



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS  
2021**

**CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL VALLE DEL  
CAUCA**

**DIRECCION ADMINISTRATIVA Y DEL TALENTO HUMANO  
Grupo Gestión del Talento Humano**

**Julio de 2021**

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	3
1. JUSTIFICACIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. OBJETIVOS.....	7
3.1. Objetivo General .....	7
3.2. Objetivos Específicos .....	8
4. BENEFICIARIOS.....	8
5. RESPONSABLE .....	8
6. ENTIDADES DE APOYO.....	8
7. PLANEACION, CONTENIDO Y EJECUCION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	9
8. PROGRAMAS DE INCENTIVOS.....	21
8.1. Clases de Incentivos.....	21
8.2. Salario Emocional .....	22
8.3. Beneficios educativos.....	23
9. PRESUPUESTO.....	25
10. CRONOGRAMA .....	25
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	25

## INTRODUCCIÓN

Ante los nuevos desafíos del mundo moderno, el talento humano en su entorno laboral avoca dinámicas de mejoramiento de la calidad de vida para la prestación del servicio público y a su vez que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz en una organización con un ambiente laboral óptimo.

Cobra importancia el mejoramiento continuo de la calidad de vida, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Así mismo se busca que los recursos financieros cumplan con el objetivo efectivo del programa.

Dicho lo anterior, la CVC busca satisfacer el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la interacción positiva con otras personas, logrando que se vea reflejado con los propósitos de la Entidad, igualmente generar un impacto positivo en las condiciones de vida de los funcionarios de la Corporación.

Para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2021 de la CVC, se deja ver que el mismo se enmarca en las normas vigentes, además de refleja el trabajo mancomunado entre esta administración y representante de los trabajadores, quienes participaron a través del Comité permanente para la construcción del Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Estímulos de la CVC. Así mismo éste Programa se alineará con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, el presente Programa está respaldado con Resolución de la Actual vigencia; así mismo contará con un cronograma que contiene las actividades a desarrollar en cada uno de los ejes definidos en el mismo. La ejecución estará a cargo del Grupo de Talento Humano de la Dirección Administrativa y de Talento Humano.

## 1. JUSTIFICACIÓN

La construcción del Programa de Bienestar e Incentivos, contó con insumos importantes, como el Diagnóstico de detección de necesidades, para lo cual se aplicó encuesta a los servidores públicos con el propósito de conocer las necesidades prioritarias; con los resultados obtenidos de dicha encuesta y con los resultados sobre riesgo de psicosocial y clima organizacional, se priorizaron las actividades del Programa de Bienestar Social para el empleado y su grupo familiar<sup>1</sup>. Lo anterior se constituyó es el principal orientador para la estructuración y desarrollo de cada las actividades incluidas en los ejes del presente Programa.

Así las cosas, con la información anterior y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Programa de Bienestar Nacional 2020-2022; en sus tres ejes los cuales están orientados a contribuir con el mejoramiento de la calidad de los servidores públicos; la Corporación define los objetivos, los ejes y las actividades a desarrollar a través del Programa de Bienestar Social e Incentivos; es importante resaltar que el Programa de Bienestar Social e Incentivos que aquí les presentamos tiene como “propósito mitigar los riesgos psicosocial, mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los servidores públicos CVcinos; así mismo fortalecer sus competencias y de esa manera contribuir al logro de más alto nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo”. En la medida que la Corporación trabaje hacia la consecución de éste logro el impacto se verá reflejado en el mejoramiento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad del que hacer de la Corporación.

Es importante tener en cuenta que el Programa de Bienestar Social e Incentivos es una de las estrategia contenidas en el Plan Estratégico de Talento Humano que es una de las Políticas de la Dimensión del Talento Humano de MIPG2; que para su desarrollo de articula con la Política de Integridad y que ésta última cuenta con una herramienta innovadora importante que es el Código de Integridad; esta referencia se hace desde el entendido que todas las actividades a desarrollar dentro del Programa estarán transversalizadas por nuestros valores Corporativos contenidos en dicho Código.

## 2. MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de los CVcinos, se soportará en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

---

<sup>1</sup> Resolución 0100-No.0300-0121 de 11 de marzo 2021



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

Normatividad	Tema
<p><b>Decreto Ley 1567 de 1998.</b> Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado</p>	<p><b>Artículo 2.</b> Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.</p>
<p><b>Ley 909 del 2004</b> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones</p>	<p><b>Artículo 1.</b> Objeto de la ley. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública (...).</p> <p>Parágrafo del Artículo 36. Numeral 1: La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Parágrafo: 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.</p>
<p><b>Ley 734 de 2002</b> Por el cual se adopta el código único disciplinario (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019).</p>	<p><b>Numerales 4 y 5 del Artículo 33,</b> se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.</p>

<p><b>Decreto 1083 de 2015.</b> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública</p>	<p><b>Artículo 2.2.10.1</b> dispone que las entidades deban organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Que del mismo modo el artículo 2.2.10.2 de la norma ibídem establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deportivos, recreativos y vacacionales.</li> <li>2. Artísticos y culturales.</li> <li>3. Promoción y prevención de la salud.</li> <li>4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.</li> <li>5. Promoción programas 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, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.</li> </ol> <p>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.</p>
<p><b>El Decreto 51 de 2018,</b> Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009</p>	<p><b>Artículo 4°</b> modificando el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 señala que: "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."</p> <p><b>Artículo 2.2.10.7</b> del Decreto 1083 del 2015 señala que de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medir el clima laboral, por lo menos dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</li> <li>2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.</li> <li>3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.</li> <li>4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.</li> <li>5. Fortalecer el trabajo en equipo.</li> <li>6. Adelantar programas de incentivos.</li> </ol>

	Parágrafo. El Departamento Administrativo de Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.
<b>Ley 1960 de 2019</b> Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones;	<b>Artículo 3.</b> El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: Los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación con el estado, podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, entendiendo a la necesidad y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es suficiente se dará la prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
<b>Decreto 648 de 2017.</b> Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	<b>Artículo 2.2.5.5.53</b> Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
	<b>Artículo 2.2.5.5.54.</b> Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.
<b>Resolución No. 100 No. 300 - 0121</b> de marzo de 2021	Por el cual se adopta el programa de bienestar e incentivos de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca CVC.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Planear, gestionar y desarrollar actividades orientadas al mejoramiento de la calidad y condiciones de vida de los servidores públicos de la CVC y sus familias, mediante la identificación, formulación y ejecución de actividades recreativas, deportivas, culturales, espacios de sano esparcimiento y aprovechamiento del tiempo libre; que contribuyan con el fortalecimiento integral de los servidores públicos, generando con ello un óptimo clima laboral que redundará; en una prestación del servicio adecuado aumentando los niveles de satisfacción de los ciudadanos; y que ello se refleje en el cumplimiento de la Misión institucional y aumento de los niveles de satisfacción.

### **3.2. Objetivos Específicos**

Generar espacios de participación en la Corporación para los servidores públicos y su grupo familiar; en los aspectos educativos, recreativos, habitacional y de hábitos de vida saludable que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

Definir e implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de valores de la cultura corporativa, las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de todos los servidores públicos, que privilegie la responsabilidad social, generando compromiso institucional.

Contribuir al mejoramiento del desarrollo de competencias laborales y comportamentales que le permitan al funcionario alcanzar mejores niveles de desempeño.

Proporcionar herramientas organizacionales para que los servidores públicos trabajen por la felicidad y el bienestar de sus equipos.

Desarrollar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental.

## **4. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores de la CVC, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas concordantes.

## **5. RESPONSABLE**

La Dirección Administrativa del Talento Humano, a través del Grupo de Talento Humano, liderará todo lo concerniente a la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones y actividades de Bienestar Social e Incentivos que la Corporación debe desarrollar para contribuir a mejorar el entorno laboral y la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

## **6. ENTIDADES DE APOYO**

La Dirección Administrativa y del Talento Humano; en aras de optimizar los recursos definidos para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de los

CVCinos, gestionó la concurrencia de las siguientes entidades, las cuales brindarán apoyo en lo concerniente a su objeto misional:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías
- Entidad administradora de riesgos laborales
- Proveedores directos y proveedores indirectos de la Corporación.
- Entidades adscritas o vinculadas al sector ambiental, con las cuales según el tema se realizarán alianzas estratégicas.

## **7. PLANEACION, CONTENIDO Y EJECUCION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

El Programa de Bienestar Social del año 2021 de los CVCinos, fue construido a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los servidores públicos; lo que se constituyó en un diagnóstico importante, el cual fue tomado como el punto de partida para establecer oportunidades de mejora; que permitirán brindar una atención integral y fomentar acciones orientadas al fortalecimiento del desempeño laboral.

Aprovechando que la Corporación cuenta con diversos medios y herramientas digitales modernas que tienen usos particulares y son aplicables para el desarrollo de las acciones programadas en el presente Programa de Bienestar Social, se hará uso de ellos; que van desde la captura de datos, con los cuales se realizó análisis de las preferencias de los servidores públicos en temas de actividades para contribuir a su Bienestar, ello permitió hacer el respectivo análisis a los resultados para la toma de decisiones para la implementación de las acciones del presente Programa de Bienestar Social e Incentivos; todo esto se trabajó a la luz de los lineamientos que a nivel corporativo y nacionales están establecidos para el tema.

Así las cosas, todo lo anterior permitió la construcción del nuestro Programa de Bienestar e Incentivos, el cual está contenido en 3 ejes temáticos, cada uno con sus actividades a desarrollar. Todo ello permite dar cumplimiento al mismo. A continuación, se describe cada eje con su composición y desarrollo.

### **7.1. Eje De Equilibrio Psicosocial**

Este eje se contempla aspectos que nos contribuyen a la adaptación de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada

laboral, entre otros aspectos. Este eje está conformado por los siguientes factores:

**Factor Psicosocial:** Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, que busca contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

**Equilibrio entre la vida personal, laboral:** En este factor están integradas todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores públicos desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

**Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral será atendida a través de actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores, encaminadas a satisfacer sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Factor Psicosocial	Promover actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos y su grupo familiar el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo.	<p>Se fomentará actividades deportivas para los empleados y sus familias de manera permanente, se tendrá en cuenta las identificadas en el diagnóstico, a saber: Gym, aereorumba – zumba, pilates, natación, futbol, voleibol, baloncesto, crosfit, tenis de mesa, bolos, tenis y demás actividades.</p> <p>Organizar mínimo 2 Eventos deportivos y recreacionales, en donde puedan participar los empleados de la Corporación y sus familias.</p> <p>Se entregarán elementos para el fomento de la práctica de deportes y evitar el sedentarismo tales como: pesas, colchonetas, balones medicinales, entre otros, los cuales serán suministrados durante el primer semestre del año a efectos de garantizar su utilización en las actividades de acondicionamiento físico.</p> <p>Realizar mínimo tres eventos al año eventos artístico o culturales, ya sea presencial y/o virtual, tales como: tardes lúdicas de teatro, cine, en las necesidades identificadas en el diagnóstico, en: tertulias, cuenteros, actividades lúdicas, carreras de observación, cine, cine foros, karaoke, videojuegos, entre otros.</p> <p>Cursos en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad de modo que puedan llevarla de forma presencial y/o virtual, para el empleado y su familia, tales como: navidad, pintura, bisutería, macramé y demás actividades identificadas en el</p>

		<p>diagnóstico y se propenderá por la consecución y subsidio del kit.</p> <p>Se realizarán actividades de yoga y meditación, de manera virtual como presencial, a efectos de fomentar el Bienestar espiritual y conforme al diagnóstico de la CVC,</p> <p>Facilitar a los funcionarios y a su grupo familiar, para los servicios que presta la CVC y a su disponibilidad, la utilización de los diferentes sitios con fines vacacionales con que cuenta la corporación como son: Las Instalaciones Deportivas y Recreativas de la CVC-Pance, la Cabaña del lago Calima y los Centros de Educación ambiental y demás similar.</p> <p>Parágrafo primero: como se trata del Programa de Bienestar de los Empleados de la CVC, el uso con fines vacacionales de las Instalaciones Deportivas y Recreativas de la CVC-Pance, la Cabaña del lago Calima, los Centros de Educación ambiental y demás similares, no tendrá costo alguno para el funcionario y su grupo familiar.</p> <p>Realización de una Feria de Vivienda, presencial o virtual</p> <p>En el día de cumpleaños del funcionario se le entregara un detalle.</p>
<p>Equilibrio Entre La Vida Laboral Y Familiar</p>	<p>Integrar todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores públicos desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los Servidores Públicos.</p>	<p>Actividades especiales con ocasión de los dos días de la familia, tales como: bonos de bienestar (cine, teatro, espacio de esparcimiento – restaurante, etc.)</p> <p>Actividades recreativas y culturales con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación.</p> <p>Actividades tendientes a mejorar en los empleados el Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales, tales como: mínimo una actividad de taller o de capacitación lúdica guiada por profesional idóneo, cada dos meses.</p> <p>Actividades para los niños de los CVCinos durante las vacaciones recreativas.</p> <p>Una Jornada Ambiental Cvcina que se realizará en diciembre para los hijos de los funcionarios, con edades entre los 0 y 12 años. Esta jornada consiste en la realización de unas actividades artísticas-recreativas, donde se suministra a los menores: Recreación dirigida,</p>



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

		<p>actividades deportivas, culturales, hidratación, alimentación y toda la logística necesaria para la realización en las diferentes sedes de la Corporación.</p>
<p>Calidad de Vida Laboral</p>	<p>La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal y profesional y organizacional.</p>	<p>Actividades para el Día: La Mujer, Madre, Padre, Servidor Público, tales como: tardes lúdicas, actividades de campo, entrega de bonos de bienestar, souvenir, actos de conmemoración públicos, etc.</p> <p>Cumpleaños de la CVC, fecha en la cual se realizará la entrega de reconocimiento a la antigüedad de los empleados de la CVC y acto de celebración para compartir.</p> <p>Una Jornada Ambiental Cvcina que se realizará en diciembre para los funcionarios de la entidad, la cual incluirá actividades de recreación, musicales, artísticas, deportivas y culturales, suministrando la logística necesaria para su asistencia.</p> <p>Actividades para el retiro laboral (Pre-pensionados), tales como: mínimo dos actividades al año, de integración o salida con funcionarios objeto de esta intervención, talleres de asesoría en emprendimiento empresarial</p> <p>Actividades de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable, tales como:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Las que se gestionen a través de las EPS, ARL y otras entidades para los funcionarios y su grupo familiar, así:</li> <li>b) Dos Jornadas de Medicina preventiva al año, (control de peso, control de presión arterial, glucometría y/o examen audiovisual).</li> <li>c) Mínimo tres talleres en el año sobre hábitos de vida saludable.</li> <li>d) Mínimo dos valoraciones al año en el campo nutricional y consumo de alimentación sana</li> </ol> <p>La CVC realizará directamente la adquisición y jornadas de vacunas para todos los funcionarios de la CVC (influenza y las que permita el plan de vacunación.</p> <p>Mínimo dos jornadas al año sobre la prevención del cáncer</p> <p>Realizar mínimo dos campañas de la salud (exámenes de laboratorio, optometría, limpieza facial, masajes relajantes, valoración odontológica, profilaxis, etc.)</p>

		<p>Actividades de promoción de lectura para los empleados y su familia a través de jornadas de lectura y utilización de la biblioteca</p> <p>Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte con el desarrollo de las siguientes actividades: Estimular el uso de bicicletas como medio de transporte, mediante la implementación de rifas organizadas por la CVC entre los funcionarios de la Corporación de mínimo cinco (5) bicicletas al año.</p> <p>Reconocimiento a servidores públicos según su profesión, con entrega de incentivo.</p>
--	--	--

Por tanto, la CVC para el desarrollo de los factores anteriores ha definido las siguientes actividades, que permitirán el logro de esos objetivos, la cuales están descritas en la matriz siguiente.

EJES	LINEAMIENTOS	ACTIVIDADES		
			Aporte CVC	Aporte COMFENALCO
1. Equilibrio Psicosocial	Factor Psicosocial	GYM Cali	X	
		GYM Buenaventura	X	
		GYM Pacífico DAR Este Dagua	X	
		GYM DAR Centro Norte Tuluá	X	
		GYM DAR Centro Sur Buga	X	
		GYM DAR Norte Cartago	X	
		GYM DAR Suroriente Palmira	X	
		GYM DAR BRUT La Unión	X	
		Aerorumba - Zumba	X	
		Pilates		X
		Natación Escenario	X	
		Natación (Entrenador)	X	
		Futbol (Cancha Palmira)	X	
		Futbol (Cancha Cartago)	X	
		Futbol (Cancha Buga)	X	
		Futbol (Cancha Cali)	X	
		Futbol (Entrenador Cali)	X	
		Voleibol (Entrenador)	X	
		Baloncesto (Entrenador)	X	
		Atletismo (Entrenador)	X	
		Inscripciones maratón	X	
Tenis de Mesa (Entrenador)	X			
Tenis de Campo (Entrenador)	X			



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

EJES	LINEAMIENTOS	ACTIVIDADES			
			Aporte CVC	Aporte COMFENALCO	
		Día de la Familia	X		
		Implementación deportiva	X		
		Actividades culturales (pausas activas)		X	
		Fotografía Digital		X	
		Curso Decoración Navideña Cali	X		
		Curso de Guitarra	X		
		Talla Sobre Madera (Cali y DAR)		X	
		Bisutería (Cali y DAR)		X	
		Pintura (Cali y DAR)		X	
		Bordado (Cali y DAR)		X	
		Orquesta	X		
		Decoración Navideña DAR		X	
		Taller de decoración y lencería (Cali y DAR)		X	
		Talleres de yoga y/o meditación		X	
		Feria de Vivienda	X		
		Souvenir día cumpleaños		X	
		Equilibrio Vida Familiar y Laboral	Celebración día Halloween		X
			Día de la niñez y la recreación		X
			Actividades lúdicas		X
			Actividad vivencial hijos	X	
	Transporte actividad vivencial		X		
	Jornada Ambiental niños		X		
	Transporte jornada ambiental		X		
	Material Didáctico		X		
	Calidad de Vida Laboral	Día Madre/Padre	X		
		Aniversario CVC	X		
		Jornada ambiental cvcina	X		
		Transporte jornada ambiental	X		
		Taller prepensionados	X		
		Promoción de la lectura		X	
		Programa Ley de bicicletas	X		
		Incentivos día del profesional		X	

## 7.2. Eje de salud mental

Este eje comprende “*la salud mental como el 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)”<sup>2</sup> Higiene Mental: La Corporación realizará acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia: Se desarrollarán actividades que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Higiene Mental	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores. Todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales de la salud y de las áreas de las ciencias sociales que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras entre ellas: sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.	Estrategias de trabajo bajo presión: La CVC realizará mínimo 4 acciones orientadas a mantener el bienestar social y la salud mental de sus servidores, esto, en procura del mejoramiento continuo de su calidad de vida,  Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento: La CVC realizará mínimo 4 acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud emocional de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.  Implementar Telemedicina Teleorientación psicológica:
Prevención de nuevos riesgos a	Fomentar la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual	Realizar de manera permanente y, terapias psicológicas y

<sup>2</sup> Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”, 2020- 2022, Departamento Administrativo de la Función Pública, página 79.

la salud y efectos pos-pandemia	o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.	<p>ocupacionales multidisciplinares.</p> <p>Crear dentro del primer semestre del año una red de apoyo a casos Covid-19, enfermedades catastróficas y de adicciones.</p> <p>Crear la ruta de protocolo para atención del acoso laboral y una red de apoyo al interior de la CVC para la atención.</p>
---------------------------------	---	--

Las actividades anteriores son descritas de manera más amplia a continuación, lo que involucra nuestros aliados y el modo como se desarrollará cada actividad.

LINEAMIENTOS	ACTIVIDADES	MODO DE EJECUCION	MEDIO DE EJECUCIÓN	
			CVC	ENTIDADES DE APOYO
Higiene Mental	1. <i>Estrategias de trabajo bajo presión.</i>  La CVC realizará mínimo 4 acciones orientadas a mantener el bienestar social y la salud mental de sus servidores, esto, en procura del mejoramiento continuo de su calidad de vida.	Ejecución de talleres de prevención para mantener la salud mental	X	
		Valoración e intervención individual para remisión	X	
	2. <i>Manejo de Ansiedad y Depresión por el aislamiento.</i>  Realizar mínimo (4) acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud emocional de los servidores con el propósito de mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida.	Valoración y atención psicológica individual y seguimiento a casos. Se da por demanda inducida.	x	
		Psicotip e infografía de razones para asistir al psicólogo por difusión corporativa - CVCnoticias	x	
		Video de técnicas de manejo de la ansiedad.		x



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

		Guía de cómo me cuido en momentos de crisis		x
		Guía de primeros auxilios psicológicos para Comité de convivencia, COPASST, y brigadas de emergencia Se realizaron capacitaciones a cada equipo de apoyo		x
		Infografía Primeros Auxilios emocionales - con el comité de convivencia		x
		Charla de manejo de ansiedad y depresión		x
		Análisis e implementación de nuevas disposiciones nacionales para el programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial. (Ansiedad, depresión y manejo del duelo)		x
	<b>3.</b> Implementar Telemedicina Teleorientación psicológica.	Adelantar teleconsultas con los servidores públicos por teams (se requiere líneas institucionales para el manejo de los casos urgentes)	x	
Prevención de nuevos riesgos a	4. Realizar de manera permanente y, terapias psicológicas y ocupacionales multidisciplinarias.	Realización de orientación, atención e intervención y seguimiento a casos Marzo (10 funcionarios) Abril (dos funcionarios) Mayo (11	x	

la salud y efectos pos-pandemia		funcionarios) Junio (tres funcionarios)		
		Manejo integral entre la medicina laboral y medicina preventiva		x
	5. Crear dentro del primer semestre del año una red de apoyo a casos Covid-19, enfermedades catastróficas y de adicciones.	Elaboración de protocolo de atención de cadena de llamado para pacientes sospechosos y confirmados de Covid 19. Protocolo elaborado por SST	x	
6. Crear la ruta de protocolo para atención del acoso laboral y una red de apoyo al interior de la CVC para la atención.	Elaboración de ruta de protocolo para atención del acoso laboral.  Validación de la Conformación de la red de apoyo, integrado por el comité de convivencia, profesionales del área y apoyos externos	x		

### 7.3. Eje de Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que la Corporación implementará encaminadas a garantizar una verdadera inclusión, desde lo diverso, con equidad y representatividad.

En ese orden se realizarán actividades de *Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad*: Para ello se desarrollarán iniciativas para sensibilizar a los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión. Otro aspecto importante que se trabajará serán temas de *Prevención de situaciones asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder*. Con lo anterior se pretende crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos; para ello la Dirección Administrativa y de Talento Humano, a través del Grupo de Talento Humano desarrollar una estrategias para la identificación y detección de

posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder; cuyas actividades de manera amplia están contenidas en la matriz siguiente:

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:	Sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.	<p>Campañas de promoción, divulgación y exaltación de la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, tales como: conmemoración de fechas significativas en las diferentes comunidades, señaléticas, elementos de higiene femenina, entre otros.</p> <p>Actividades para promover la aplicación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, tales como: talleres, conferencias, intercambio de experiencias en diferentes medios de comunicación de la CVC.</p>
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder	Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	<p>Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, mediante la implementación de intervención por área cada tres meses, a través del área de salud ocupacional de la Dirección Administrativa y del Talento Humano.</p> <p>Realizar talleres de conocimiento para todos los empleados de la CVC sobre la normatividad de acoso laboral, sexual y abuso de poder.</p>

La matriz anterior, es ampliada como se describe a continuación, a la cual se le incluye el modo de ejecución de cada actividad y así mismo las acciones a desarrollar por parte de nuestros aliados.

LINEAMIENTOS	ACTIVIDADES	MODO DE EJECUCION	MEDIO DE EJECUCIÓN	
			CVC	ENTIDADES DE APOYO
<b>Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:</b>	1. Campañas de promoción, divulgación y exaltación de la inclusión laboral, la diversidad y la equidad, tales como: conmemoración de fechas significativas en las diferentes comunidades,	Socialización de piezas promocionales relativas a la inclusión, diversidad y representatividad en la cultura organizacional de la entidad.	x	



Corporación Autónoma  
Regional del Valle del Cauca

	señaléticas, elementos de higiene femenina, entre otros.			
	2. Actividades para promover la aplicación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, tales como: talleres, conferencias, intercambio de experiencias en diferentes medios de comunicación de la CVC.	Realizar una pausa cultural empresarial asociada a la inclusión, diversidad y representatividad cultural.		x
<b>Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder</b>	3. Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, mediante la implementación de intervención por área cada tres meses, a través del área de salud ocupacional de la Dirección Administrativa y del Talento Humano.	Diseño de protocolo de la ruta de acoso laboral		x
		Socialización de la ruta de acoso sexual		x
		Valoración de los casos remitidos por el comité de convivencia - a demanda inducida.		x
		Ejecución de actividades del comité de convivencia.		x
	4. Realizar talleres de conocimiento para todos los empleados de la CVC sobre la normatividad de acoso laboral, sexual y abuso de poder.	Realización de talleres para dar a conocer normatividad relacionada con acoso laboral, sexual y abuso de poder. Ley 1257 de 2008 - Ley Delitos de abuso sexual Ley 1010 de 2006 - Ley Acoso laboral Resolución 652 de 2012 - Minintrabajo, Comité de Convivencia laboral en empresas públicas Resolución 1356 de 2012 - Ministrabajo, modifica la 652	x	

		conformación de los comité laboral a cargo de los empleados		
--	--	---	--	--

## 8. PROGRAMAS DE INCENTIVOS

Con relación al Programa de Incentivos la Corporación, mediante la Resolución 300-0121 de 2021 adoptó los lineamientos del Programa de incentivos y reconocimientos, conjuntamente con el de Bienestar Social; en ambos casos están encaminados a propiciar el buen desempeño y satisfacción de todos los servidores, propiciando un entorno agradable, que les motive a realizar bien su trabajo, prestar sus servicios con calidad y con ello contribuir positivamente al desarrollo de la misión Corporativa.

En concordancia con lo anterior, La Corporación cada año define el programa de incentivos para los CVCinos con ello busca reconocer y destacar a los servidores públicos de al igual que el Mejor Equipo de Trabajo; este proceso se inicia en el mes de marzo con la primera actividad, que es el proceso de sensibilización y preparación para el concurso del Mejor Equipo de Trabajo. Entre los meses de octubre y noviembre de cada año la Corporación, se realiza en proceso de selección, proclama y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo y a los mejores empleados de carrera administrativa, para cada uno de los niveles jerárquicos; este proceso se realiza de conformidad con los procedimientos señalados en las disposiciones legales y la normativa interna que regulan el programa; lo anterior queda plasmado en un acto administrativo motivado.

### 8.1. Clases de Incentivos

La Corporación en su programa de Incentivos, tiene incluidos tanto los Pecuniarios y No Pecuniarios, los cuales se describen a continuación:

- a) **Incentivos Pecuniarios:** Está constituido por un reconocimiento económico correspondiente hasta un valor de Cuarenta (40) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes de acuerdo con lo presupuestado para la vigencia fiscal 2021, que se entregará al Mejor Equipo de Trabajo de la Corporación.
- b) **Incentivos no Pecuniarios:** Está conformado por todos los programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su

desempeño productivo en nivel sobresaliente, y se les realizará reconocimientos que podrían estar representados en los siguientes beneficios, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Traslados

Encargos

Comisiones de Estudio al interior o exterior del País.

Publicación de trabajos en medios de circulación Nacional e Internacional.

Becas para educación (se reconocerá un 85% del valor de la matrícula o lo establecido en la reglamentación interna, según el mayor beneficio para el funcionario).

Publicación de trabajos presentados por los equipos ganadores, en diferentes medios de divulgación interna.

*Los traslados, Reubicaciones, encargos y las comisiones, se regirán por las disposiciones legales vigentes sobre la materia, especialmente, la Ley 909 de 2004, Circulares del Departamento Administrativo de Función Pública y de la Comisión Nacional del Servicio Civil y aquellas que las modifiquen o deroguen.*

La Corporación brindará apoyo para la participación de los servidores públicos en las actividades de competencias deportivas, en las cuales representen a la entidad en diferentes eventos, con sujeción a los recursos económicos disponibles.

Así mismo, fomentará la participación de las diferentes disciplinas deportivas, individuales y de conjunto en al menos una competencia deportiva nacional y/o internacional al año por deporte, para lo cual la Corporación garantizará los recursos necesarios para tal fin, lo anterior estará sujeto a la disponibilidad de los recursos económicos, previo haber participado en el programa de entrenamiento y práctica deportiva definida. Adicionalmente los entrenadores e instructores de las actividades deportivas, deberán cumplir con los requisitos de idoneidad académica y experiencia consagrados en la Ley del Deporte.

Todas las actividades se desarrollarán tanto presencial como virtualmente, en el caso de las presenciales se tendrán en cuenta los protocolos de bioseguridad decretados por el Gobierno Nacional y acogidos por la Corporación.

## **8.2. Salario Emocional**

- *Reconocimiento Por Formación Académica:* concederá a los funcionarios públicos que se gradúen en la modalidad de pregrado y posgrado un (1) día de permiso remunerado para el día de la ceremonia de graduación, para lo cual la Dirección Administrativa y del Talento Humano reglamentará dicho permiso.

- *Del Matrimonio:* La CVC otorgará dos (2) días de permiso remunerado a los funcionarios públicos que contraigan matrimonio, los cuales deberán disfrutar dentro de los quince días siguientes de la fecha del matrimonio, para lo cual la Dirección Administrativa y del Talento Humano reglamentará dicho permiso.
- *Incentivo Mejor Empleado:* La CVC se compromete a incluir dentro de los incentivos a mejor empleado, un (1) día de permiso remunerado que tomará dentro de la vigencia.
- *Incentivo Por Cumpleaños:* La CVC gestionará mensualmente a través de la Dirección Administrativa y del Talento Humano un (1) pasadía doble con la Caja de Compensación Familiar para los funcionarios que previamente lo soliciten con treinta días de antelación. En caso que los pasadías entregados por la Caja de Compensación sean inferiores a los solicitados, se sortearán entre estos”.

### **8.3. Beneficios educativos**

*Formación y Desarrollo De Competencias.* Uno de los beneficios que contiene el Programa de Bienestar Social, es la financiación de la educación formal; dirigidos tanto para los servidores públicos de carrera administrativa, como para los hijos que dependan de él. En ese orden de ideas, cada año la Corporación debe destinar recursos para atender las solicitudes que se reciban en la vigencia. Este beneficio es adoptado mediante acto administrativo.

Con relación al beneficio educativo para los hijos de los servidores públicos, que dependan económicamente de él; El Consejo Directivo mediante Acuerdo C.D. No. 44 Bis del 6 de diciembre de 2004, aprobó que a partir del año 2005, el reconociendo de auxilio para estudios desde el nivel preescolar, básica primaria, secundaria, técnicos y universitarios en establecimientos educativos, que estén aprobados de manera oficial, inscritos en la Subdirección Administrativa. Para ello deben presentar la constancia de matrícula de la iniciación del año de estudio en la cual conste el nombre del alumno, el grado y tipo de estudio, un beneficio educativo para: Preescolar un valor equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes anuales; Primaria: dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes anuales; Secundaria: tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes anuales; Técnicos o Universitarios: cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por semestre o diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes anuales. En caso de que el valor cancelado sea menor que el valor estipulado anteriormente, se reconocerá el valor real cancelado.

Adicionalmente, mediante el Acuerdo C.D. No.011 de marzo 30 de 2005, se modificó parcialmente el Acuerdo C.D. No.44 Bis de diciembre 6 de 2005 y a través del Acuerdo C.D. No. 040 del 16 de junio de 2008, el Consejo Directivo de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – CVC, incrementó, bajo algunas condicionantes, en un (1) salario mínimo mensual legal vigente el monto de los beneficios educativos, en atención a la solicitud formal que hicieran los funcionarios de la CVC al Director General, para que presentara dicha petición al Consejo Directivo de la Corporación, quienes lo aprobaron; quedando de la siguiente forma: Preescolar un valor equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes; Primaria: un valor equivalente a tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes; Secundaria: un valor equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes; Técnicos o Universitarios: un valor equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes por semestre o doce (12) salarios mínimos mensuales legales vigentes por año.

En la actual vigencia, mediante Acuerdo C.D. No. 017 DE 2021 del 21 de abril de 2021 acuerda realizar las siguientes modificaciones:

*Artículo primero*, modificar el numeral 1 del Artículo 1 del Acuerdo CD No. 044 Bis del 6 de diciembre de 2004, modificado parcialmente por los Acuerdos C.D. No.011 de marzo 30 de 2005 y 040 de junio 16 de 2008, en el sentido de Incrementar en 1 SMMLV el monto del Beneficio Educativo que vine siendo reconocido a los hijos de los funcionarios de la Corporación que adelanten estudios preescolares, primarios, secundarios, técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas con la debida aprobación oficial; hijos inscritos en la Dirección Administrativa y del Talento Humano de la CVC y que dependan económicamente del empleado público, los beneficios educativos quedan de la siguiente forma:

- **Preescolar:** Un valor equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, anualmente.
- **Primaria:** Un valor equivalente a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, anualmente.
- **Secundaria:** Un valor equivalente a cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, anualmente.
- **Técnicos, Tecnológicos o Universitarios:** Un valor equivalente a siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes, semestralmente.

*Artículo Segundo*, Reconocer, a partir de la expedición del presente Acuerdo, por los hijos que adelanten estudios preescolares, primarios, secundarios, técnicos, tecnológicos o universitarios, en instituciones educativas con la debida aprobación

oficial; hijos inscritos en la Dirección Administrativa y del Talento Humano de la CVC, que dependan económicamente del empleado público y que presenten condiciones especiales (*personas que presentan discapacidad cognitiva, síndrome de down y otras condiciones especiales como autismo, limitación auditiva por sordera o por baja audición, limitación visual por ceguera o por baja visión, discapacidad motora por parálisis cerebral u otra lesión neuromuscular y discapacidades múltiples, como ocurre con los sordo-ciegos*) debidamente diagnosticadas por la respectiva Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre afiliado el empleado público y su grupo familiar, los siguientes beneficios educativos:

- **Preescolar:** Un valor equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes anualmente.
- **Primaria:** Un valor equivalente a seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes anualmente.
- **Secundaria:** Un valor equivalente a siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes anualmente.
- **Técnicos, Tecnológicos o Universitarios:** Un valor equivalente a siete (7) salarios mínimos mensuales legales vigentes semestralmente.

## 9. PRESUPUESTO

El Programa de Bienestar para su ejecución cuenta con un presupuestal anual asignado aproximadamente por un valor de Cuatro mil Millones de pesos Mcte (\$4.000.000.000,00) para cada vigencia. (ver presupuesto Corporativo).

## 10. CRONOGRAMA

Las actividades del programa de Bienestar están contenidas en un cronograma, que se ajusta en la medida que se requiera, siempre bajo el principio de garantizar el cumplimiento, la cobertura, y la optimización de los recursos asignados; en aras de lograr un mayor impacto, para los fines de satisfacción colectiva de los Cvcinos.

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Dado que el Programa de Bienestar Social e Incentivos es una de las estrategias contenidas en el Plan Estratégico de Talento Humano; el cual aporte al

cumplimiento de éste; y teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. MIPG, se le hará seguimiento y evaluación permanente; para ello se definirán indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad; con el propósito de medir el nivel de satisfacción, impacto generado con su ejecución, de lo planeado que tanto se ejecutó; los resultados serán contenidos en un informe, que se convertirá en un insumo importante para la planeación de acciones de mejora para intervenciones futuras; en ese orden se definen tres indicadores; uno que medirá el porcentaje de cumplimiento de lo planeado, otro cual fue el nivel de ejecución presupuestal y el que nos permitirá medir el impacto.

Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Unidad de Medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades programadas	Participación (servidores públicos y sus familias)	Número de personas que participaron en las actividades / Número de personas convocadas
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal	Porcentaje de ejecución presupuestal	Total presupuesto ejecutado / Presupuesto asignado
Efectividad	Impacto	Mide los cambios generados en los participantes como consecuencia de las acciones realizadas (objetivos)	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos acorde a los objetivos / Valor máximo que se desea alcanzar como resultado