



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VIGENCIA 2026

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE LAS CUENCAS DE LOS RÍOS NEGRO Y NARE
"CORNARE"

DIRECCIÓN GENERAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO INTERNO DE TRABAJO GESTIÓN HUMANA Y ORGANIZACIONAL

El Santuario Antioquia, enero de 2026



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare "CORNARE"
Km 50 Autopista Medellín - Bogotá. Carrera 59 N° 44-48 El Santuario - Antioquia. Nit:890985138-3
Teléfonos: 520 11 70 – 546 16 16, www.cornare.gov.co, e-mail: cliente@cornare.gov.co

    [cornare](https://www.cornare.gov.co)



JAVIER VALENCIA GONZALEZ
Director General

MONICA MARIA VELASQUEZ SALAZAR
Subdirectora Administrativa y Financiera

ANA PATRICIA ZULUAGA GIRALDO
Profesional Especializado
Líder Grupo Interno de Trabajo de Gestión Humana y Organizacional

Elaborado por:

ALBANY MESA SÁNCHEZ
Profesional Especializado
Grupo Interno de Trabajo de Gestión Humana y Organizacional



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare "CORNARE"
Km 50 Autopista Medellín - Bogotá. Carrera 59 N° 44-48 El Santuario - Antioquia. Nit:890985138-3
Teléfonos: 520 11 70 – 546 16 16, www.cornare.gov.co, e-mail: cliente@cornare.gov.co

    [cornare](http://cornare.gov.co)

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA	7
1.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.3. ALCANCE	7
2. MARCO NORMATIVO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	10
4. DIAGNÓSTICO BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DE CORNARE	12
4.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI). RESULTADO GENERAL ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL /CAR.	12
4.1.1. Ambiente Institucional - Experiencia personal de trabajo	13
4.1.2. Ambiente Institucional – Gestión del Talento Humano. Entidades del Orden Nacional/CAR.....	17
4.2. RESULTADOS DEL INDICE DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (IDI) BASADOS EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN –MIPG-	19
4.3. RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ POLITICA DE TALENTO HUMANO DE MIPG	21
4.3.1. Nivel de Madurez de la GETH	22
4.3.2. Componentes y Categorías de la GETH	23
4.3.3. Rutas De Creación De Valor	24
4.4 LA MEGA META CORNARE.....	24
4.5 RESULTADOS MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025.....	25
4.6 RESULTADO ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR 2025	26
4.6.1. Eje 1 – Equilibrio Psicosocial	27
4.6.2. Eje 2 – Salud Mental.....	28
4.7. INFORME TIQUETERA EMOCIONAL	30
5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	32
5.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	32
5.1.1. Factores Psicosociales	33

5.1.2.	Equilibrio Entre la Vida Personal Familiar y Laboral.....	33
5.1.3.	Calidad de Vida Laboral.....	33
5.2.	EJE 2: SALUD MENTAL.....	33
5.2.1.	Higiene Mental o Psicológico.....	33
5.2.2.	Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud.....	34
5.3.	EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	34
5.3.1.	Fomento de La Inclusión, La Diversidad y La Equidad.....	34
5.3.2.	Prevención, Atención y Medidas de Protección.....	34
5.4.	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	34
5.4.1.	Creación de la Cultura Digital para el Bienestar.....	35
5.4.2.	Análítica de Datos para el Bienestar.....	35
5.4.3.	Creación de Ecosistemas Digitales.....	35
5.5.	EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	35
5.5.1.	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público....	35
6.	RECURSOS.....	36
7.	INDICADORES DE GESTIÓN.....	37
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	38
a.	HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO - TABLEROS DE CONTROL.....	38
ANEXOS.....		39
ANEXO 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....		39
ANEXO 2 TIQUETERA EMOCIONAL.....		39
ANEXO 3. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....		39
ANEXO 4. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA.....		40
CONTROL DE CAMBIOS.....		44

INTRODUCCIÓN

Los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público, para que este a su vez contribuya en el fortalecimiento institucional de la Administración Pública, con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de CORNARE, elaborado dentro de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, tiene como objetivo generar políticas definidas en estrategias y metas orientadas al desarrollo de proyectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida en búsqueda del desarrollo integral de los empleados, para asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, a través de la sostenibilidad y mejora de aquellas condiciones del trabajo que le permiten el desarrollo profesional, social y familiar.

En el entendido que el Bienestar Social de los empleados al servicio de la Corporación es la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia con su dignidad humana y como un aspecto del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la entidad como en cada uno de los funcionarios que en ella laboran, este Plan se construye a partir de insumos estratégicos, técnicos y diagnósticos institucionales, entre ellos:

- Las líneas generales trazadas por el Director General en su discurso de posesión del 01 de enero de 2024, en donde plantea que el mayor activo institucional son sus funcionarios, y que son tenidas en cuenta en el Plan de Acción 2024 – 2027.
- Información de personal con la que cuenta el grupo de Gestión Humana en lo relacionado a la caracterización del personal y el perfil aptitudinal.
- Los 5 ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.
- LA MEGA CORNARE.
- Resultados de la evaluación del clima organizacional realizado en la vigencia 2025.
- Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI) realizado por el DANE en la vigencia 2025.
- Resultados del Índice del Desempeño Institucional (IDI) 2024 basados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-
- Resultados de la Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Talento Humano de MIPG, con el análisis de cada una de las rutas de valor realizada en el mes de diciembre de 2025.



En conclusión, el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de CORNARE se consolida como una herramienta estratégica que, fundamentada en diagnósticos institucionales y lineamientos nacionales, busca fortalecer el compromiso, el desempeño y la calidad de vida de los servidores, mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral, la salud mental, hábitos de vida saludable, fomentando el sentido de pertenencia y reconociendo que el talento humano es el principal motor para el logro de los objetivos misionales y el cumplimiento efectivo de los fines del Estado.



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare "CORNARE"
Km 50 Autopista Medellín - Bogotá. Carrera 59 N° 44-48 El Santuario - Antioquia. Nit:890985138-3
Teléfonos: 520 11 70 – 546 16 16, www.cornare.gov.co, e-mail: cliente@cornare.gov.co

    [cornare](http://cornare.gov.co)

1. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas y estrategias orientadas al desarrollo de programas y actividades que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios en búsqueda de su desarrollo integral, a través de la sostenibilidad y mejora de las condiciones laborales, impactando positivamente el desarrollo de su potencial humano, el fortalecimiento de la identidad y vocación por el servicio público, el mejoramiento del desempeño y el logro de los objetivos institucionales.

1.2. 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, la ética y la lealtad con la institución.

1.3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare “CORNARE” para la vigencia 2026, está dirigido a todos los servidores públicos de la Corporación, el cual se formula anualmente con base en el análisis del diagnóstico realizado por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Humana y Organizacional y el respaldo de la Alta Dirección.

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público es el siguiente:

- **Ley 909 de 2004**, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Establece en el Parágrafo del artículo 36 lo siguiente: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

- **Ley 1221 de 2008**, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 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”.

Establece en su Artículo 5° lo siguiente: “Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta”.

- **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**, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Su Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

- **Decreto 1567 de 1998**, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Establece en el Título II el SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO, integrado por dos programas: Bienestar Social e Incentivos.

- **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 1083 de 2015**: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Establece en el Título 10 “SISTEMA DE ESTÍMULOS”, en su artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos, lo siguiente: “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”.

- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**, DAFF.

3. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que:

“El bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”.

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que:

“Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.

Es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así:

“Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es



componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

Por otra parte, es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misionalidad. Así pues, algunos de los ODS se tuvieron como referentes para el diseño de este Programa Nacional de Bienestar son: i) ODS No. 3: Salud y bienestar; ii) ODS No. 5: Igualdad de género; iii) ODS No. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; iv) ODS No. 9: Industria, innovación e infraestructura; v) ODS No. 10: Reducción de las desigualdades; vi) ODS No. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y vii) ODS No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

Cornare

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL RIONEGRO-NARE



SC 1544-1



SA 159-1



CN-22-064

Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare “CORNARE”
Km 50 Autopista Medellín - Bogotá. Carrera 59 N° 44-48 El Santuario - Antioquia. Nit:890985138-3
Teléfonos: 520 11 70 – 546 16 16, www.cornare.gov.co, e-mail: cliente@cornare.gov.co

    [cornare](http://cornare.gov.co)

4. DIAGNÓSTICO BIENESTAR DE LOS FUNCIONARIOS DE CORNARE

Para formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación, fue necesario realizar un diagnóstico de la situación en materia de bienestar a partir de las diversas fuentes de información, con el fin de determinar las necesidades a priorizar.

Se tuvo en cuenta la información de personal con la que cuenta el grupo de Gestión Humana en lo relacionado a la caracterización del personal y el perfil sociodemográfico, aspectos culturales, económicos, sociales y psicológicos los cuales orientan la construcción de los diferentes ejes temáticos, fundamentales para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Igualmente, fueron tenidas en cuenta fuentes de información como: la normatividad vigente, documentos como el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del DAFP, Matriz de Autodiagnóstico de la Política de MIPG correspondiente a Talento Humano, Resultados Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental –EDI-EDID 2025, Resultados de la Medición del Desempeño Institucional (MDI) basados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-vigencia 2024, LA MEGA CORNARE, Resultados de la medición de Clima Organizacional realizado en la vigencia 2025 y los resultados de la encuesta de satisfacción al plan de bienestar 2025 los cuales se analizan a continuación:

4.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (EDI). RESULTADO GENERAL ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL /CAR.

A continuación, se presentan los resultados para la encuesta sobre ambiente y desempeño institucional para la vigencia 2025, aplicada por el DANE a la Corporación, en donde se indaga sobre la percepción que tienen los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de la entidad. La recolección de información se realizó durante el mes de agosto del año 2025, con la participación de funcionarios en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, con un tiempo de servicio superior a seis meses.

Los resultados para esta vigencia, fueron presentados por el DANE de manera general para las entidades del orden nacional, gobernaciones y alcaldías, sin embargo, para el análisis se toma como antecedente las preguntas de acuerdo al contexto nacional, y de los temas que hacen parte de Gestión humana y Organizacional:

Figura 1. Estructura del cuestionario desde el criterio de Ambiente Institucional.

Ambiente institucional	
Experiencia personal de trabajo	Gestión del Talento Humano
Mi trabajo	Vinculación
Condiciones de trabajo	Crecimiento laboral
Teletrabajo	Evaluación del desempeño
Discriminación laboral	Expectativas
Entorno de trabajo	Motivaciones
	Desvinculación - Retiro

Fuente: DANE. EDI-EDID 2025

Se presentan a continuación las preguntas desde el contexto nacional que muestran una tendencia y que desde la Corporación es válido realizar un análisis para tener en cuenta en la elaboración del presente Plan Estratégico.

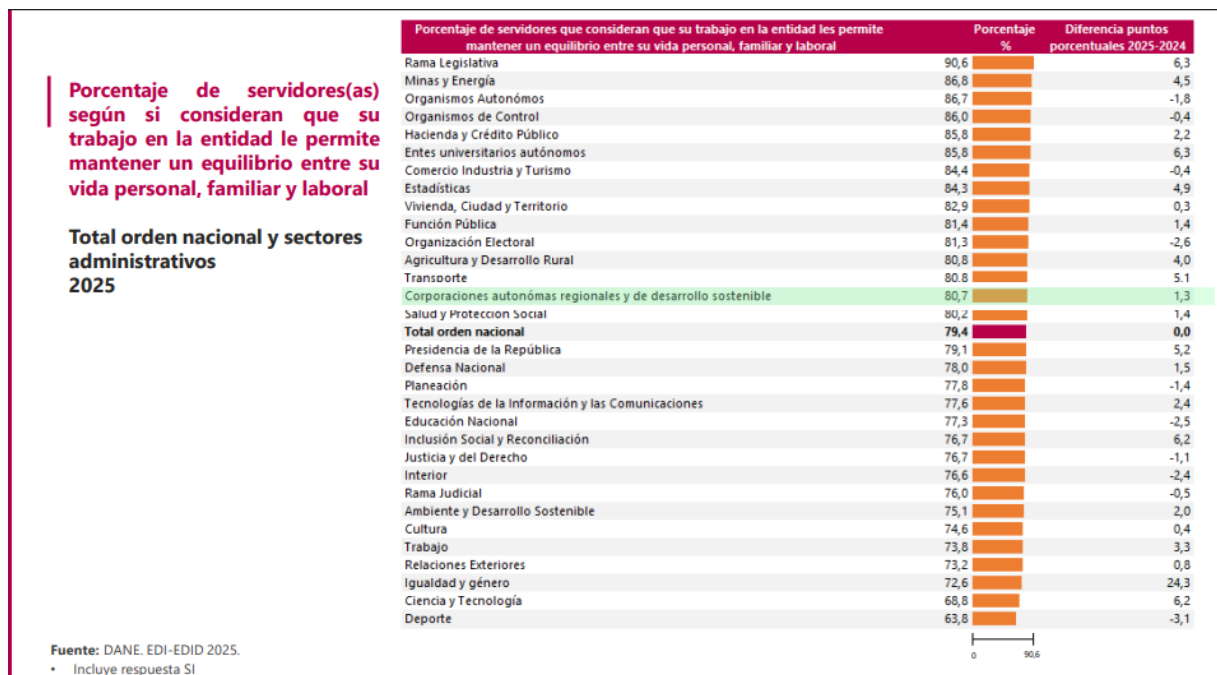
4.1.1. Ambiente Institucional - Experiencia personal de trabajo

Se indagó a los servidores públicos sobre aspectos de su experiencia laboral en las entidades en las que trabajan. A continuación, se presentan los resultados de su percepción sobre la labor que realizan y sobre el balance entre su trabajo y diferentes ámbitos de su vida.

- a) **Porcentaje de servidores que consideran o no que su trabajo le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Corporaciones Autónomas Regionales.**

En cuanto a la valoración que tienen los servidores acerca del balance entre su vida personal, laboral y familiar, el mayor porcentaje de quienes reportan que su trabajo les permite mantener en equilibrio estos aspectos de su vida se encuentra que las Corporaciones Autónomas Regionales del País presentan un 80,7%, lo que indica que es un resultado en el que se debe seguir trabajando con acciones de bienestar que permitan ese balance en la vida de cada uno de los funcionarios de Cornare, y poder obtener una valoración óptima del 99%.

Figura 2. Porcentaje de servidores que consideran o no que su trabajo le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.



Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

b) Porcentaje de servidores que están de acuerdo con los siguientes enunciados sobre su trabajo. Entidades Del Orden Nacional.

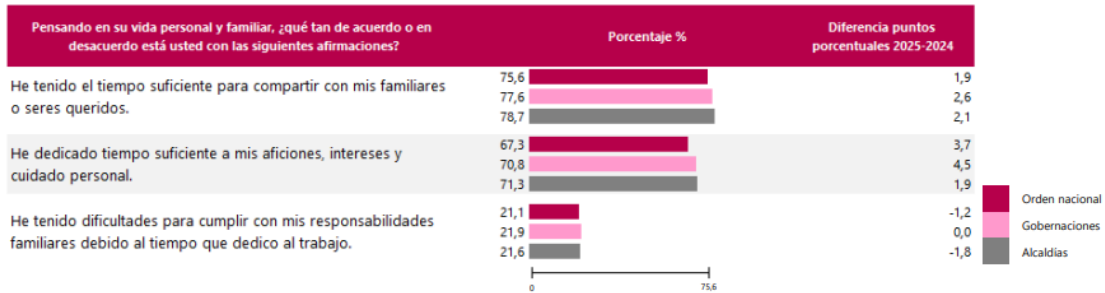
Para las siguientes afirmaciones se obtuvieron los siguientes resultados para el orden Nacional:

- “he tenido el tiempo suficiente para compartir con familiares y seres queridos”: (75,6%).
- “he dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal”: (67,3%).
- “he tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo”: (21,1%).

Estos resultados van alineados con el resultado de la pregunta anterior (Figura 2), lo que muestra que la ruta a seguir en las entidades es aquella que le apunte al equilibrio de la vida desde lo personal, familiar y laboral.

Figura 3. Porcentaje de servidores que están de acuerdo con los siguientes enunciados sobre su trabajo.

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su trabajo
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

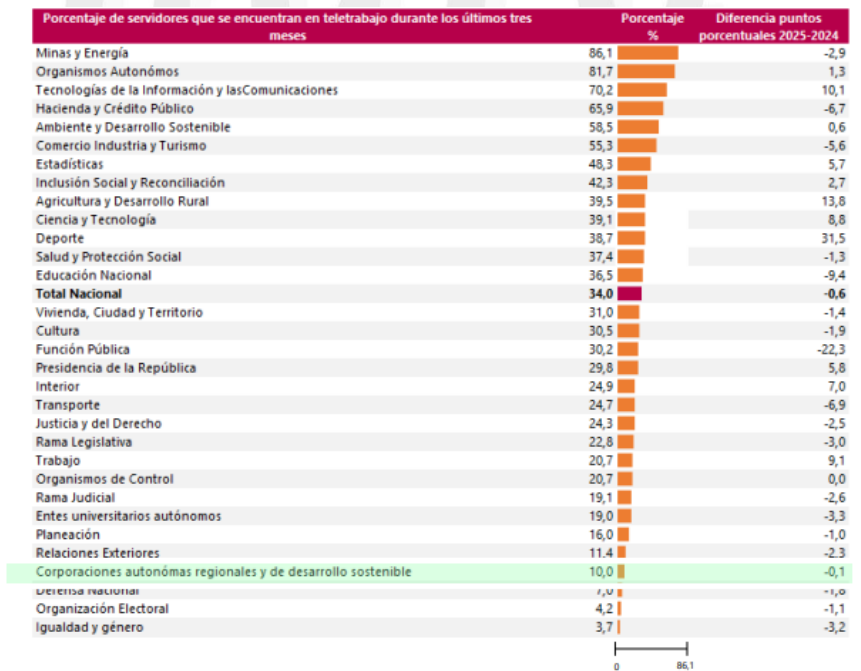
c) Porcentaje de servidores(as) con modalidad de trabajo Teletrabajo durante los últimos tres meses. Corporaciones Autónomas Regionales.

El análisis de otro aspecto fundamental es la modalidad de teletrabajo durante los últimos tres meses, el cual reveló que la mayoría de los servidores públicos no realizaron teletrabajo.

Figura 4. Porcentaje de servidores(as) con modalidad de trabajo teletrabajo durante los últimos tres meses.

Porcentaje de servidores(as) según su modalidad de trabajo principal durante los últimos tres meses

Total orden nacional y sectores administrativos 2025



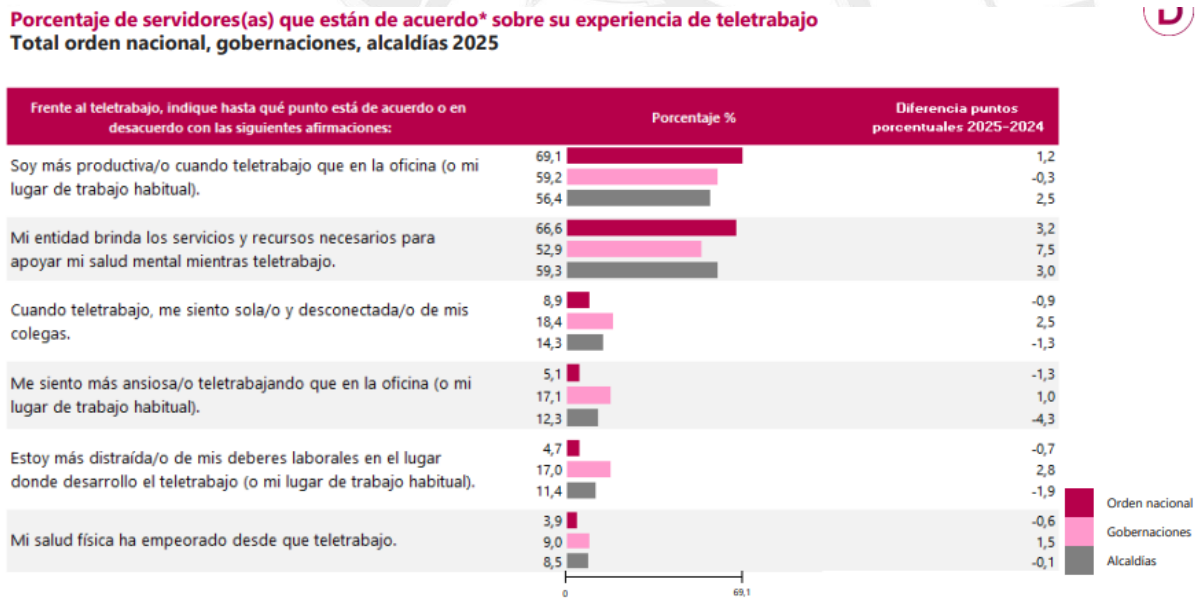
Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

En la figura anterior se observa que, en las Corporaciones Autónomas Regionales del país, solo el 10 % de los servidores han desempeñado sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, cifra significativamente inferior al promedio nacional, que se ubica en el 34 %. Este comportamiento se explica, en gran medida, por la naturaleza misional de las CAR, ya que la mayoría de sus servidores deben realizar presencia permanente en el territorio de su jurisdicción para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

d) Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo sobre su experiencia de teletrabajo. Entidades del Orden Nacional.

Figura 5. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo sobre su experiencia de teletrabajo.



Fuente: DANE, EDI-EDID 2025

En cuanto a la experiencia de teletrabajo, para las entidades del orden nacional, la mayoría de los servidores con esta modalidad laboral está de acuerdo con “soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o su lugar de trabajo habitual)” en el orden nacional (69,1%). Esta percepción de productividad aumento con respecto a 2024 en 1,2 p.p para el orden nacional.

En relación al enunciado “Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo”, el 3,9% en el orden nacional, están de acuerdo con la afirmación. Las respuestas frente a la afectación de la salud por el teletrabajo disminuyeron frente al año anterior en 0,6 p.p para el orden nacional.

4.1.2. Ambiente Institucional – Gestión del Talento Humano. Entidades del Orden Nacional/CAR.

A continuación, se analizarán varios factores en relación a la Gestión del Talento Humano en las entidades del orden Nacional, donde se encuentran las Corporaciones Autónomas.

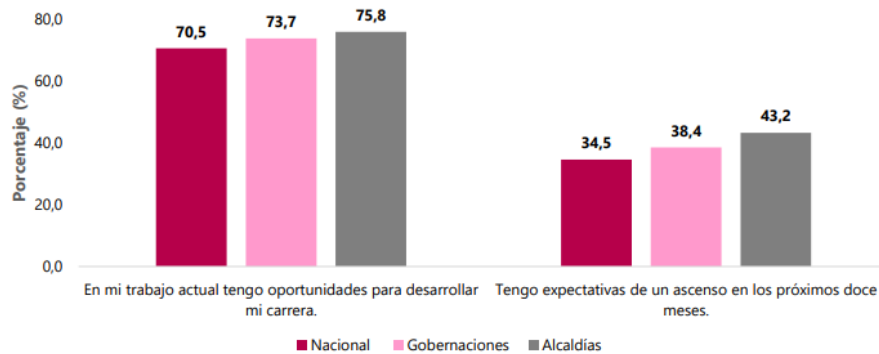
a) Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral. Entidades del Orden Nacional.

En cuanto a las expectativas de crecimiento laboral en la organización, 70.5% en el orden nacional está de acuerdo con la afirmación “en mi trabajo actual tengo oportunidades para desarrollar mi carrera”.

Para la afirmación “tengo expectativas de un ascenso en los próximos doce meses”, están de acuerdo el 34,5 % en el orden nacional.

Figura 6. *Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral.*

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

b) Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar. Corporaciones Autónomas Regionales.

A continuación, se analizan los resultados frente a las respuestas entregadas por los funcionarios en cuanto a “Recomendaría sí o no la Entidad como un buen lugar para trabajar”, en donde se evidenció que para las Corporaciones Autónomas se obtuvo un resultado de 83%, el cual está por debajo al total nacional el cual obtuvo un resultado de 86%.

Figura 7. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar.



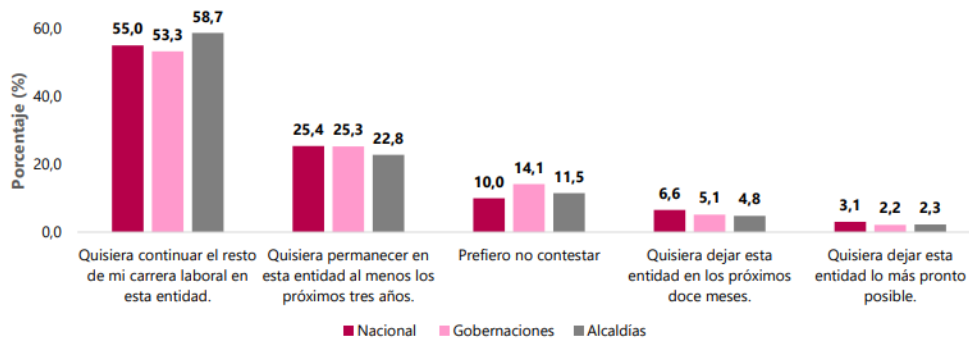
Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

c) Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad. Entidades del Orden Nacional.

Sobre la expectativa que tienen los servidores de permanecer en su entidad, el 55% del orden nacional “Quisiera continuar el resto de su carrera laboral en esta entidad”. En cuanto a quienes manifiestan intenciones de “Quisiera dejar lo más pronto posible la entidad”, se registró 3,1% en el orden nacional.

Figura 8. Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad.

Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

d) **Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual no quisieran permanecer en la entidad. Entidades del Orden Nacional.**

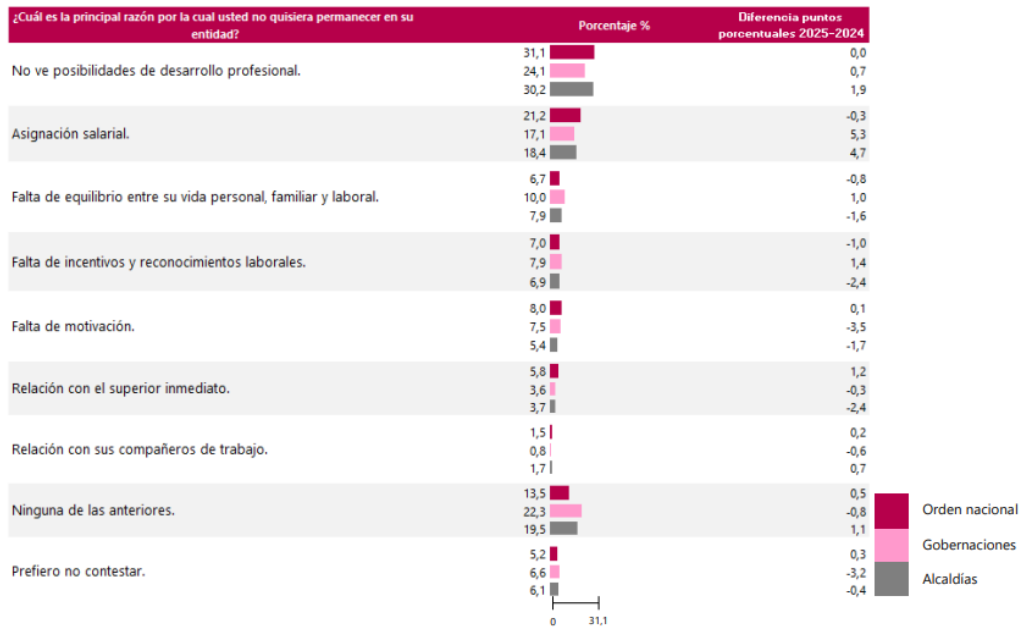
Con respecto a las razones que tienen los servidores para no permanecer en sus entidades, la principal razón es que no ven posibilidades de desarrollo profesional, 31,1% el orden nacional.

La siguiente razón que manifiestan los servidores para no querer permanecer en sus entidades es la asignación salarial con el 21,2% en el orden nacional.

A continuación, se muestra en la gráfica y se amplía para otras razones que manifestaron los servidores.

Figura 9. Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual no quisieran permanecer en la Entidad.

Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual no quisieran permanecer en la entidad Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



: DANE. EDI-EDID 2025.

Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

4.2. RESULTADOS DEL INDICE DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (IDI) BASADOS EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN –MIPG-

La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión. Esta medición verifica el avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y del **Modelo Estándar de Control Interno - MECI**, con el

diligenciamiento del **Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG**, acorde con el cronograma definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Para la medición del IDI 2024, desde la Oficina de Control Interno, con el acompañamiento y remisión de las respuestas de los responsables de las actividades por política del MIPG, cumplió con el diligenciamiento del cuestionario el cual fue transmitido al DAFP en los términos establecidos (durante la vigencia 2025) y los resultados de dicha medición fueron socializados con el personal.

A continuación, se presenta en cuadro comparativo los resultados obtenidos en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano durante las últimas vigencias:

Tabla 1. Comparativo IDI Política GETH vigencias 2020-2021-2022-2023-2024

POLÍTICA	RESULTADO 2020	RESULTADOS 2021	RESULTADO 2022	RESULTADO 2023	RESULTADO 2024
Gestión Estratégica del Talento Humano	70,7	86,4	92,7	88,1	92,95

Fuente: Informe control Interno, con base en Informe DAFP vigencia 2024.

Tabla 2. Resultados IDI Política Gestión Estratégica de Talento humano 2024.

Nombre de Índice	código	Descripción	Puntaje
Talento Humano	D1	Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.	
Gestión Estratégica del Talento Humano	POL01	Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de las metas organizacionales y la planeación institucional.	92,95

Calidad de la planeación estratégica del talento humano	101	Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de distribuir a los servidores públicos en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.	100
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	102	Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa; así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Igualmente, de realizar procesos de inducción para contar con servidores públicos competentes y con conocimiento de la entidad.	92,65
Desarrollo del talento humano en la entidad	103	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo de los servidores públicos. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que los compromisos de los directivos de las entidades estén alineados con los objetivos institucionales.	92,65
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	104	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.	40

Fuente: Función Pública https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/medicion_desempeno.

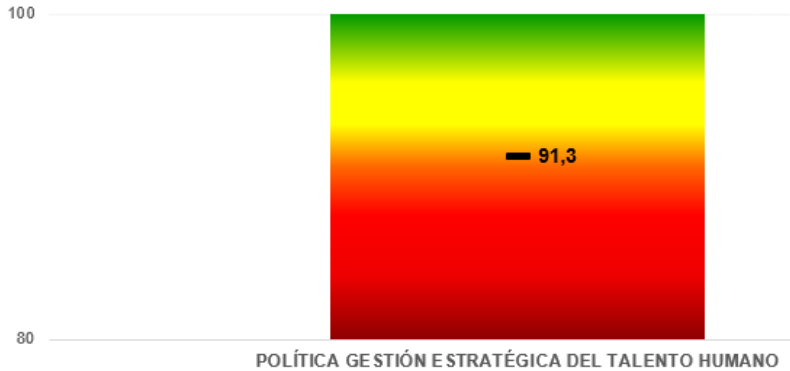
4.3. RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ POLITICA DE TALENTO HUMANO DE MIPG

Un paso fundamental para establecer acciones orientadas a fortalecer el talento humano es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Corporación. Es por esto que se utilizó la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política.

En enero de 2026, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Organizacional, realizó el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano de la vigencia 2025, con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final de 91.3%,

evidenciando un nivel de madurez alto o de “Consolidación”, con un aumento respecto al año 2024 del 1.9 %.

Figura 10. Resultado Autodiagnóstico Política GETH.



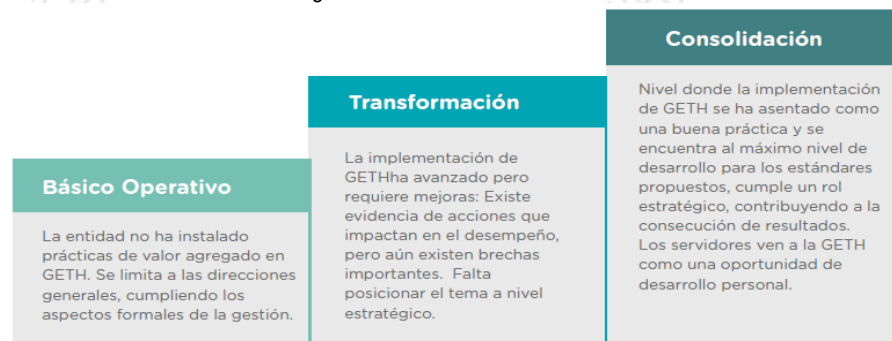
Fuente: Autodiagnóstico Política GETH.

4.3.1. Nivel de Madurez de la GETH

Este resultado refleja un nivel de madurez de “Consolidación”, tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

Este nivel, implica que la Corporación adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo, persistiendo oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano.

Figura 11. Niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

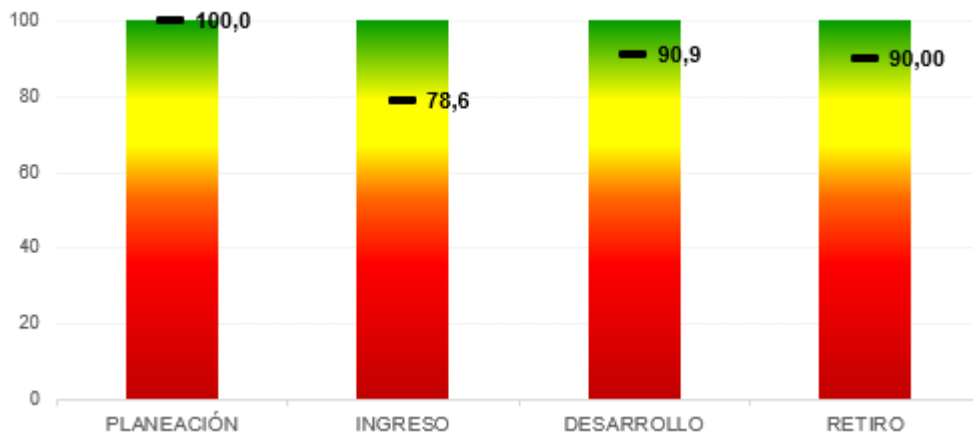


Fuente: Función Pública.

4.3.2. Componentes y Categorías de la GETH

Teniendo en cuenta los resultados para los 4 grandes componentes de la Política de Talento Humano, de acuerdo al MIPG: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, se toman como referencia para diseñar estrategias de impacto para la actual vigencia, con el fin de garantizar un mejoramiento continuo, teniendo en cuenta que son resultados buenos pero que pueden seguir en fortalecimiento con buenas prácticas de gestión y desarrollo.

Figura 12. Componentes de la GETH.



Fuente: Autodiagnóstico Política GETH.

Se evidencia que el componente de “Planeación”, cuenta con una calificación de 100 puntos, lo que refleja las mejoras que se vienen realizando entre ellas la elaboración de un Plan Estratégico del Talento Humano documentado.

Igualmente, la Caracterización de los funcionarios permite gestionar la información del personal como mecanismo de información que permite visualizar en tiempo real información acerca de: Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos, entre otras características.

El componente de “Ingreso” con una calificación de 78,6 puntos, nos muestra que se viene fortaleciendo esta etapa en el proceso, sin embargo, es necesario fortalecer la inducción a todo servidor público que se vincula a la entidad. En el componente de “Desarrollo”, con una calificación de 90,9, evidencia un buen promedio en la calificación de las categorías, sin embargo, se tiene que la categoría de “Contratistas”, presenta un resultado de 20 puntos, dado que en la vigencia 2025 la proporción de contratistas en relación a los funcionarios de planta tuvo un porcentaje considerable, sin embargo para esta nueva vigencia se pretende revertir este dato con la provisión de los cargos que fueron creados en la última modificación a la planta.

El resultado del componente “Retiro” presenta un resultado de 90 puntos sobre 100, la Corporación debe fortalecer mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los funcionarios que se

desvinculan, al igual que la falta de la evaluación del impacto de la implementación de esos mecanismos.

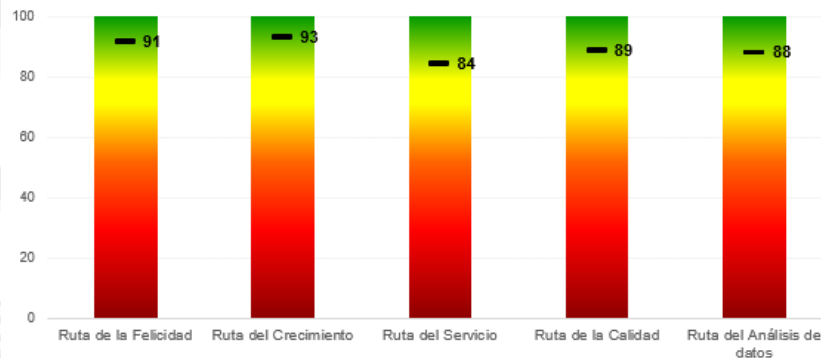
4.3.3. Rutas De Creación De Valor

El resultado del autodiagnóstico de la Política de Talento Humano, evidencia que, para cada una de las Rutas de Creación de Valor, se cuenta con una valoración muy positiva con calificaciones por encima de los 80 puntos, sin embargo, es necesario seguir trabajando articuladamente a través de acciones orientadas a fortalecer la ruta del servicio, la ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos que permita a futuro superar la barrera de los 90 puntos.

Se puede plantear que una vez la Corporación implemente efectivamente todas aquellas acciones que le apunten a cada una de estas Rutas, habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de GETH, lo cual conducirá a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, permitiendo impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

A continuación, se presentan los resultados de las Rutas de Creación de Valor para la vigencia 2025, como resultado del ejercicio del autodiagnóstico de la Política de GETH.

Figura 13. Resultados Rutas de Creación de Valor.



Fuente: Autodiagnóstico Política GETH

4.4 LA MEGA META CORNARE

La MEGA CORNARE 2024-2029, es una estrategia que establece una meta grande y ambiciosa para la Corporación, la cual fue acogida a través del Acuerdo corporativo N°440 del 2023.

Dentro de sus Atributos, se cuenta con el de Talento Humano, el cual a su vez está distribuido en los siguientes proyectos:

- Desarrollo del Personal, cuyo propósito es: Proporcionar a los funcionarios la adquisición de habilidades y conocimientos, que conduzcan a una mayor eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones para el logro de los objetivos y metas Corporativas.
- Gestionar la Cultura, cuyo propósito es: Propiciar una mayor calidad de vida del personal gestionando un buen clima laboral, que conlleve a comportamientos y conductas coherentes con los valores y principios Corporativos.
- Gestión del Conocimiento, cuyo propósito es: Generar, compartir y utilizar el conocimiento existente en la Corporación, para favorecer una entidad eficiente, innovadora y competitiva.

Las actividades contempladas en esos proyectos para la vigencia 2026, quedaron establecidos en el cronograma de este Plan.

4.5 RESULTADOS MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

El estudio de clima organizacional permite identificar aspectos que se pueden convertir en factores de riesgos desde el punto de vista psicosocial intralaboral, por tanto, brinda elementos para organizar planes de intervención que se orienten a fortalecer la calidad al interior de las organizaciones, así como a prevenir los riesgos identificados y con ello la disminución de fenómenos como el ausentismo, la accidentalidad y la sintomatología asociada a situaciones conflictivas.

La aplicación de la encuesta dentro del último estudio de clima organizacional realizado en CORNARE en el mes de septiembre de 2025, contó con la participación efectiva de 203 funcionarios: 87 hombres y 116 mujeres, de todas las Regionales, los cuales debían llevar más de 3 meses de vinculación en la entidad. La metodología utilizada estuvo enmarcada en la normatividad actual garantizando la reserva de la información.

Objetivo: Evaluar y monitorear el clima organizacional de la corporación, para que puedan identificar y mejorar aquellos aspectos que los colaboradores perciben como negativos.

El instrumento aplicado, consideró las siguientes variables:

- Autonomía en el trabajo
- Balance trabajo – Vida
- Beneficios y recompensas
- Condiciones Físicas
- Identificación
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación

- Organización del trabajo
- Participación
- Relaciones sociales
- Satisfacción laboral

Dentro de las recomendaciones que fueron entregadas se tiene que:

- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: Fomento del Trabajo en Equipo, Bienestar Laboral, Gestión del Tiempo
- BALANCE DEL TRABAJO: Formación en Gestión del Tiempo, Revisión de Indicadores.
- PARTICIPACION: Divulgar Mecanismos de Reconocimiento, Fomentar Grupos Primarios
- BENEFICIOS Y RECOMPENSAS: Implementar el Teletrabajo, Comunicar Beneficios a los Líderes.
- RELACIONES SOCIALES: Fortalecer el Apoyo Técnico entre Compañeros, Promover la Empatía Organizacional.

Los resultados del estudio del Clima Organizacional fueron socializados por la profesional en psicología con todos los líderes de área, y en consecuencia fueron tomados como base para la construcción de los diferentes planes institucionales de la Corporación.

4.6 RESULTADO ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR 2025

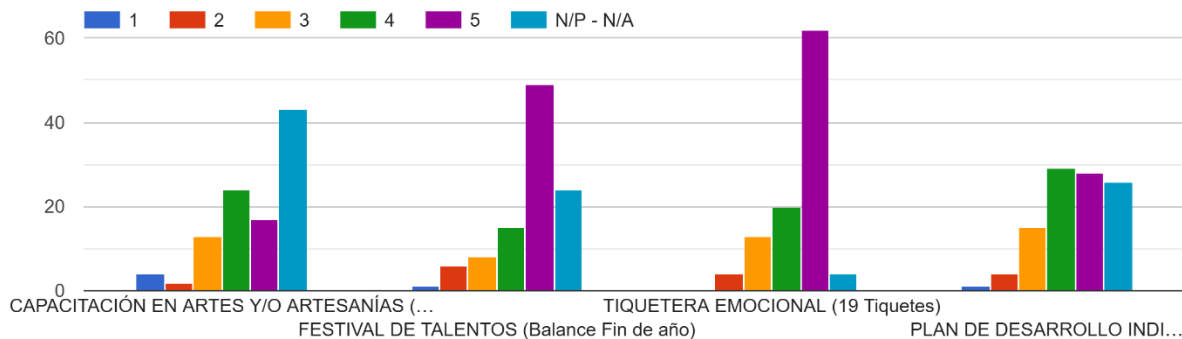
Los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada en el marco del Plan de Bienestar evidencian el nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades y estrategias desarrolladas por la Entidad. Esta medición permite conocer su percepción general, así como identificar aspectos destacados y oportunidades de mejora, constituyéndose en un insumo fundamental para el fortalecimiento continuo de las acciones orientadas al bienestar y la calidad de vida laboral. A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos tanto para el Eje 1 Equilibrio Psicosocial, y el Eje 2 Salud Mental.

De los 254 funcionarios vinculados en planta al cierre del año 2025, se contó con la participación de 103 funcionarios equivalente al 42% de la planta.

4.6.1.Eje 1 – Equilibrio Psicosocial

Eje 1 – Componente: Factores Psicosociales presenta resultados diferenciados en su nivel de cumplimiento: la Tiquetera emocional se destaca con un 82% de satisfacción, consolidándose como la estrategia de mayor impacto y aceptación; el Festival de talentos alcanza un 64% de satisfacción, ubicándose en un nivel medio; mientras que la Capacitación en artes y/o artesanías y el Plan de desarrollo individual (acompañamiento psicológico) registran 41% y 57% de cumplimiento respectivamente, reflejando niveles bajos de apropiación, asociados principalmente a la limitada participación y no a una percepción negativa de las actividades, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de divulgación y cobertura del eje.

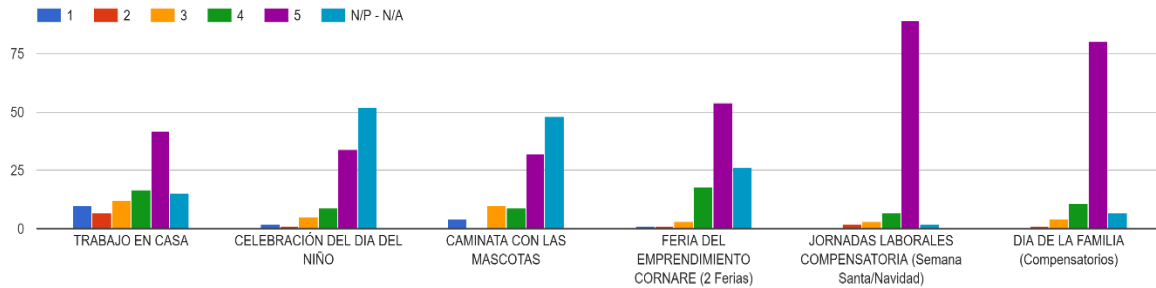
Figura 14. Resultados encuesta plan de bienestar 2025- factores psicosociales



Fuente: Elaboración propia

Eje 1 – Componente: Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral presenta resultados muy positivos en las estrategias asociadas a tiempos compensatorios (Jornadas compensatorias de semana santa y navidad y Día de la familia), ambas con niveles de cumplimiento superiores al 90%, mientras que las actividades de carácter recreativo o de participación voluntaria muestran niveles bajos de cumplimiento, explicados principalmente por la baja participación y no por percepciones negativas, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de convocatoria y cobertura, respecto al trabajo en casa en las recomendaciones por parte de los funcionarios se expresa que se debe considerar ampliar este tiquete a uno o dos días por semana y no limitarlo a una vez al mes.

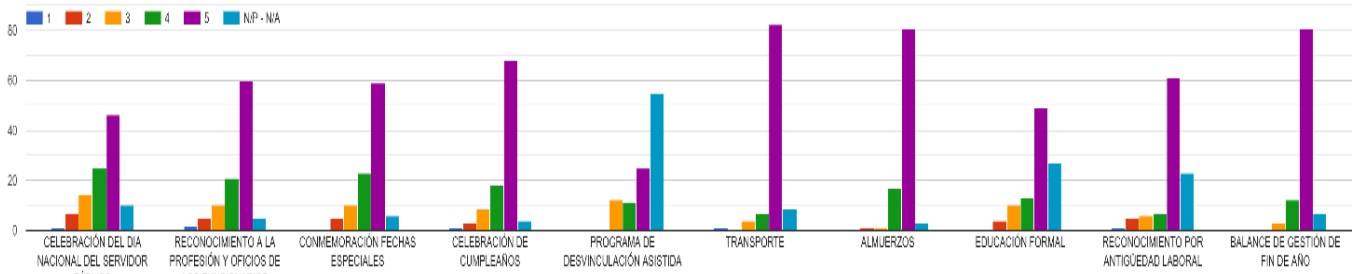
Figura 15. Resultados encuesta plan de bienestar 2025-Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral



Fuente: Elaboración propia

Eje 1 – Componente: Calidad de Vida Laboral muestra un desempeño altamente favorable, con la mayoría de sus actividades en niveles altos de cumplimiento, destacándose especialmente los beneficios de almuerzos, transporte y balance de fin de año por encima del 90%. Las actividades con menor cumplimiento no reflejan insatisfacción, sino una cobertura limitada o aplicación focalizada, lo que indica que el eje es sólido y de alto impacto en el bienestar institucional.

Figura 16. Resultados encuesta plan de bienestar 2025- Calidad de vida laboral

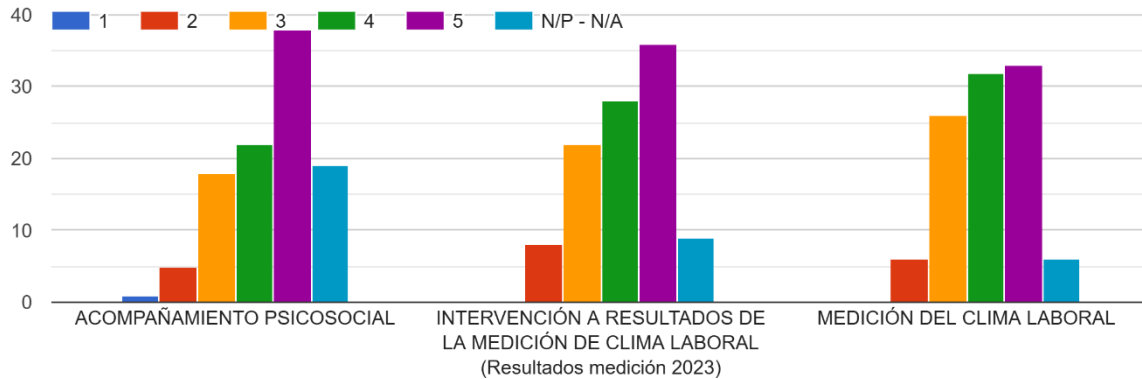


Fuente: Elaboración propia

4.6.2.Eje 2 – Salud Mental

Eje 2 – Componente: Higiene Mental o Psicológica presenta un nivel de cumplimiento global medio (alrededor del 63%), lo que indica que las acciones son pertinentes y bien valoradas, pero su impacto institucional se ve limitado principalmente por niveles de participación y apropiación aún moderados.

Figura 17. Resultados encuesta plan de bienestar 2025- Higiene mental o psicológica

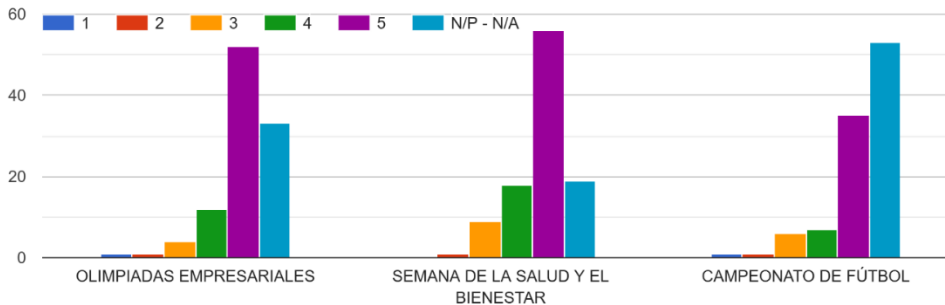


Fuente: Elaboración propia

Eje 2 – Componente: Prevención de nuevos riesgos a la salud

La estrategia de Prevención de nuevos riesgos a la salud presenta un nivel de cumplimiento global medio alrededor del 64%, con una actividad destacada como las olimpiadas empresariales y la semana de la salud y bienestar, mientras que el campeonato de fútbol muestra un nivel de participación más bajo teniendo en cuenta el público objetivo del mismo.

Figura 18. Resultados encuesta plan de bienestar 2025- Prevención de nuevos riesgos a la salud



Fuente: Elaboración propia

En relación con las recomendaciones formuladas por los funcionarios, se identifican tres aspectos que se repiten de manera consistente: la solicitud de ampliar las modalidades de trabajo en casa o esquemas híbridos, la necesidad de otorgar mayor flexibilidad en el uso de la tiquetera emocional, y el interés por fortalecer la realización de actividades de integración orientadas al deporte, la vida saludable y los espacios al aire libre, como estrategias para seguir promoviendo el bienestar de los funcionarios.

4.7. INFORME TIQUETERA EMOCIONAL

Dentro del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2025 se contemplaron dentro del eje temático Equilibrio psicosocial, el beneficio de la “Tiquetera emocional” cuyo objetivo busca contribuir a 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.

Durante la vigencia evaluada, el tiquete más utilizado fue **“Un día para trabajar desde casa y contribuir al medio ambiente”**, registrando su mayor uso en el mes de septiembre y el menor en el mes de enero.

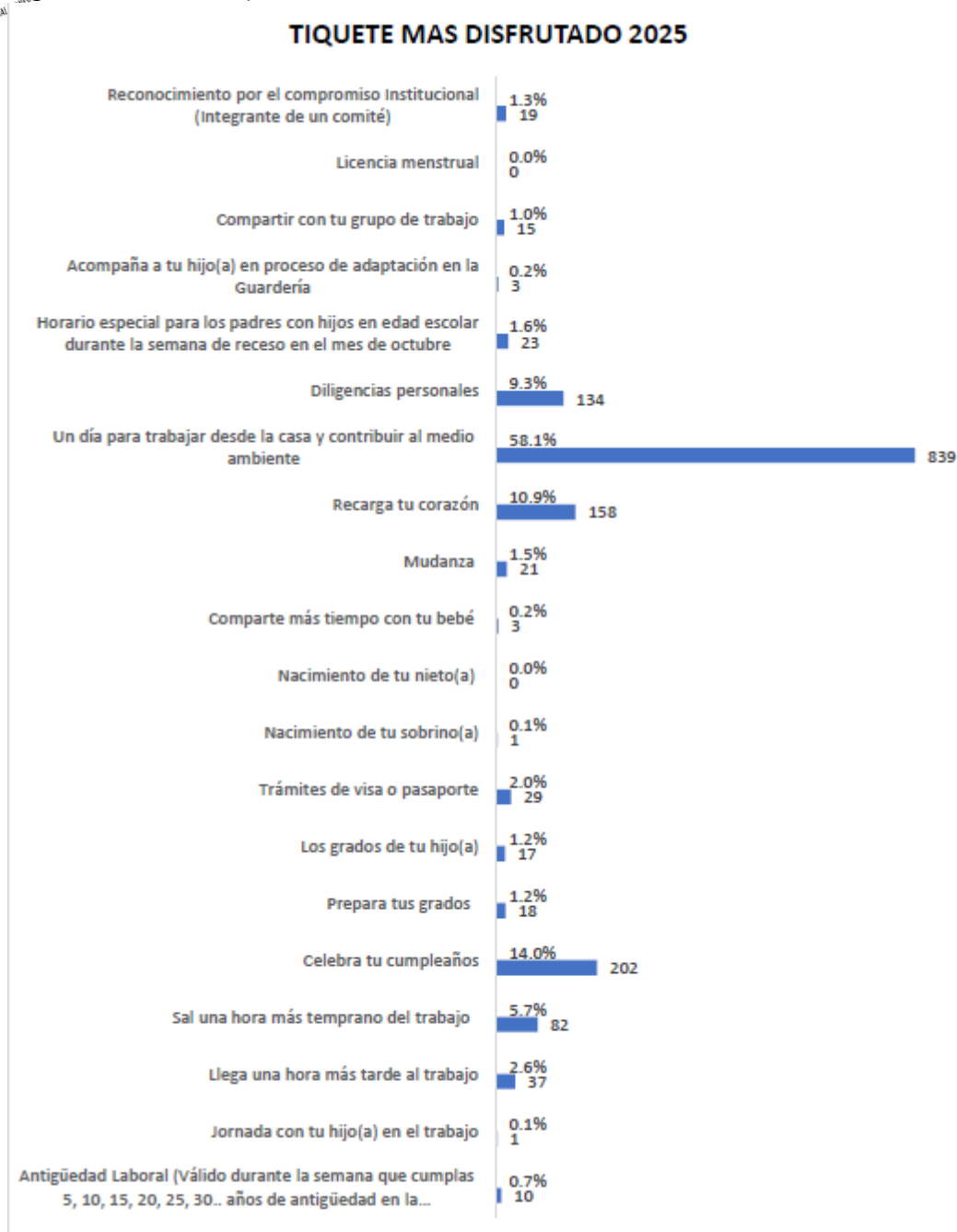
En relación con las **diligencias personales**, se evidencia que algunos funcionarios continúan utilizando el formato F-GH-24 de permisos como permiso remunerado, sin hacer uso previo de la tiquetera. Esta situación podría estar asociada a una falta de apropiación de la información socializada, teniendo en cuenta que las directrices fueron comunicadas oportunamente a través de correo electrónico.

El tiquete **“Celebra tu cumpleaños”** fue utilizado por 202 de los 254 funcionarios habilitados, lo que equivale a un **80% de cobertura**. El mes con mayor utilización fue el mes de marzo.

De igual manera, el tiquete **“Recarga tu corazón”** tuvo una buena acogida entre los funcionarios, siendo utilizado por 158 de ellos, lo que corresponde al **62%** del total de beneficiarios.

En términos generales, se evidencia una **alta apropiación del beneficio de la tiquetera emocional**, ya que el **95,3% de los funcionarios** hizo uso de al menos uno de sus tiquetes durante la vigencia. Finalmente, se observa que algunos funcionarios consultan de manera reiterada sobre la posibilidad de repetir el uso de un mismo tiquete (Vuelve y juega), lo cual indica la necesidad de seguir fortaleciendo la comunicación sobre las condiciones y alcances de cada uno de los beneficios incluidos en la tiquetera.

Figura 19. Informe Tiquetera emocional



Fuente: Elaboración propia

5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Diseño y Formulación del Plan, está enmarcado en los cinco (05) ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del DAFP: 1) el eje de equilibrio psicosocial; 2) el eje de salud mental; 3) el eje de diversidad e inclusión; 4) el eje de transformación digital y 5) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Estos ejes buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los objetivos de la entidad, así como contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte de la Corporación.

Figura 20. Ejes Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.



Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP.

A continuación, se detalla cada uno de los ejes temáticos

5.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

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

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Factores Psicosociales
- Equilibrio entre la vida personal familiar y laboral
- Calidad de vida laboral

5.1.1. Factores Psicosociales

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

5.1.2. Equilibrio Entre la Vida Personal Familiar y Laboral

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

5.1.3. Calidad de Vida Laboral

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

5.2. EJE 2: SALUD MENTAL

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

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Higiene mental o Psicológica.
- Prevención de nuevos riesgos a la salud.

5.2.1. Higiene Mental o Psicológico

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

5.2.2. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

5.3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

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

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.
- Prevención, atención y medidas de protección.

5.3.1. Fomento de La Inclusión, La Diversidad y La Equidad

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

5.3.2. Prevención, Atención y Medidas de Protección

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

5.4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Creación de cultura digital para el bienestar
- Analítica de datos para el bienestar
- Creación de ecosistemas digitales

5.4.1. Creación de la Cultura Digital para el Bienestar

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, la productividad 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.

5.4.2. Analítica de Datos para el Bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

5.4.3. Creación de Ecosistemas Digitales

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, aumentar la productividad, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

5.5. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

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

Este eje se encuentra conformado por el siguiente componente:

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

5.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

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

6. RECURSOS

- **HUMANOS:** personal Unidad de Gestión Humana y Organizacional, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Caja de Compensación Familiar, Administradora de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud a las cuales se encuentran afiliados los funcionarios.
- **LOGÍSTICOS:** Sedes principal y regionales de CORNARE, operador de restaurante, operador de transporte.
- **PRESUPUESTALES:** La Corporación apropiará el rubro presupuestal para ejecutar el Plan de Bienestar Social y de Incentivos durante la vigencia 2026.



7. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos se establecerán los siguientes indicadores:

Cumplimiento Plan

A través del cual se mide el cumplimiento de las actividades planeadas en el plan de bienestar e incentivos.

- Número de actividades realizadas en el trimestre / Número de actividades programadas en el trimestre

Cobertura

A través del cual se mide el alcance de participación por parte de los servidores públicos en las actividades del plan de bienestar.

- Número de funcionarios Participantes de la actividad / Número de funcionarios Invitados a la actividad

Impacto

- Encuestas de satisfacción.

8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

a. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO - TABLEROS DE CONTROL

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión Humana y Organizacional establece como mecanismo para hacer el seguimiento al cumplimiento de las acciones implementadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, la siguiente matriz, la cual tiene una periodicidad de seguimiento trimestral.

Tabla 3. Tablero de control de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

		SEGUIMIENTO TRIMESTRAL 2026				
Descripción Actividad	Actividades Programadas en la vigencia	Actividades Programadas Trimestre I	Actividades Ejecutadas Trimestre I	% Cumplimiento Trimestre I	Observaciones Trimestre I	% Cumplimiento Anual
...						
TOTALES						

Fuente: Elaboración propia.

ANEXOS

ANEXO 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En el Anexo 1 – [Cronograma Plan de Bienestar 2026](#) se presentan de manera detallada las estrategias, las actividades y los tiempos programados para su ejecución, constituyéndose en la hoja de ruta para la implementación y seguimiento de las acciones previstas durante la vigencia.

ANEXO 2 TIQUETERA EMOCIONAL

En CORNARE pensamos en tu BIENESTAR EMOCIONAL queremos apoyarte en los momentos más importantes de tu vida, es por esto que hemos diseñado esta tiquetera especialmente para ti.

TÉRMINOS Y CONDICIONES DE USO:

Para obtener los beneficios de esta tiquetera, el funcionario público debe cumplir con una serie de condiciones:

- El uso del ticket debe ser concertado previamente con el jefe inmediato.
- El uso del ticket NO puede afectar las actividades laborales en la oficina.
- Los tickets NO serán acumulables.
- Los tickets NO podrán acumularse para ser redimidos de manera continua el día Viernes de la semana en curso y lunes de la semana siguiente. Ni 2 seguidos en la misma semana.
- Los tickets NO son transferibles.

En el anexo [2 Tiquetera emocional](#) del plan de bienestar se presentan de manera detallada el nombre del ticket, la descripción, la periodicidad y las condiciones de uso.

ANEXO 3. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Incentivos para los empleados de CORNARE busca elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los funcionarios en el desempeño de sus labores, lo que conduce a su vez al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Los incentivos están orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de carrera de la Corporación y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como a los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia en función de los resultados y logros en la gestión y actitud hacia el trabajo.

En el anexo [3_estímulos e incentivos](#); se definen los lineamientos para la elección de los mejores empleados de carrera administrativa en los niveles profesional, técnico y asistencial, así como aquellos dirigidos a reconocer los mejores equipos de trabajo de la entidad.

ANEXO 4. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

INTRODUCCIÓN

Para el ser humano, el trabajo es de gran importancia, ya que a través de este se desarrolla como individuo en el recorrido por sus ciclos de carrera, dentro del cual se encuentra el retiro laboral como la etapa de culminación de éste. Por esto el Programa de Desvinculación Laboral Asistida se constituye en una de las herramientas importantes para brindar elementos que contribuyan al bienestar del trabajador próximo al retiro. Igualmente, el Lineamiento para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, al igual que la vinculación, es un proceso que debe estar dentro de la Planeación Estratégica la cual brinda información para la toma de decisiones que apoyan el diseño de planes y programas que promuevan la permanencia y retención de talentos en la entidad, así como la gestión del conocimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el fin de fortalecer el componente de “Retiro”, se formula este documento que contiene los lineamientos a través de los cuales se pretende contribuir a la generación de bienestar de los funcionarios que se enfrentan a la desvinculación laboral, concebida como el proceso mediante el cual se rompe la relación que se genera entre la persona y la Corporación, lo cual genera incertidumbre y múltiples emociones debido al cambio de las condiciones a las que está acostumbrada la persona, afectando sus áreas de ajuste, especialmente la familiar, social y económica, creando a su vez una necesidad inminente de preparación, aceptación y adaptación a su nueva condición.

OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas a los funcionarios que estén cercanos (faltan 3 años o menos para cumplir los requisitos de edad y semanas cotizadas para su jubilación) al retiro laboral debido a pensión por vejez, pensión por invalidez, reestructuración organizacional o finalización del nombramiento en su cargo, para que su desvinculación laboral sea lo menos traumática posible, utilizando para ellos diferentes estrategias de apoyo que permitan afrontar este cambio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones de bienestar y capacitación que permitan a los funcionarios que estén próximos al retiro laboral, facilitar su preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.
- Brindar acompañamiento psicosocial al personal que esté próximo al retiro laboral, para facilitar su preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.
- Generar acciones a través de las cuales se facilite al personal que esté próximo al retiro laboral, el acceso a espacios o información que incentive la búsqueda de nuevas oportunidades laborales,

emprendimientos, generación de ingresos o incluso el acceso a los subsidios de desempleo; según sea la situación que motive el retiro y los intereses de la persona.

ALCANCE

El programa de desvinculación laboral asistida está dirigido a los funcionarios de la Corporación autónoma Regional de las cuencas de los Ríos Negros y Nare “Cornare” que presenten alguna de las siguientes situaciones de desvinculación laboral:

- Pensión (Por vejez o invalidez)
- Reestructuración organizacional
- Finalización del nombramiento en el cargo

1. FASES DE EJECUCIÓN:

A través de esta fase, se desarrollarán las acciones específicas que permitan cumplir los objetivos del programa de desvinculación laboral asistida, las cuales se describen a continuación:

A. SENSIBILIZACIÓN:

Mediante charlas o talleres, el programa de desvinculación asistida realizará sensibilizaciones que intervendrán los siguientes aspectos:

- Emocionales:
 - Apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal.
 - Favoreciendo ambientes para el cambio ¡Reinventarnos!
 - Gestión de las emociones.
- Ocupacionales:
 - Información y exploración sobre ocupaciones alternativas que pueden abordarse a partir de la desvinculación. (Taller de Gastronomía, en artes y/o artesanías, etc).
 - Manejo del Tiempo.
- Familiares:
 - Definición y preparación para el nuevo rol y estatus dentro del entorno familiar.
 - Gestión del Cambio.
- Financieros:
 - Conocimiento de la nueva situación financiera.
 - Finanzas personales.
 - Fomento de la cultura del ahorro.
- Salud:
 - Asesorías nutricionales y de hábitos alimentarios.

- Recomendaciones generales para evitar una vida sedentaria.

B. APRENDIZAJE EXPERIENCIAL:

Se realizará al menos una actividad grupal semestral con todo el personal en etapa pre-pensional, a través de metodologías de aprendizaje experiencial que aborden aspectos clave que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

C. APOYO PSICOSOCIAL:

Con esta acción, se pretende disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación laboral que se puede generar en el funcionario, a través del acompañamiento y seguimiento individual por parte de personal experto del área de psicología, brindando herramientas que faciliten la preparación, transición y adaptación a la nueva realidad, teniendo en cuenta los factores de protección y riesgo de cada caso.

Actividades a desarrollar:

- Sesión individual de acompañamiento antes del proceso de desvinculación laboral.
- Sesión individual de seguimiento después de la desvinculación laboral.

D. RECONOCIMIENTOS:

Es fundamental que se desarrollen acciones encaminadas al reconocimiento de la trayectoria laboral, por esta razón se realizarán reconocimientos públicos que resalten el esfuerzo y compromiso del funcionario a desvincular.

E. ACOMPAÑAMIENTO ADMINISTRATIVO:

Se brindará asesoría y acompañamiento al personal próximo a desvincular para facilitar y garantizar el cumplimiento de los procesos administrativos propios de la desvinculación:

- Socialización y acompañamiento en el diligenciamiento del formato de Paz y Salvo dispuesto por la Corporación.
- Asesoría en temas de liquidación de prestaciones sociales Definitivas.
- Asesoría para el retiro de Cesantías.

F. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:

Con el fin de cuidar la memoria institucional, la Corporación desde el proceso de gestión del conocimiento generará las acciones necesarias para que los funcionarios que se desvinculan, entreguen la información clave del cargo.

2. FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A. SEGUIMIENTO

- Informes de ejecución: Se elaborarán informes al cierre del año que indiquen el grado de cumplimiento del programa de la respectiva vigencia.
- Control de participación del personal: se garantizará el control de la participación del personal que hace parte del programa.

B. EVALUACIÓN

- Nivel de Satisfacción: Retroalimentación directa con los participantes de las actividades, aplicación de la encuesta de retiro, con el objetivo de conocer la percepción de los funcionarios a desvincular respecto a su experiencia en la entidad y determinar así aspectos que permitan generar acciones de mejora.

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	RAZÓN DEL CAMBIO
30 enero de 2026	V1	Versión Original

