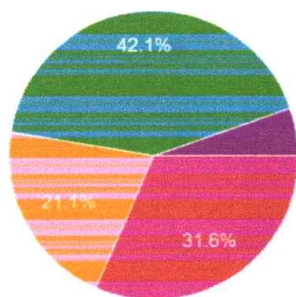
● Totalmente en desacuerdo
● En desacuerdo
● Ni de acuerdo ni en desacuerdo
● De acuerdo
● Totalmente de acuerdo



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

11. Baloncesto:

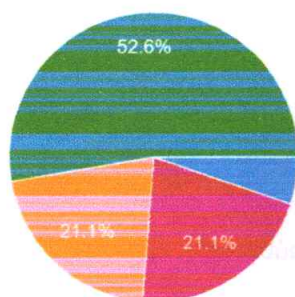
19 respuestas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. Volleyball:

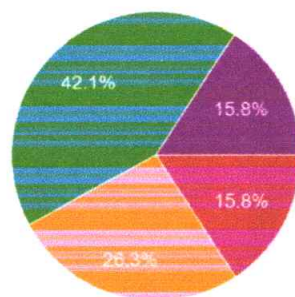
19 respuestas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13. Natación:

19 respuestas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



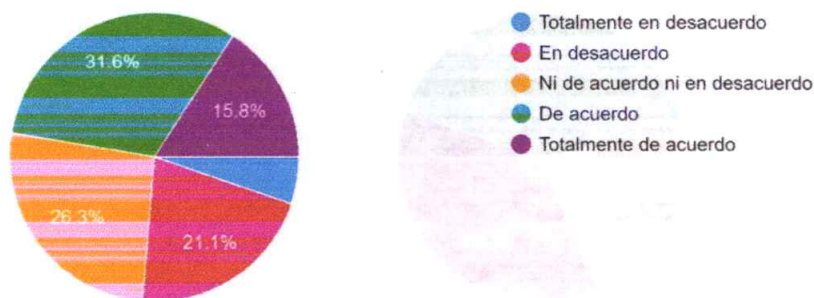
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

14. Karate-Tekondo:

19 respuestas

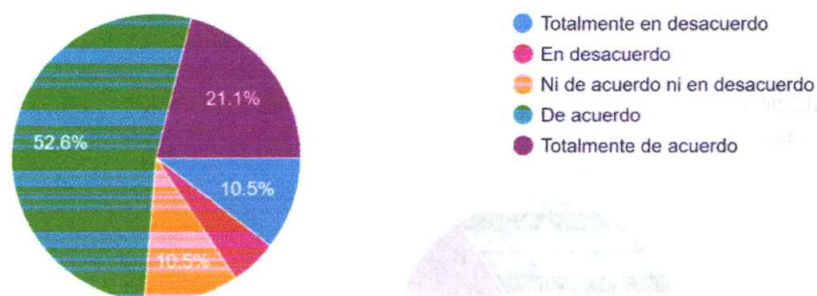


Al evaluar el interés por las disciplinas deportivas y recreacionales, se identifica una clara preferencia por los deportes de conjunto y acuáticos. La disciplina con el mayor índice de aceptación favorable (sumatoria de 'De acuerdo' y 'Totalmente de acuerdo') es el **Volleyball**, con un **52,6%** de respaldo. Le siguen en intención de participación el **Baloncesto** con un **47,4%**, la **Natación** con un **57,9%** y las artes marciales (**Karate-Tekondo**) con un **47,4%** de favorabilidad.

ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

15. Actividades de reconocimiento para servidores públicos:

19 respuestas

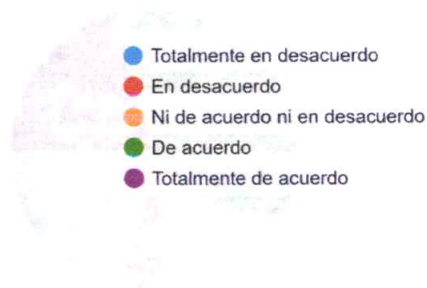
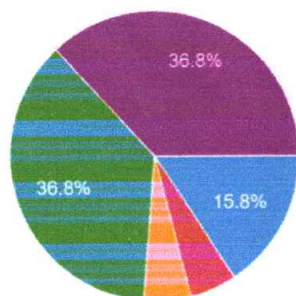




CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

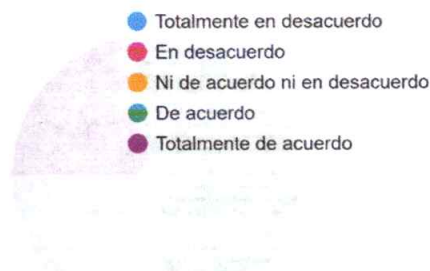
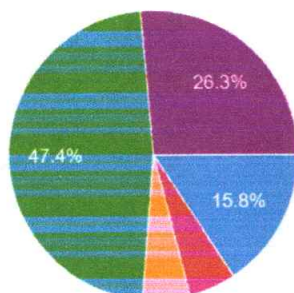
16. Actividades especiales del Día de la familia, Día del niño, Día del padre, Día de la madre, Día de la mujer y Día del hombre:

19 respuestas



17. Actividades de integración (Día del amor y la amistad, Navidad y cierre de Fin de Año):

19 respuestas

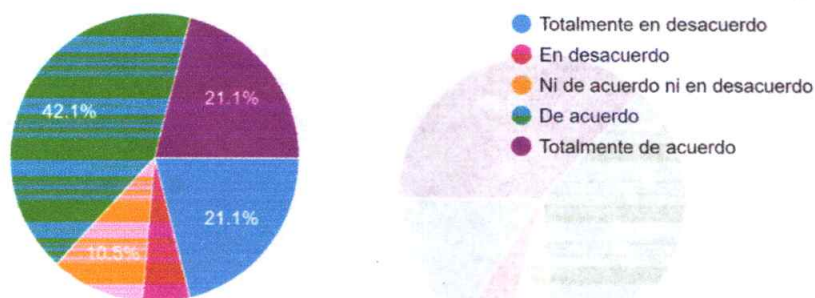




CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

18. Cierre de Bienestar Social y Reconocimiento al buen desempeño y tiempo de servicio:

19 respuestas



19. Bienestar Espiritual:

19 respuestas





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

20. Campañas de promoción y difusión para los hábitos de vida saludable:

19 respuestas



21. Salario Emocional:

19 respuestas



Al analizar la aceptación de las estrategias de calidad de vida, se observa un respaldo significativo hacia las actividades de integración y reconocimiento. Las actividades con mayor índice de favorabilidad (sumatoria de 'De acuerdo' y 'Totalmente de acuerdo') son:

- **Actividades de reconocimiento para servidores públicos:** Alcanzan una favorabilidad del **73,7%**.
- **Bienestar Espiritual:** Cuenta con un respaldo del **73,7%** de los participantes.
- **Campañas de promoción y difusión de hábitos saludables:** Presentan un **84,2%** de aceptación.
- **Salario Emocional:** Registra una favorabilidad del **73,7%**.
- **Actividades de integración (Amor y Amistad, Navidad, Fin de Año):** Obtienen un respaldo del **73,7%**.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

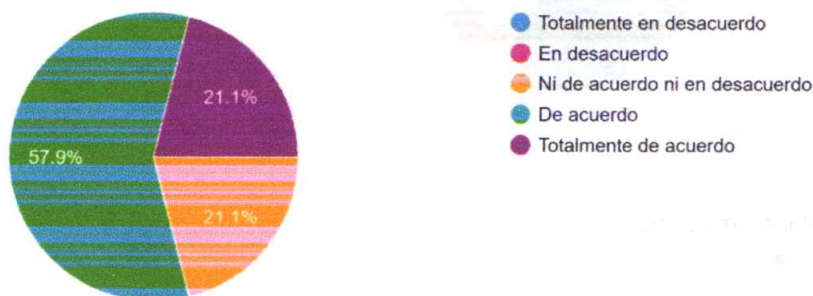
Unidad de Personal

- **Actividades especiales (Días especiales):** Cuentan con un **73,6%** de favorabilidad.
- **Cierre de Bienestar y reconocimiento:** Presenta una aceptación del **63,2%**.

ACTIVIDADES DIMENSIÓN ARTISTICA

22. Formación en destrezas manuales (arte y artesanías):

19 respuestas



23. Concurso de talento para los servidores públicos:

19 respuestas





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

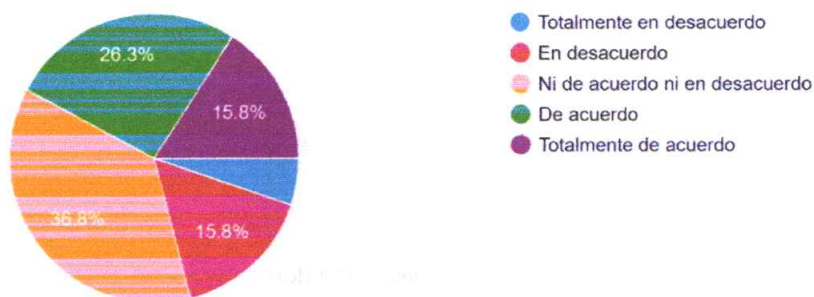
24. Culinaria:

19 respuestas



25. Danza:

19 respuestas



En lo concerniente a la dimensión artística y formativa, el personal de la CSB manifiesta una clara inclinación por actividades que fomenten la creatividad y el desarrollo de habilidades prácticas. Los resultados de la encuesta arrojan los siguientes niveles de **favorabilidad total** (sumatoria de 'De acuerdo' y 'Totalmente de acuerdo'):

- **Formación en destrezas manuales:** Se posiciona como la actividad con mayor aceptación, alcanzando un **79%** de favorabilidad.
- **Talleres de culinaria:** Presentan un respaldo del **68,5%**.
- **Concurso de talento para servidores públicos:** Cuenta con una aceptación del **63,2%**.
- **Danzas:** Registra una favorabilidad del **42,1%**



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

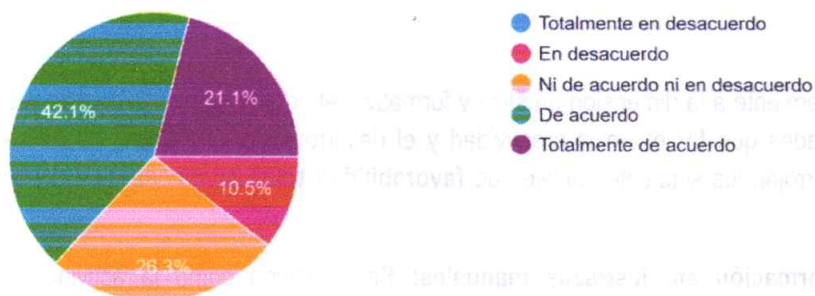
26. Promoción y prevención en consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas:

19 respuestas



27. Promoción y prevención del suicidio y violencia domestica

19 respuestas

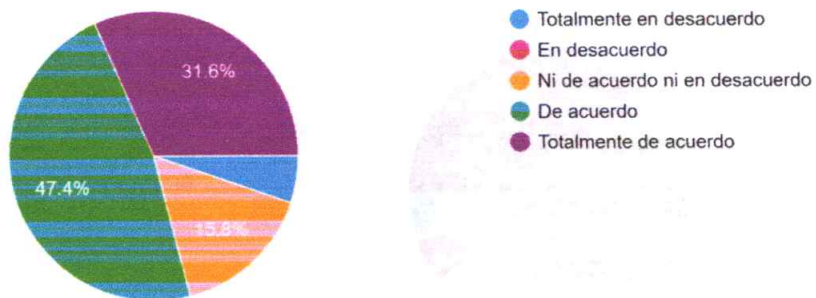




CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

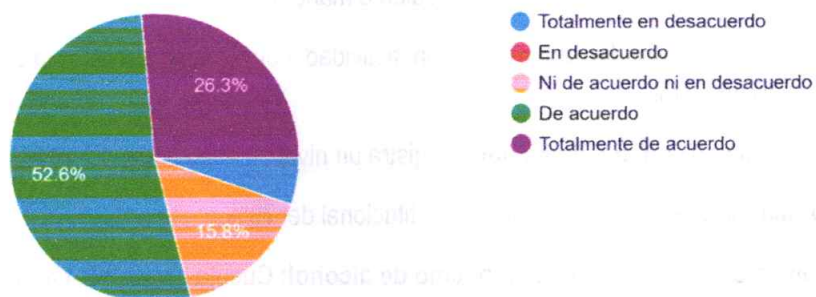
28. Autocuidado:

19 respuestas



29. Manejo de ansiedad y depresión:

19 respuestas

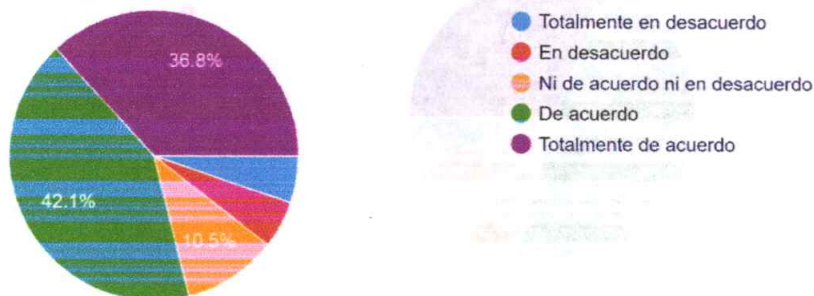




CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

30. Prevención del sedentarismo (es un estilo de vida con poca o ninguna actividad física, donde la persona pasa la mayor parte del tiempo sentada o inactiva).

19 respuestas



En relación con el Programa de Salud Mental, se evidencia una prioridad alta por parte de los funcionarios hacia las acciones de prevención y bienestar integral. Los niveles de favorabilidad (sumatoria de 'De acuerdo' y 'Totalmente de acuerdo') se consolidan de la siguiente manera:

- **Prevención del sedentarismo:** Es la actividad con mayor respaldo, alcanzando un **78,9%** de favorabilidad total.
- **Manejo de ansiedad y depresión:** Registra un nivel de aceptación del **78,9%**.
- **Autocuidado:** Presenta un respaldo institucional del **79%**.
- **Promoción y prevención en consumo de alcohol:** Cuenta con un **68,4%** de favorabilidad.
- **Prevención del suicidio y violencia doméstica:** Alcanza un nivel de aceptación del **63,2%**.

CONVIVENCIA SOCIAL:

31. Actividades para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad:

19 respuestas

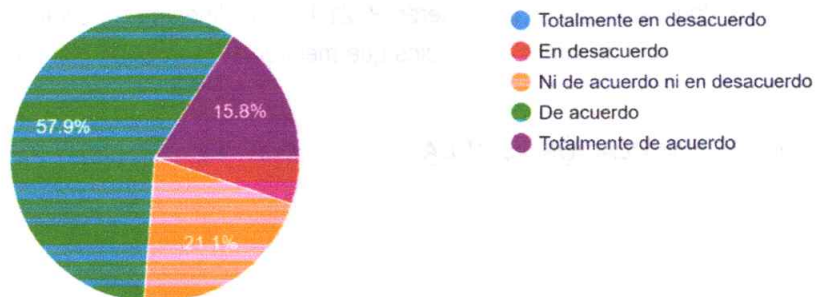




CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

32. Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales:

19 respuestas



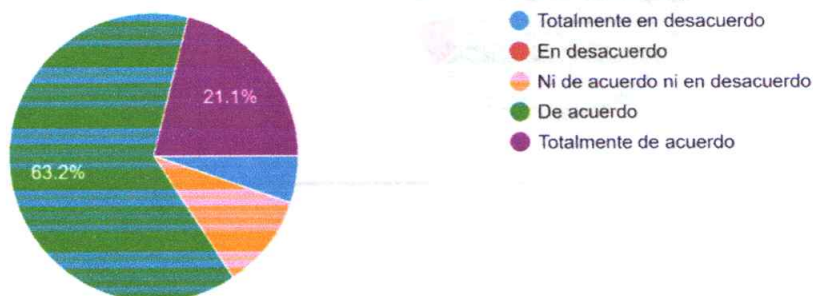
Dentro del componente de cultura organizacional y convivencia, se identifica un respaldo mayoritario hacia las actividades de sensibilización, con los siguientes resultados:

- **Inclusión laboral, diversidad y equidad:** Esta temática alcanza un nivel de favorabilidad del **73,7%**, compuesto por un 52,6% de funcionarios 'De acuerdo' y un 21,1% 'Totalmente de acuerdo'.
- **Derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales:** Las actividades de concientización en esta área registran un respaldo del **73,7%**, derivado de un 57,9% 'De acuerdo' y un 15,8% 'Totalmente de acuerdo'

CONVIVENCIA SOCIAL - CULTURA ORGANIZACIONAL

33. Talleres de comunicación asertiva:

19 respuestas





CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

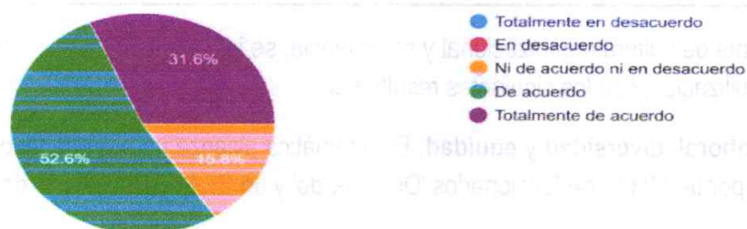
Dentro del fortalecimiento de la cultura organizacional, se identifica una necesidad crítica en el desarrollo de competencias interpersonales. Los resultados actualizados de la encuesta consolidan el siguiente nivel de aceptación:

- **Talleres de comunicación asertiva:** Esta actividad se consolida con un respaldo masivo del **84,3%** de favorabilidad total (63,2% 'De acuerdo' + 21,1% 'Totalmente de acuerdo'). Este alto porcentaje valida la importancia de priorizar espacios que mejoren la interacción y el clima laboral dentro de la institución.

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

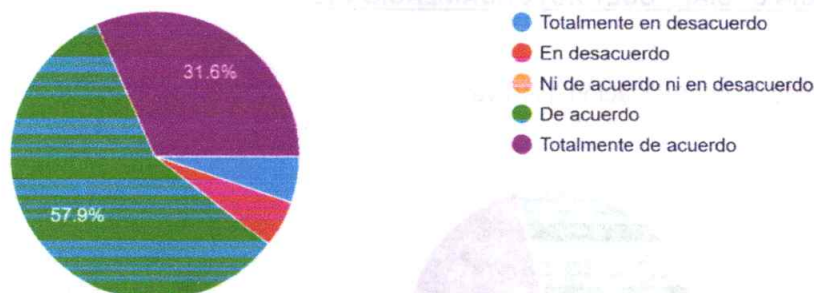
34. Talleres sobre emprendimiento:

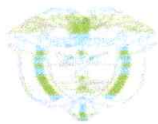
19 respuestas



35. Talleres para la nueva etapa de vida - Pre pensionados:

19 respuestas

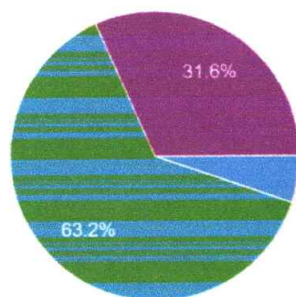




CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

36. Estilos de vida saludable:

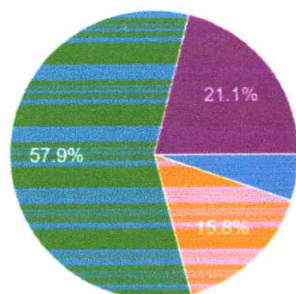
19 respuestas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

37. Acompañamiento psicológico:

19 respuestas



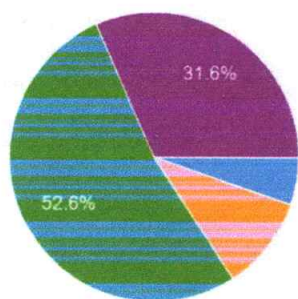
- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

38. Prevención del acoso laboral:

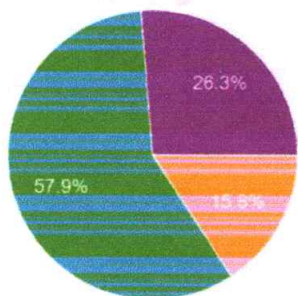
19 respuestas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

39. Prevención del acoso sexual:

19 respuestas



- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo



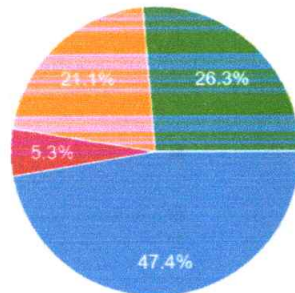
CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

40. Como autoridad ambiental, nuestra meta es liderar con el ejemplo. Al utilizar la bicicleta para sus desplazamientos entre casa y trabajo, usted con... días disponibles al año para gozar del incentivo:

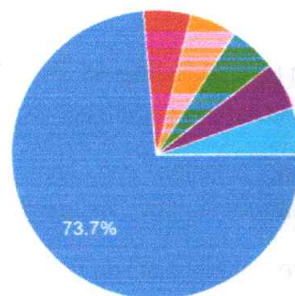
19 respuestas



- Si, deseo participar
- Si, ya utilizo la bicicleta
- No, por razones de distancia o movilidad.
- No, prefiero utilizar otro medio de transporte.

41. Que tema le gustaría añadir al Plan Institucional De Capacitación?

19 respuestas



- Ninguno
- Contratacion Estatal
- Actualización en normatividad de cambio climático y mercados de carbono ; Uso de herramientas SIG aplicadas al control ambiental
- Capacitación área contable y tributaria
- Incentivos pecuniarios
- Reconocimiento Pecuniario



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB
NIT. 806.000.327 - 7
Unidad de Personal

42. Que tema le gustaría añadir al Plan Institucional De Bienestar Social?

19 respuestas



ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PERCEPCIÓN INSTITUCIONAL

En lo que respecta a la proyección de los esquemas de **Desvinculación Asistida** y el fomento de la **Cultura Organizacional**, se observa una alta receptividad hacia las acciones de fortalecimiento institucional. Los niveles de favorabilidad técnica se consolidan de la siguiente manera:

- **Promoción de Estilos de Colaboración:** Se posiciona como la línea de mayor consenso, alcanzando un **94,8%** de favorabilidad.
- **Talleres de Ciclo de Vida Profesional:** Registran un respaldo del **89,5%**, reflejando el interés en la actualización de competencias para las distintas etapas de la carrera administrativa.
- **Herramientas de Emprendimiento y Gestión:** Cuentan con una aceptación del **84,2%**, consolidándose como un eje de interés para el desarrollo de proyectos personales.
- **Orientación y Acompañamiento Profesional:** Presenta un nivel de respaldo del **79%**, validando la importancia de los canales de comunicación interna.

Los resultados de la consulta reflejan una tendencia marcada hacia actividades que promueven la cohesión, el reconocimiento al mérito y el fortalecimiento de la identidad corporativa. A continuación, se consolidan las preferencias captadas, las cuales sirven de base técnica para la priorización de las líneas de acción del presente Plan:

- **Eje de Integración y Actividad Física:** Se observa interés en disciplinas que fomenten el aprovechamiento del tiempo y la interacción entre pares. La natación lidera la aceptación con un **57,9%**, seguida por disciplinas de conjunto como el voleibol (**52,6%**) y el baloncesto (**47,4%**).
- **Eje de Clima Organizacional y Desarrollo:** El respaldo a las estrategias de bienestar administrativo es amplio. Destacan las campañas de hábitos institucionales (**84,2%**) como prioridad. Por su parte, el



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

reconocimiento, el salario emocional y las jornadas de integración estacional presentan un respaldo unificado del **73,7%**.

- **Eje de Expresión Artística y Habilidades:** Existe un interés significativo en el desarrollo de destrezas prácticas. La formación en habilidades manuales lidera con un **79%**, complementada por talleres de técnicas culinarias (**68,5%**) y muestras de talento interno (**63,2%**).
- **Eje de Convivencia y Cultura de la Comunicación:** En este apartado, la efectividad comunicativa es la prioridad. Los lineamientos de comunicación asertiva registran un **84,3%** de aceptación. Asimismo, las acciones de autocuidado y gestión de la estabilidad profesional alcanzan un **79%** y **78,9%** respectivamente, mientras que el enfoque de equidad institucional se posiciona con un **73,7%**.
- **Eje de Transición Profesional (Retiro):** Dado el perfil de madurez de la planta (donde el **42,1%** supera los 21 años de vinculación), este programa registra índices críticos de interés: un **94,8%** en la promoción de hábitos de vida institucionales y un **89,5%** en la preparación para nuevas etapas del ciclo de vida laboral.

Es imperativo resaltar que, en el marco de la **alianza estratégica establecida con Seguros Bolívar**, se ha consolidado una sinergia institucional que actúa como complemento técnico de alto valor a la gestión de la ARL, permitiendo abordar el bienestar desde una dimensión integral y preventiva. Para la obtención de este diagnóstico, se aplicó un riguroso modelo de recolección de información sobre una **muestra estadísticamente significativa de los colaboradores**, metodología que permite extrapolar con precisión los factores sociodemográficos y las variables de salud que inciden directamente en los indicadores de desempeño organizacional. Los hallazgos derivados de este ejercicio facultan a la Corporación para priorizar intervenciones en los ejes de **Actividad Física, Manejo del Estrés y Nutrición Saludable**; componentes que garantizan un impacto positivo en el fortalecimiento de la productividad, la mitigación del ausentismo y la optimización del clima laboral.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

De conformidad con el **Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998**, la Corporación adelantará un proceso sistemático de evaluación y seguimiento a los programas ejecutados. Al finalizar cada evento, se aplicará un instrumento de medición para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de las acciones, lo cual servirá de insumo técnico para decidir sobre su modificación o continuidad en vigencias futuras.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

Para la medición del impacto del Plan de Bienestar Social 2026, se establecen los siguientes indicadores de gestión:

INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	PROPÓSITO
Cumplimiento	$\frac{\text{Número de Actividades Realizadas}}{\text{Total Actividades Planificadas}} \times 100$	Medir el nivel de ejecución del cronograma.
Cobertura	$\frac{\text{Personas Participantes}}{\text{Total Personas Convocadas}} \times 100$	Evaluar el alcance del plan en la población objeto.
Impacto	Nivel de Satisfacción y Recordación (Encuesta)	Determinar la percepción de valor del servidor público.

Para Mayor constancia se firma en Magangué, Bolívar el día 09 de marzo de 2026.

	Nombre (s)	Cargo (s)	Firma (s)
Proyectó	Emildo Hernández Hernández Ricardo Carcamo Ujueta	Profesional Especializado Contratista - Apoyo SST	
Revisó	Nadia Marlen Atencia Bohórquez	Subdirectora Administrativo y Financiero	
Aprobó	Claudia Milena Caballero Suarez	Directora General - CSB	

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.



Ambiente



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL SUR DE BOLÍVAR-CSB

NIT. 806.000.327 - 7

Unidad de Personal

ANEXOS

CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL 2025													
EJES	MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Eje uno: Equilibrio Psicosocial	ACTIVIDAD												
	A) Equilibrio vida laboral y familiar												
	ACTIVIDADES ESPECIALES CON OCASIÓN AL DÍA DEL FAMILIA							X					
	ACCIONES CON OCASIÓN AL DÍA DE LA NIÑEZ Y LA INFANCIA				DÍA DEL NIÑO								
	b) Calidad de vida laboral												
	PAUSAS ACTIVAS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	RECONOCIMIENTO AL BUEN DESEMPEÑO, TIEMPO DE SERVICIO E INCENTIVOS - PROGRAMA DE INCENTIVOS, PECUNARIOS Y NO PECUNARIOS												X
	ACTIVIDAD DE NAVIDAD Y CIERRE DE FIN DE AÑO												X
	CELEBRACIÓN MIERCOLES DE CENIZA			X									
	DÍA DE LA MADRE					X							
	DÍA DEL PADRE						X						
	DÍA DE LA MUJER			X									
	DÍA DE LA SECRETARIA				X								
	CUMPLEAÑOS MAGANGUE										X		
	CELEBRACION AMOR Y AMISTAD									X			
	SALARIO EMOCIONAL		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia												
	JORNADAS DE SALUD - ESTILOS DE VIDA SALUDABLE				X						X		
	Programa para pre-pensionados												
	ACTIVIDADES ENFOCADAS A LA DESVINCULACIÓN ASISTIDA							X					
	PROGRAMA PARA PRE PENSIONADOS								X				
Eje dos: Salud Mental	Programa Salud mental												
	ACTIVIDADES ENFOCADAS A LA SALUD MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD					X					X		
Eje tres: Diversidad e Inclusión	Sensibilización para Promover la Inclusión Laboral, Diversidad y Equidad												
									X				
Eje cuatro: Transformación Digital (Transversal)													
Eje cinco: Identidad y vocación por el Servicio Público	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO- RECONOCIMIENTO POR TRAYECTORIA A LAS PERSONAS QUE SE DESVINCULAN												
							X						