



Plan de Bienestar Incentivos Institucionales

2024



Gobernación de
Cundinamarca




 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<p>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</p>	<p>3.1. Código: CSC- GI-FR-18</p>
		<p>Versión: 02</p>
	<p>Plan de Incentivos Institucionales</p>	<p>Fecha: Octubre 24 de 2023</p>
		<p>Página: 2 de 90</p>

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVOS	7
3.1. General.....	7
3.2. Específicos.....	7
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	8
5. RESULTADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	12
5.1. Datos Generales:	13
5.2. Nivel Personal:.....	20
5.3. Nivel Familiar:.....	25
5.4. Promoción y prevención de la salud:.....	26
5.5. Clima Organizacional:	28
6. BENEFICIARIOS.....	38
7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	38
7.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	39
7.2. EJE 2: SALUD MENTAL.....	50
7.3. Eje 3: DIVERSIDAD E INCLUSION	52
7.4. Eje 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	53
7.5. Eje 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	54
7.6. Medición clima laboral	56
8. ENTIDADES DE APOYO.....	82
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	82
10. CRONOGRAMA.....	83
11. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN	90

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 3 de 90

1. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus funcionarios, la Corporación Social de Cundinamarca, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), formula anualmente un plan de bienestar con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de la entidad y a la vez impactando aspectos clave de la cultura organizacional de la entidad, tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los funcionarios que redundan en optimizar el ambiente laboral.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Corporación Social a través de la profesional universitaria de Talento Humano de la entidad, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio de la encuesta de diagnóstico, aplicada en diciembre del 2023.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Incentivos Institucionales 2024, se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura de la entidad, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en cinco ejes estratégicos que son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital. En este sentido el programa de Bienestar 2023 de la Corporación Social incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los funcionarios.



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 4 de 90

Los resultados de la encuesta fueron la base para construir el presente documento. Por lo tanto, en este se observarán detalles de las actividades propuestas.

2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- ✓ Ley 909 de 2004: El párrafo del Artículo 36 establece que “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”.
- ✓ Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ✓ Resolución N. 312 de 2013, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”, TITULO II: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. TITULO III. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO CARRERA Y DE LIBRE



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 5 de 90

NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, ARTICULO 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos, Acreditar tiempo de servicio en el DAFP, mínimo de un año, no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, Acreditar nivel sobresaliente (EXCELENCIA) en la última evaluación de desempeño.

- ✓ Decreto 1083 de 2015, titulo 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✓ Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- ✓ Ley 1857 de 2017: se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, establece dos obligaciones: la primera potestativa para el empleador, consiste en la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo, con el fin de que el trabajador cumpla con los deberes de acompañamiento y protección a los miembros de grupo familiar, teniendo en cuenta el cónyuge, compañero o compañera permanente y los parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, acordado con el trabajador la forma de cumplir el horario de trabajo y, otra obligación imperativa para el empleador relativa a la concesión de una jornada laboral semestral para que el trabajador comparta con la familia, establecidas en el artículo 3 el cual adiciono un artículo a la Ley 1361 de 2009, por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 6 de 90

- ✓ Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “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”.
- ✓ Resolución 702 de 2019, Procedimiento para selección de mejores empleados, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para iniciar el procedimiento de selección, de los mejores empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Talento Humano, presentará al comité Institucional de Gestión y Desempeño, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para tal fin.

- ✓ Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 7 de 90

3. OBJETIVOS

3.1. General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios que a su vez se refleje en el compromiso institucional origen de la motivación y al desarrollo tanto profesional como personal.

3.2. Específicos

- ✓ Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar primario, atendiendo sus necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.
- ✓ Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- ✓ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 8 de 90

- ✓ Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- ✓ Incentivar de manera dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- ✓ Promover actividades que desarrollen la vida Personal, Familiar y Ocupacional de los funcionarios.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- ✓ **Bienestar:** El bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona (protección, afecto, entendimiento, participación, formas de hacer, ser, tener y estar) y no solo en el lugar de trabajo.
- ✓ **Incentivos:** Son estrategias que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores y en su comportamiento laboral, lo cual se ve reflejado en la obtención de mejores resultados.
- ✓ **Programa de bienestar social:** Busca fomentar una cultura organizacional que manifiesta un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la comunidad.
- ✓ **Programa de estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social (Decreto 1083 de 2015, título 10, artículo 2.2.10.1.). Este programa lo componen todas aquellas actividades enfocadas a motivar el



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 9 de 90

desempeño eficaz y el compromiso de los empleados de la Corporación; dirigido a los funcionarios de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, bajo el entendido que los reconocimientos y/o estímulos NO son monetarios y están enfocados en actividades deportivas, recreativas y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.

- ✓ **Bienestar social:** Proceso permanente orientado 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 como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- ✓ **Beneficiarios:** Serán beneficiarios de los programas de bienestar, que se ejecutarán con recursos propios de la entidad, los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca y su grupo familiar, definido este último conforme a la normatividad vigente. (Parágrafo 2 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, título 10, parágrafo 2; Decreto 051 del 16 de enero de 2018 según acuerdo de negociación colectiva suscrito el 29 de junio de 2017).
- ✓ **Calidad de vida laboral:** La organización debe mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral al estar asociado a la eficiencia y a los resultados de gestión, mediante la siguiente implementación: (Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, en su artículo 2.2.10.7., de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1993.



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 10 de 90

- ✓ **Programa de Incentivos:** Un adecuado programa de incentivos hace parte de la gestión estratégica del talento humano, es uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del servidor público. Busca reconocer el buen desempeño de los servidores de manera grupal e individual en el cumplimiento de sus labores y en consecución de las metas de la entidad. (Guía de estímulos para los servidores públicos. Versión 1 Función Pública. Septiembre 2018).
- ✓ **Reconocimientos e incentivos:** Son las actitudes y comportamientos reflejados en la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas o usuarios de los servidores de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que se produzca de manera inmediata), o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento con impacto a la hoja de vida). En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e. el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.
- ✓ **Pecuniario (monetario):** Aun cuando dentro de la investigación existen diferentes posiciones en relación con la capacidad motivadora del reconocimiento en dinero, lo cierto es que dentro del sector publico colombiano se han reservado incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual. (Decreto 1227 de 2005, articulo 83).

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 11 de 90

- ✓ **No pecuniarios:** Consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor servidor público de todos los niveles, busca brindar sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

Es muy importante que al premiar a los mejores equipos de trabajo ya sea con incentivos pecuniarios o con incentivos no pecuniarios, las entidades realmente refuercen la capacidad de sinergia lograda por ellos, el liderazgo mostrado por cada competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la innovación y creatividad. En este sentido, los evaluadores de los proyectos presentados a su consideración por los diferentes equipos de las entidades públicas deberán ser muy exigentes y estrictos en sus valoraciones, con el objeto de no desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo.

Los incentivos en dinero solo pueden estar dirigidos a equipos de trabajo que muestren un alto nivel de desempeño y el desempeño de funcionarios ubicados en niveles de excelencia.

- ✓ **No Pecuniario (no monetarios):** El jefe de cada entidad adoptara anualmente el plan de incentivos institucionales y señalara en el incentivo no pecuniario que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. (Artículo 77 del Decreto 1227 de 2005; Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78).



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Pazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 12 de 90

- ✓ **Planes de Incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conformarán, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

5. RESULTADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La realización del diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos de los funcionarios de la Corporación Social de Cundinamarca, se utilizó como herramienta una encuesta, aplicada virtualmente a través de los correos electrónicos institucionales, se ha desarrollado el Plan de Bienestar enfocado en los pilares esenciales de "Equilibrio Psicosocial" y "Salud Mental".

La herramienta utilizada para el diagnóstico fue la encuesta virtual, la cual fue remitida a los funcionarios de la entidad a través del correo electrónico institucional. La encuesta se dividió en los cinco (5) ejes temáticos: **1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL. 2. SALUD MENTAL, 3. DIVERSIDAD E INCLUSION, 4. TRANSFORMACION DIGITAL e IDENTIDAD. 5. VOCACION POR EL SERVICIO.**


Ficha Técnica: Encuestas de necesidades de Bienestar e Incentivos Código: CSC-TH-FR-23.

El total de servidores públicos de la CSC son 64, de los cuales respondieron la encuesta 37 funcionarios, equivalente al 57.81 %.



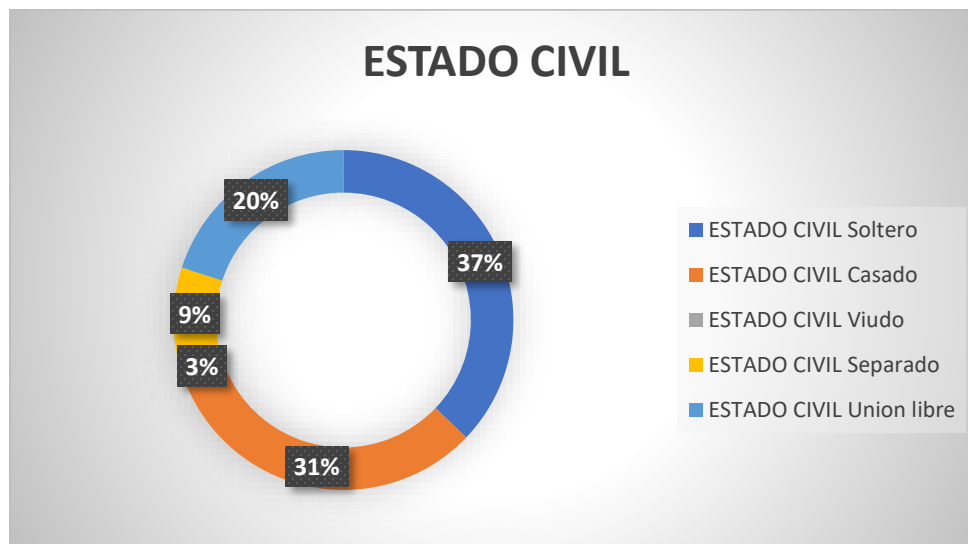
Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 13 de 90

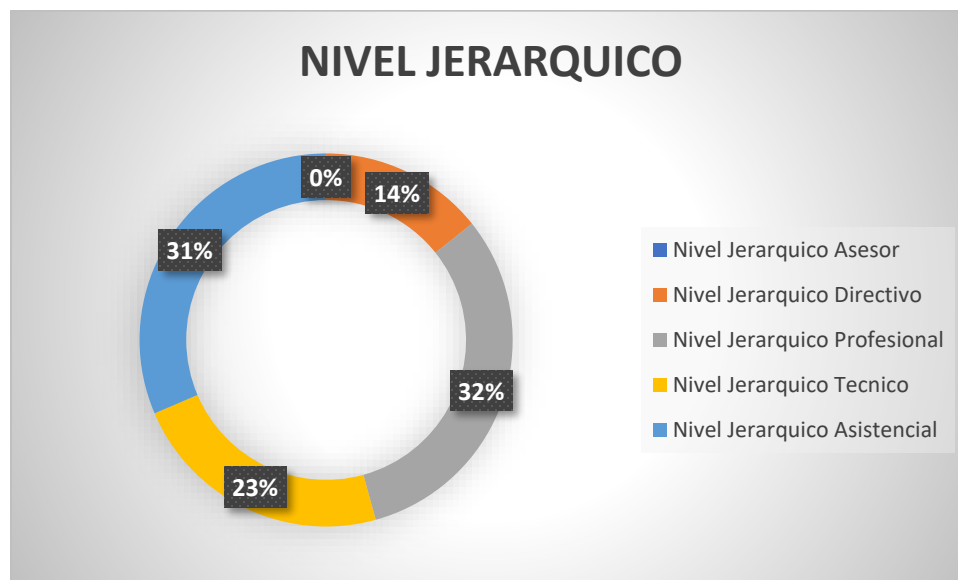
5.1. Datos Generales:

ESTADO CIVIL	Soltero	13	37%
	Casado	11	31%
	Viudo	1	3%
	Separado	3	9%
	Unión libre	7	20%
			100%



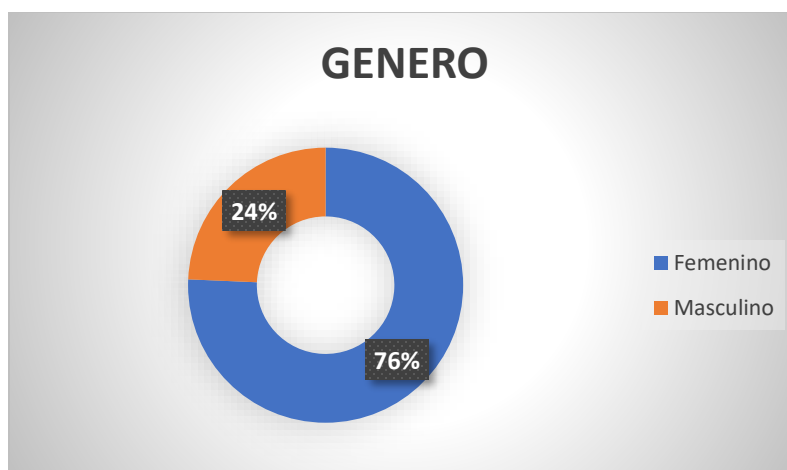
De los 37 funcionarios encuestados, se evidencia que el 37% son solteros, seguido por 31% casados.


Nivel Jerárquico	Asesor	0	0%
	Directivo	5	14%
	Profesional	11	32%
	Técnico	8	23%
	Asistencial	11	31%
			100%



De los 37 funcionarios encuestados, el 31% son de nivel asistencial; seguido por un 32% de nivel profesional.

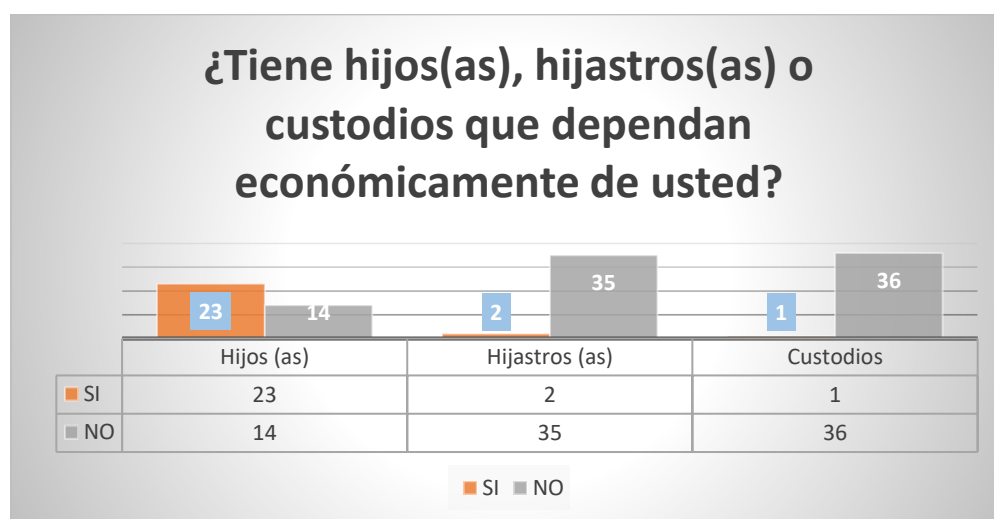
Genero	Femenino	28	76%
	Masculino	9	24%
			100%



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 15 de 90

De los 36 funcionarios encuestados, el 76% son de género femenino; seguido por un 24% de género masculino.

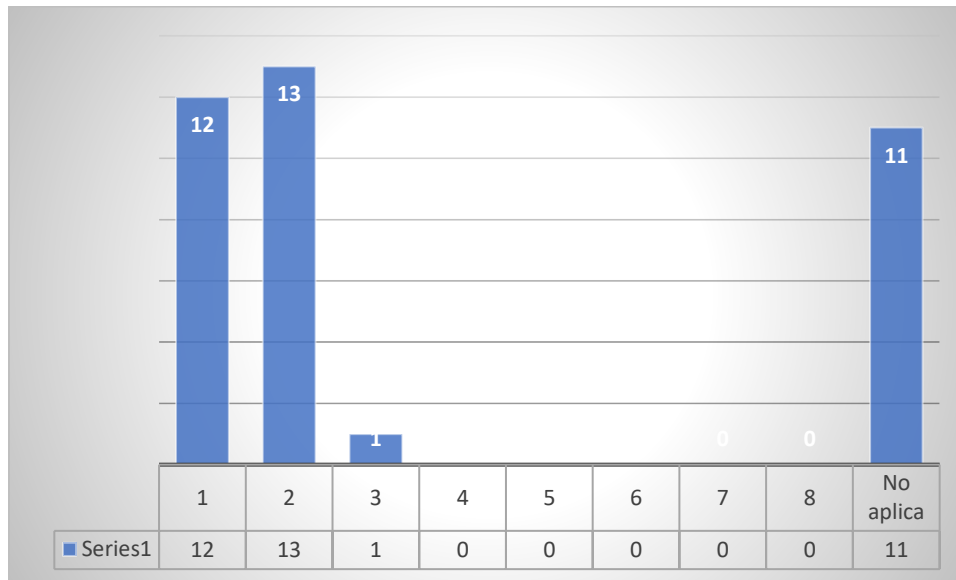
¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?	SI	NO
Hijos (as)	23	14
Hijastros (as)	2	35
Custodios	1	36



De los 37 funcionarios encuestados, el 23% tiene hijos que dependen económicamente del funcionario.

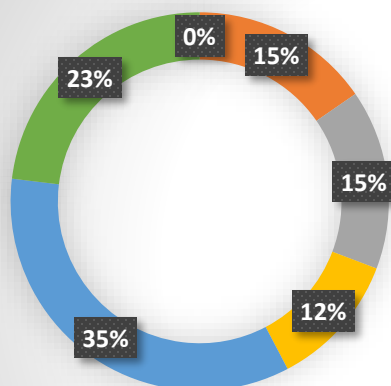
	Cantidad de hijos	Respuesta
Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.	1	12
	2	13
	3	1
	4	0
	5	0
	6	0
	7	0

	8	0
	No aplica	11



De los 37 funcionarios encuestados, 13 y 12 funcionarios tienen entre uno y dos hijos que dependen económicamente del funcionario.

	Rango de edad	Cantidad
Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.	0-11 meses	0
	1-5 años	4
	6-10 años	4
	11-15 años	3
	16-20 años	9
	21-25 años	6



■ Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

0-11 meses

■ Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

1-5 años

■ Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

6-10 años

■ Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

11-15 años

■ Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

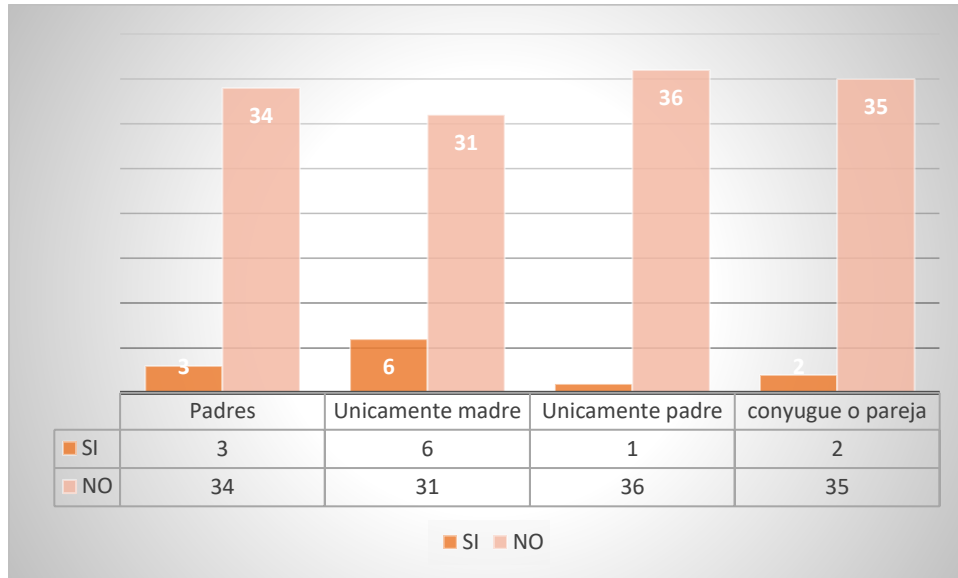
16-20 años

■ Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.

21-25 años

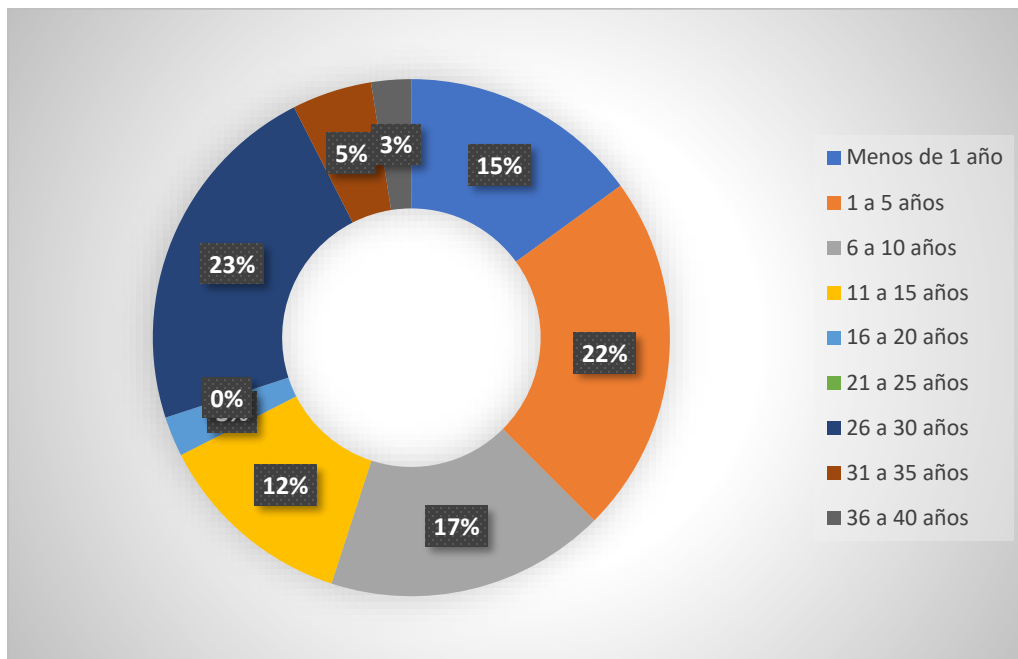
El rango de edad en que se encuentran los hijos que dependen económicamente de los funcionarios están entre los 16 y 20 años con un 35%; seguido de los 21 y 25 años con un 23%.

		SI	NO
¿Tiene conyugue y/o padres que dependan económicamente de usted	Padres	3	34
	Únicamente madre	6	31
	Únicamente padre	1	36
	conyugue o pareja	2	35



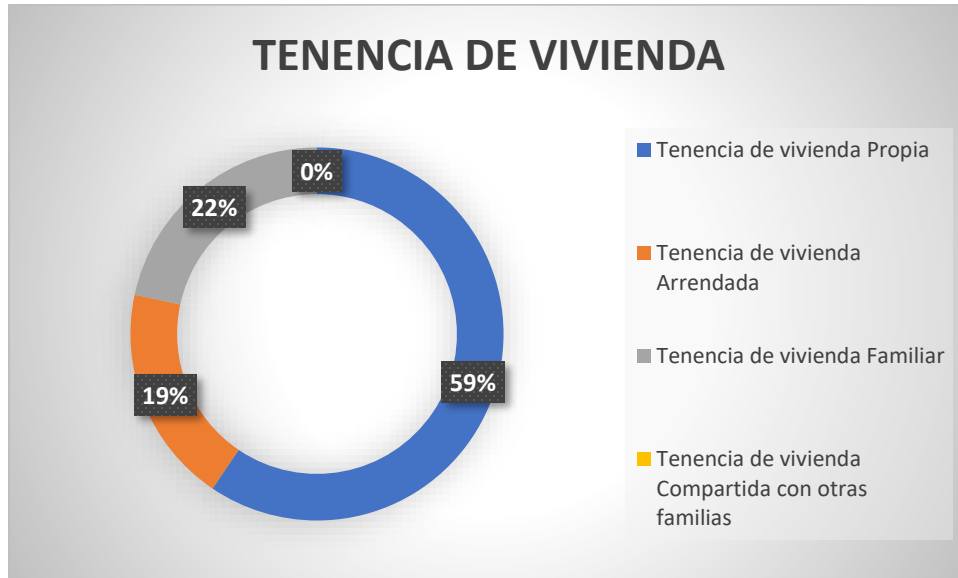
De los 37 funcionarios encuestados, 6 funcionarios respondieron que únicamente madres dependen del funcionario, seguido de 3 únicamente padre.

Antigüedad en la CSC.	Menos de 1 año	6
	1 a 5 años	9
	6 a 10 años	7
	11 a 15 años	5
	16 a 20 años	1
	21 a 25 años	0
	26 a 30 años	9
	31 a 35 años	2
	36 a 40 años	1



De los 37 funcionarios encuestados, 9 funcionarios respondieron entre 1 a 5 años; y 9 funcionarios entre 26 a 30 de antigüedad en la CSC.


Tenencia de vivienda	Propia	22
	Arrendada	7
	Familiar	8
	Compartida con otras familias	0



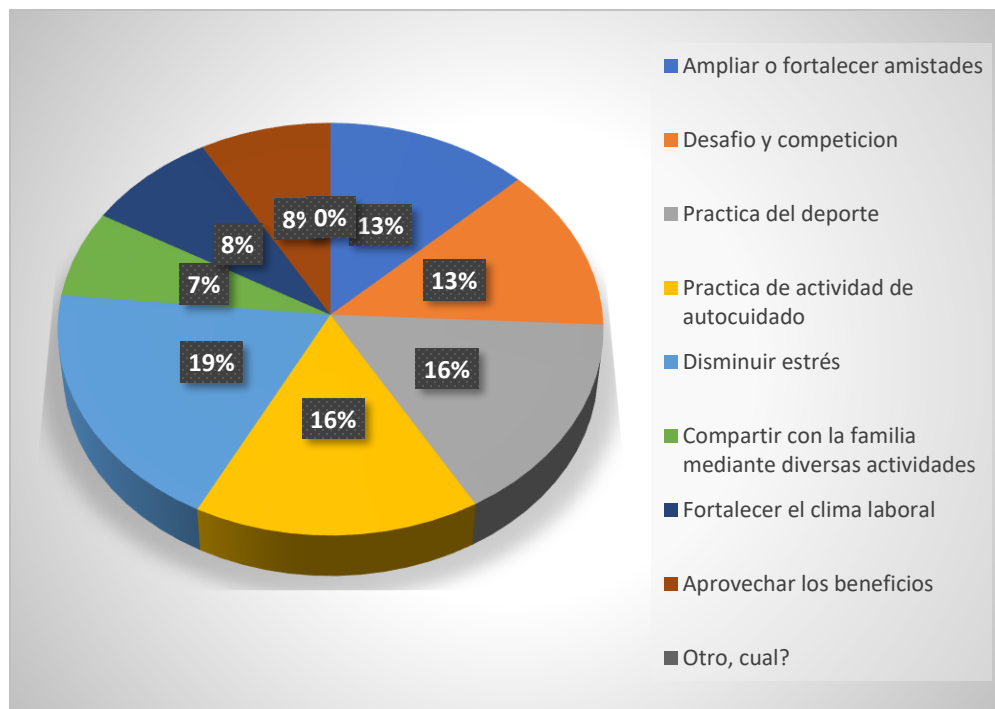
De los 37 funcionarios encuestados, el 59% tiene vivienda propia, seguido de 22% vivienda familiar.

5.2. Nivel Personal:

		SI	NO
¿Participaría en las actividades de Bienestar Social?	Ampliar o fortalecer amistades	17	20
	Desafío y competición	17	20
	Práctica del deporte	21	16
	Practica de actividad de autocuidado	21	16
	Disminuir estrés	25	12
	Compartir con la familia mediante diversas actividades	9	28
	Fortalecer el clima laboral	11	26

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 21 de 90

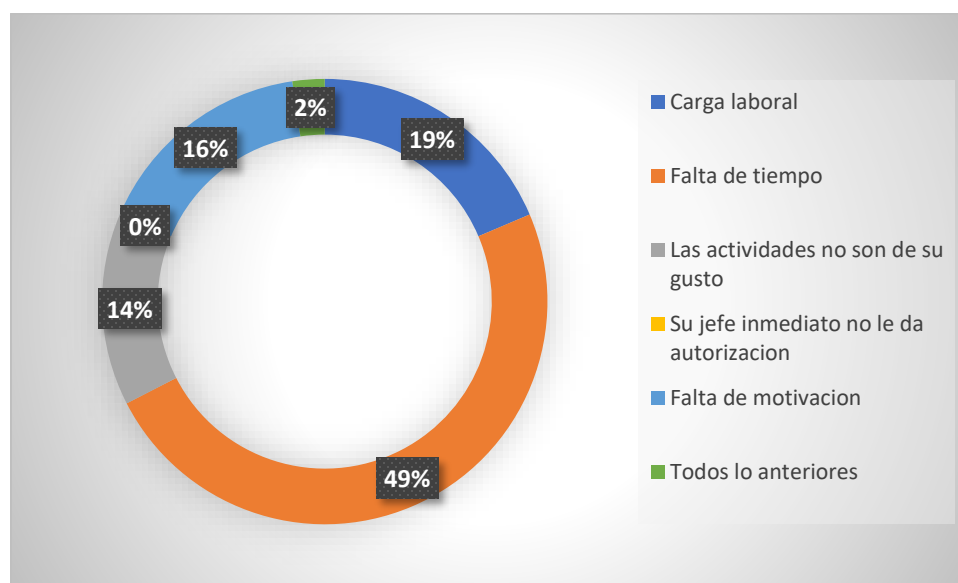
	Aprovechar los beneficios	11	26
	Otro, cuál?	0	0



Los funcionarios desean participar de las actividades de bienestar, prefiriendo actividades que disminuyan el estrés con un 19%, seguido de prácticas del deporte y prácticas de actividades de autocuidados con un 21%.


¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar	Carga laboral	8
	Falta de tiempo	21
	Las actividades no son de su gusto	6

Social? Seleccione uno.	Su jefe inmediato no le da autorización	0
	Falta de motivación	7
	Todos los anteriores	1
	Otro, cuál?	0



De los 37 funcionarios encuestados, no participaría de las actividades de bienestar por falta de tiempo con un 49%, seguido con un 19% por carga laboral.

¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?	Tenis	5
	Ajedrez	5
	Natación	5
	Tenis de mesa	13
	Futbol	8

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 23 de 90

	Voleibol	2
	Baloncesto	4
	Bolos	20
	Rana	16
	Tejo	7
	Mini-tejo	16
	Otro, cuál?	0



A los funcionarios les gustaría participar de las actividades, entre las cuales están bolos con un 19%, seguido de rana y mini-tejo con un 16%.

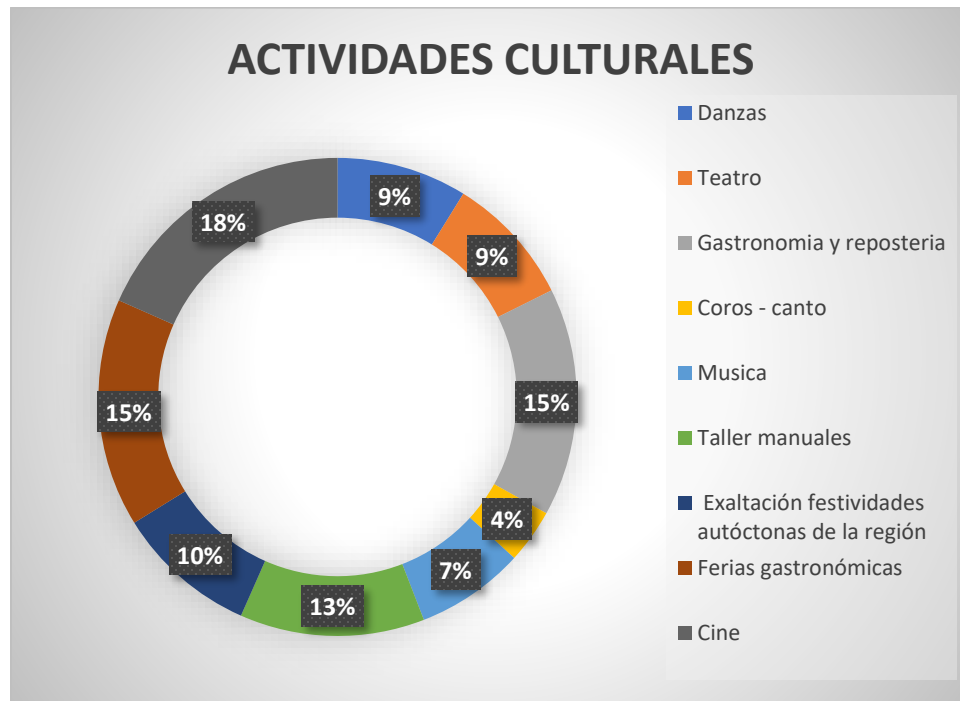
Actividades culturales	Danzas	12
	Teatro	12
	Gastronomía y repostería	21




**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa
 Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C.
 Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
Sede Gobernación
 Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

	Coros - canto	5
	Música	10
	Taller manuales	17
	Exaltación festividades autóctonas de la región	13
	Ferias gastronómicas	21
	Cine	25

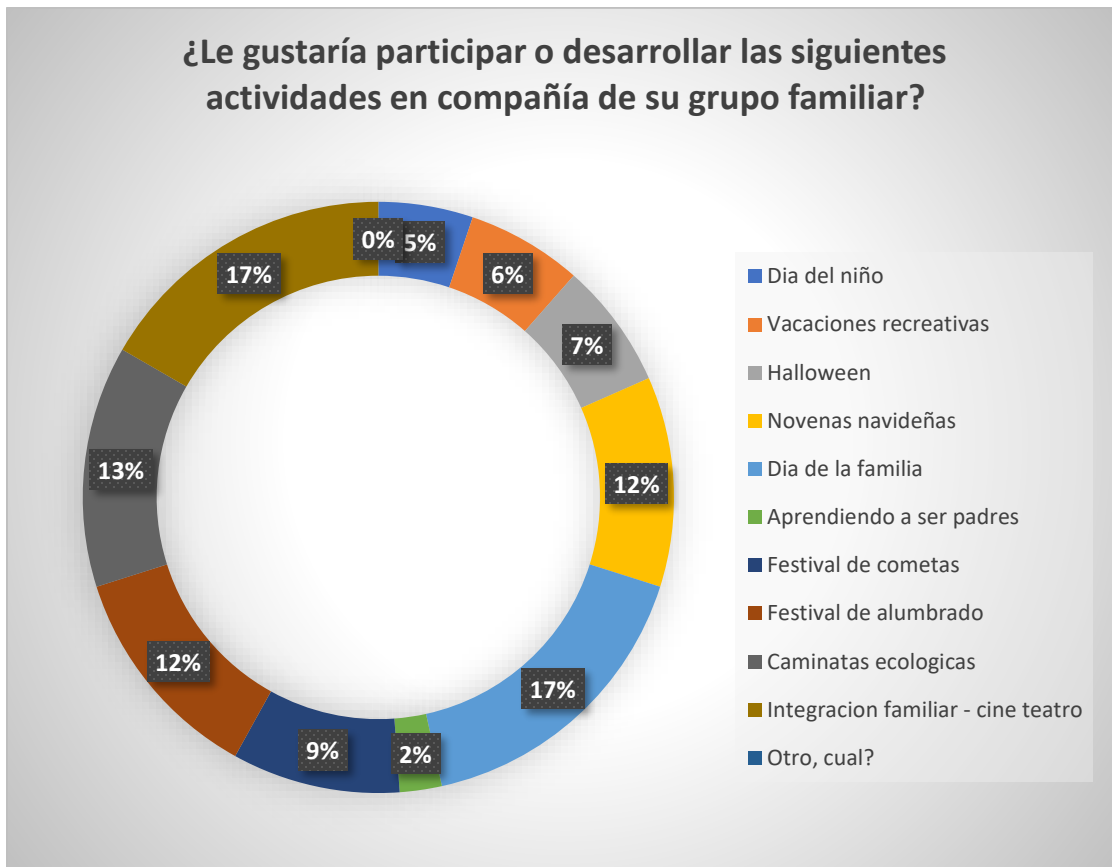



Los funcionarios encuestados desean participar de actividades culturales, un 18% desea cine, con un 21% desean gastronomía y repostería y ferias gastronómicas; y con un 13% talleres manuales.

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<p>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</p>	<p>3.1. Código: CSC- GI-FR-18</p>
		<p>Versión: 02</p>
	<p>Plan de Incentivos Institucionales</p>	<p>Fecha: Octubre 24 de 2023</p>
		<p>Página: 25 de 90</p>

5.3. Nivel Familiar:

<p>¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?</p>	Día del niño	9
	Vacaciones recreativas	11
	Halloween	12
	Novenas navideñas	20
	Día de la familia	29
	Aprendiendo a ser padres	4
	Festival de cometas	16
	Festival de alumbrado	21
	Caminatas ecológicas	23
	Integración familiar - cine teatro	29
	Otro, cuál?	0

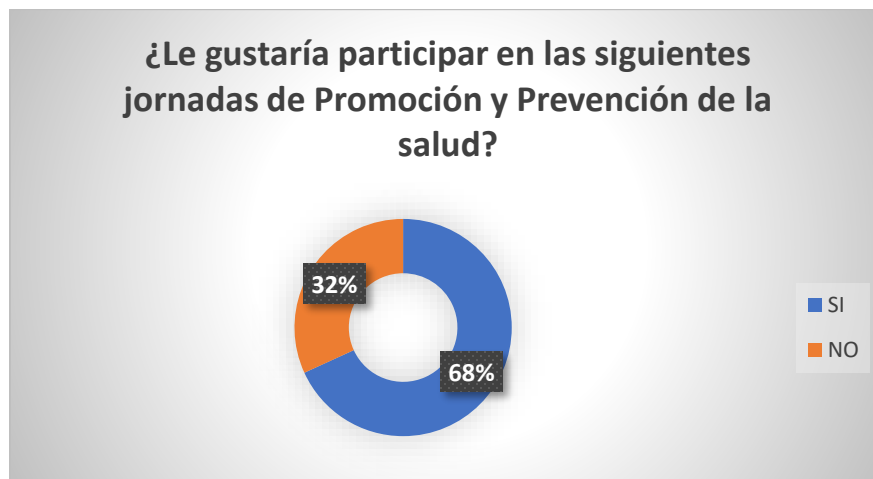


	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 26 de 90

A los funcionarios des gustaria participar o desarrollar actividades en compañía de su grupo familiar entre las cuales estan con un 29% los funcionarios desean integracion familiar – cine teatro y dia de la familia; seguido de caminas ecologicas con un 23%.

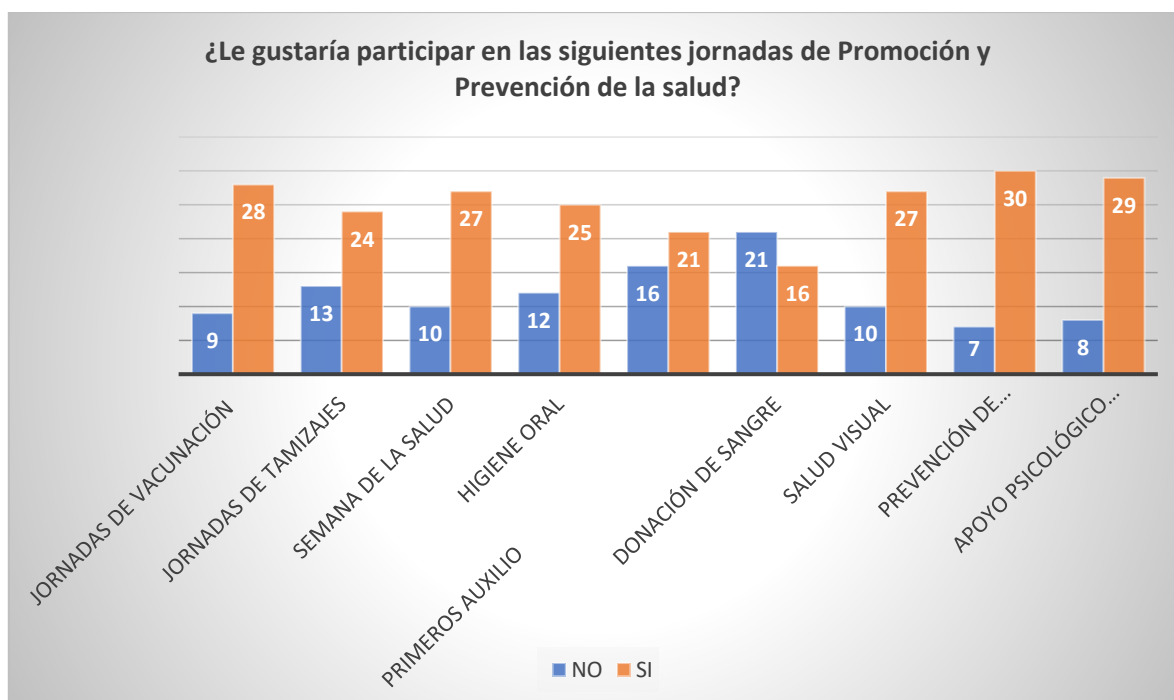
5.4. Promoción y prevención de la salud:


SI	NO
106	227



De los 37 funcionarios encuestados, el 68% si le gustaría participar de jornadas de Promoción y Prevención de la salud,

		NO	SI
¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?	Jornadas de vacunación	9	28
	Jornadas de tamizajes	13	24
	Semana de la salud	10	27
	Higiene oral	12	25
	Primeros Auxilio	16	21
	Donación de sangre	21	16
	Salud visual	10	27
	Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	7	30
	Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad	8	29



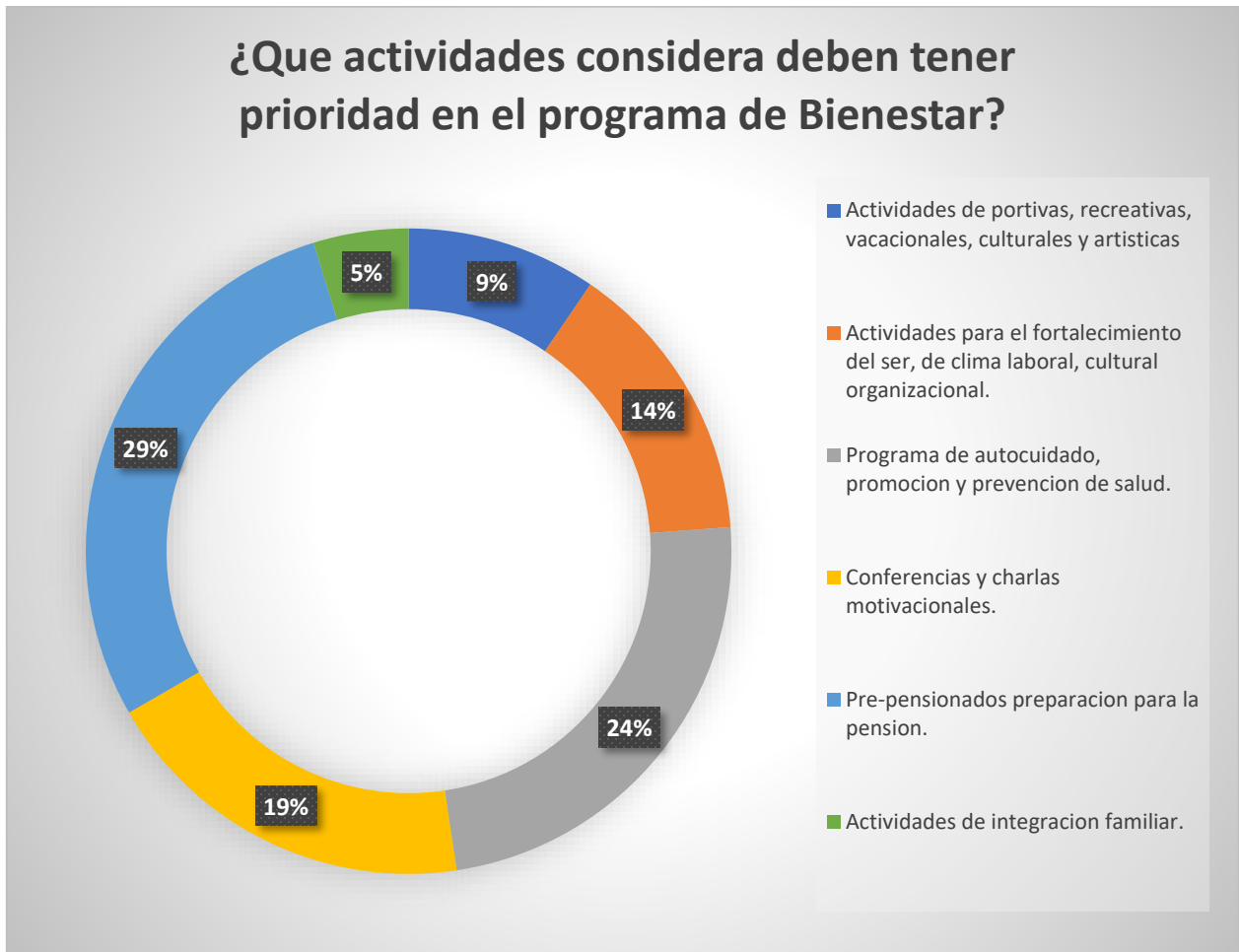
	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 28 de 90

De los 37 funcionarios encuestados, 30 funcionarios solicitan Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias; y 29 funcionarios desean en apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio, y 28 funcionarios solicitan jornadas de vacunación.

5.5. Clima Organizacional:

1 la primera actividad en prioridad y 6 la última.

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de Bienestar?	Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	2
	Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultural organizacional.	3
	Programa de autocuidado, promoción y prevención de salud.	5
	Conferencias y charlas motivacionales.	4
	Pre-pensionados preparación para la pensión.	6
	Actividades de integración familiar.	1

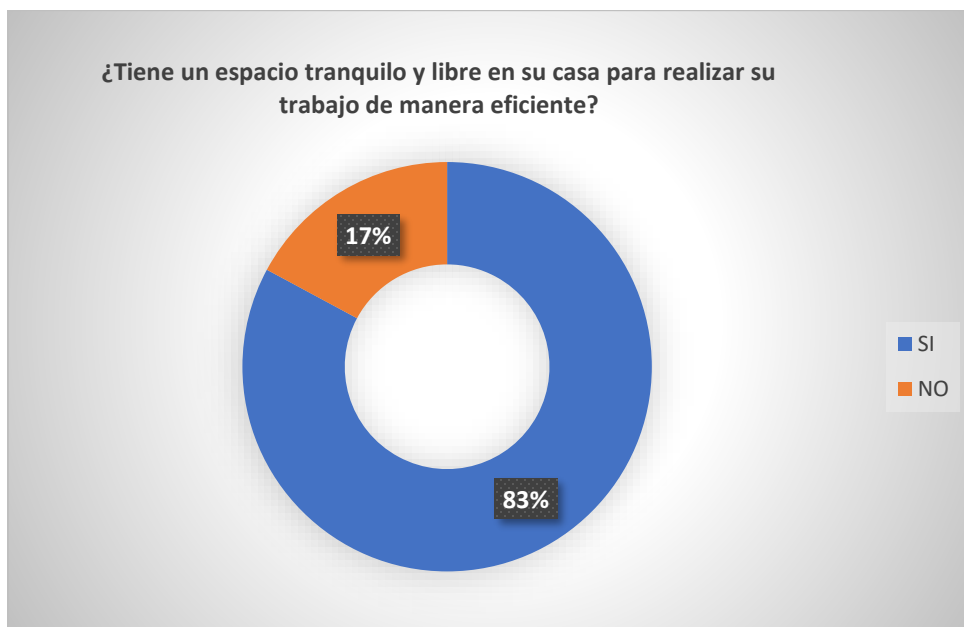
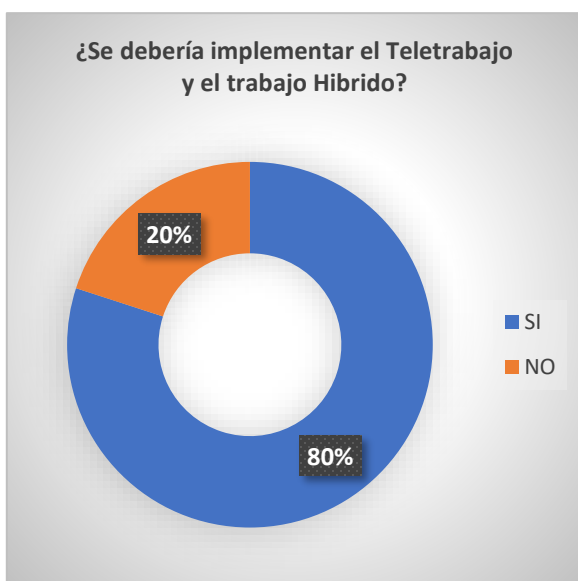



De los 37 funcionarios encuestados, observamos que en última prioridad esta la actividad de pre-pensionados con un 29%, y como prioridad esta la actividad de integración familiar con un 5%.

5.6. Teletrabajo

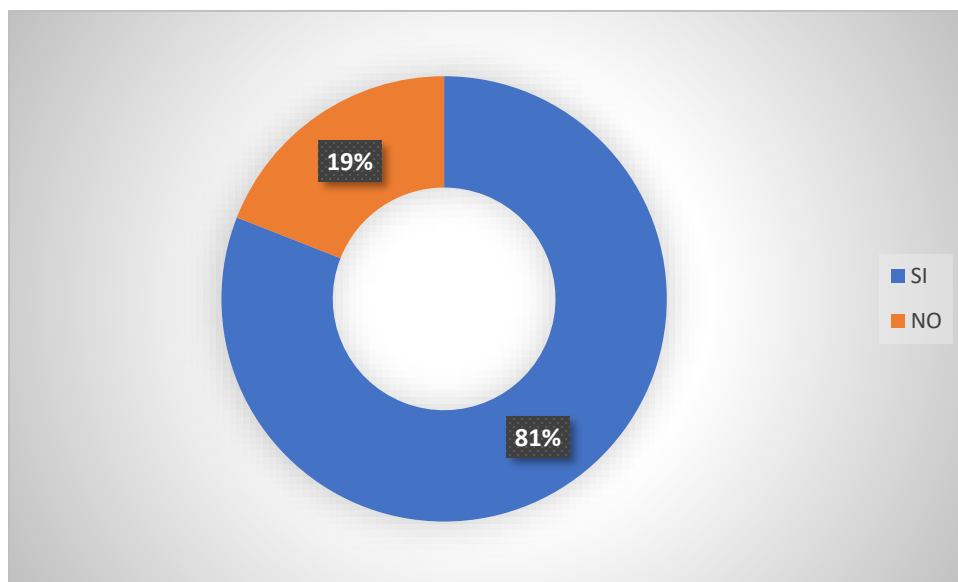
		SI	NO
Percepción del desarrollo de la modalidad de Tele trabajo	¿Se debería implementar el Teletrabajo y el trabajo Hibrido?	28	7
	¿Considera que la modalidad Teletrabajo y trabajo Hibrido aporta a la calidad de vida de los tele trabajadores?	28	7

	¿Tiene un espacio tranquilo y libre en su casa para realizar su trabajo de manera eficiente?	29	6
--	----------------------------------------------------------------------------------------------	----	---



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 31 de 90

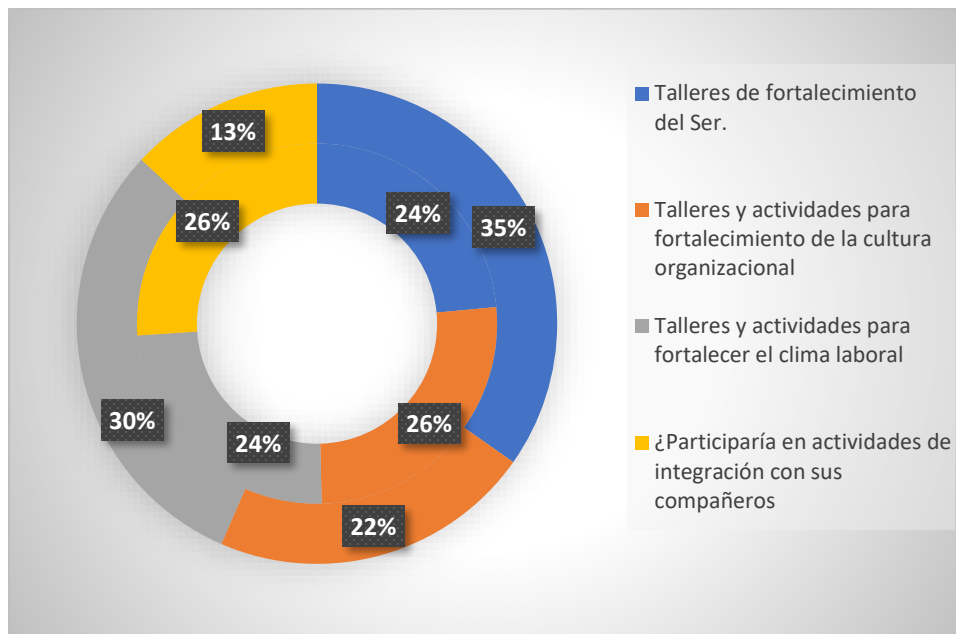
SI	NO
85	20



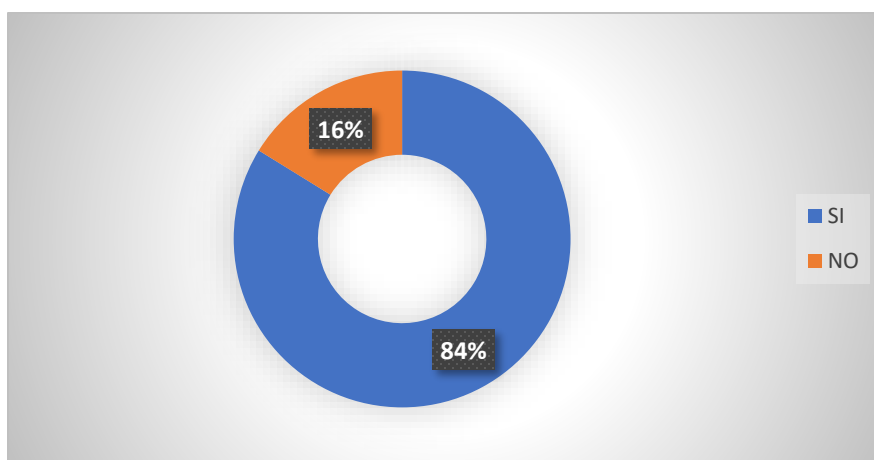
de los 37 funcionarios encuestados, EL 81% de los funcionarios desean se implemente el tele-trabajo y trabajo hibrido para tener una mejor calidad de vida.

5.7. Clima laboral.


		SI	NO
Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultural Organizacional	Talleres de fortalecimiento del Ser.	28	8
	Talleres y actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional	31	5
	Talleres y actividades para fortalecer el clima laboral	29	7
	¿Participaría en actividades de integración con sus compañeros	31	3



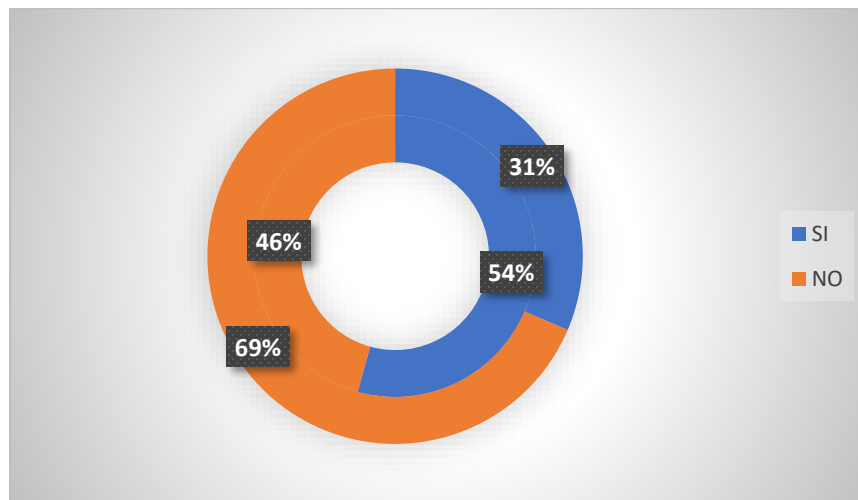
SI	NO
119	23



De los 37 funcionarios encuestados, el 84% desean se realicen actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultural Organizacional.

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 33 de 90


		SI	NO
Apropiación sobre la Desconexión Laboral.	¿Conoce la Ley de Desconexión Laboral?	19	16
	¿Aplica estrategias de desconexión laboral?	11	24

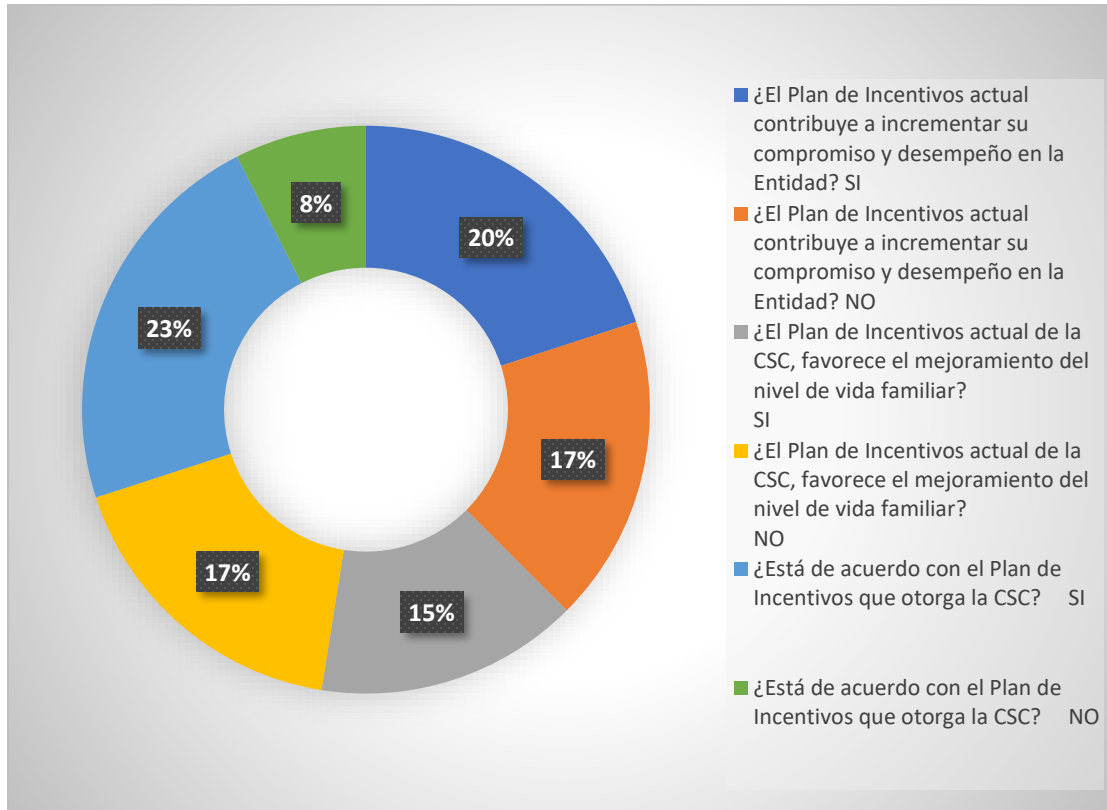


De los 37 funcionarios encuestados, el 69% no aplica estrategias de desconexión laboral, y el 54% si conoce la Ley de desconexión laboral.

5.8. Plan de Estímulos:

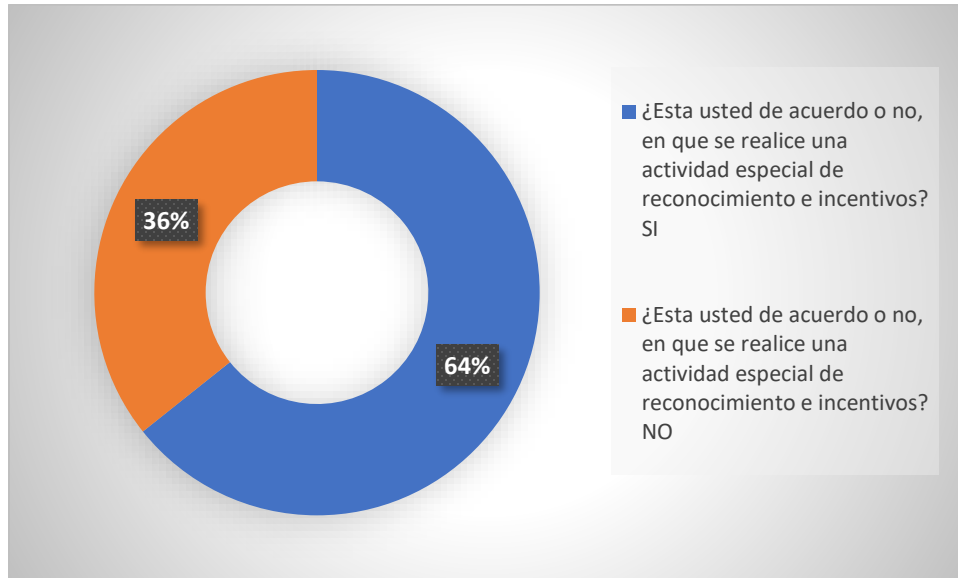
Le gustaría se implemente incentivos a los mejores equipos de trabajo al interior de la entidad?	¿El Plan de Incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?	SI	8
		NO	7
	¿El Plan de Incentivos actual de la CSC, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?	SI	6
		NO	7
	¿Está de acuerdo con el Plan de Incentivos que otorga la CSC?	SI	9
		NO	3

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<p>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</p>	<p>3.1. Código: CSC- GI-FR-18</p>
		<p>Versión: 02</p>
	<p>Plan de Incentivos Institucionales</p>	<p>Fecha: Octubre 24 de 2023</p>
		<p>Página: 34 de 90</p>



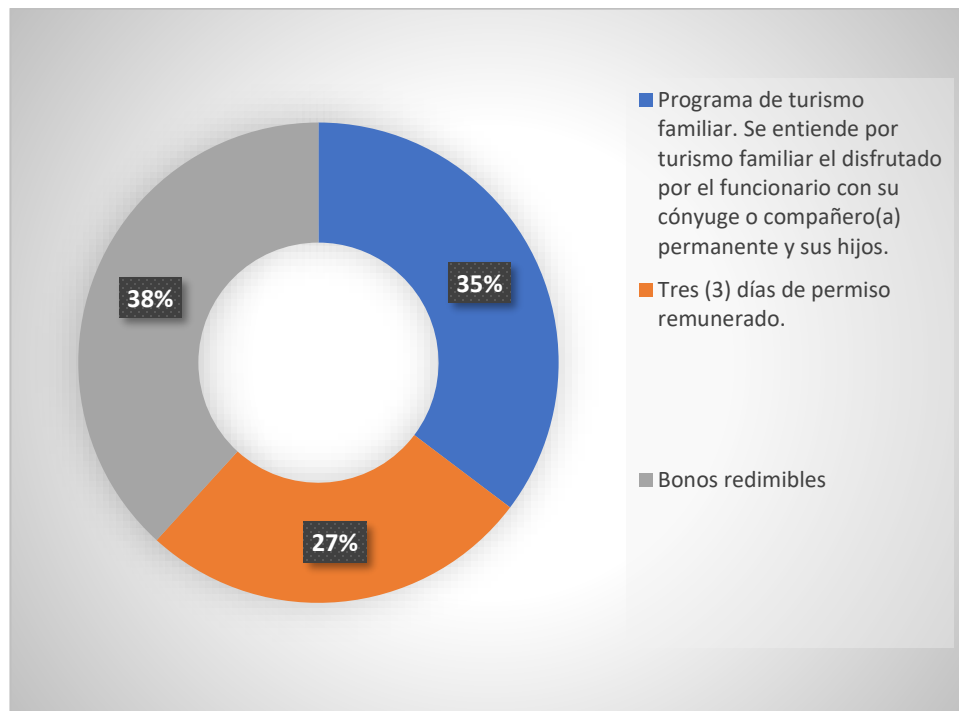
De los 37 funcionarios encuestados, el 23% de los funcionarios están de acuerdo con el Plan de incentivos que otorga la CSC, y el 20% de los funcionarios opina que el Plan de incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la entidad.

<p>¿Está usted de acuerdo o no, en que se realice una actividad especial de reconocimiento e incentivos?</p>	<p>SI</p>	<p>9</p>
	<p>NO</p>	<p>5</p>

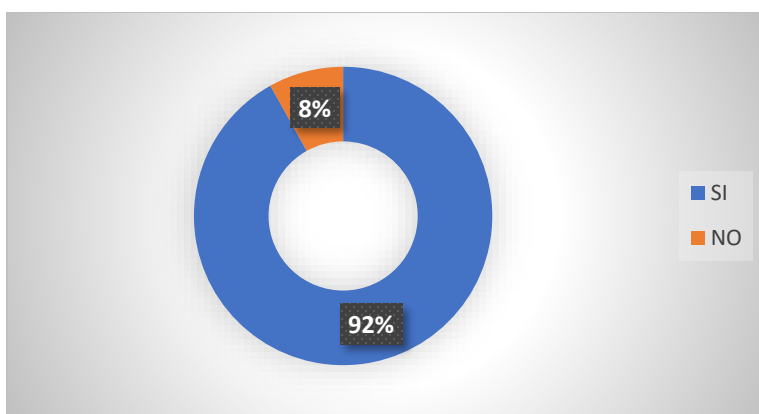


De los 37 funcionarios encuestados, el 64% de los funcionarios está de acuerdo en que se realice una actividad especial de reconocimiento e incentivo.


		SI	NO
<p>Teniendo en cuenta el Plan de Incentivos ¿le gustaría recibir los siguientes incentivos</p>	<p>Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos.</p>	12	1
	<p>Tres (3) días de permiso remunerado.</p>	9	2
	<p>Bonos redimibles</p>	13	0



SI	NO
34	3

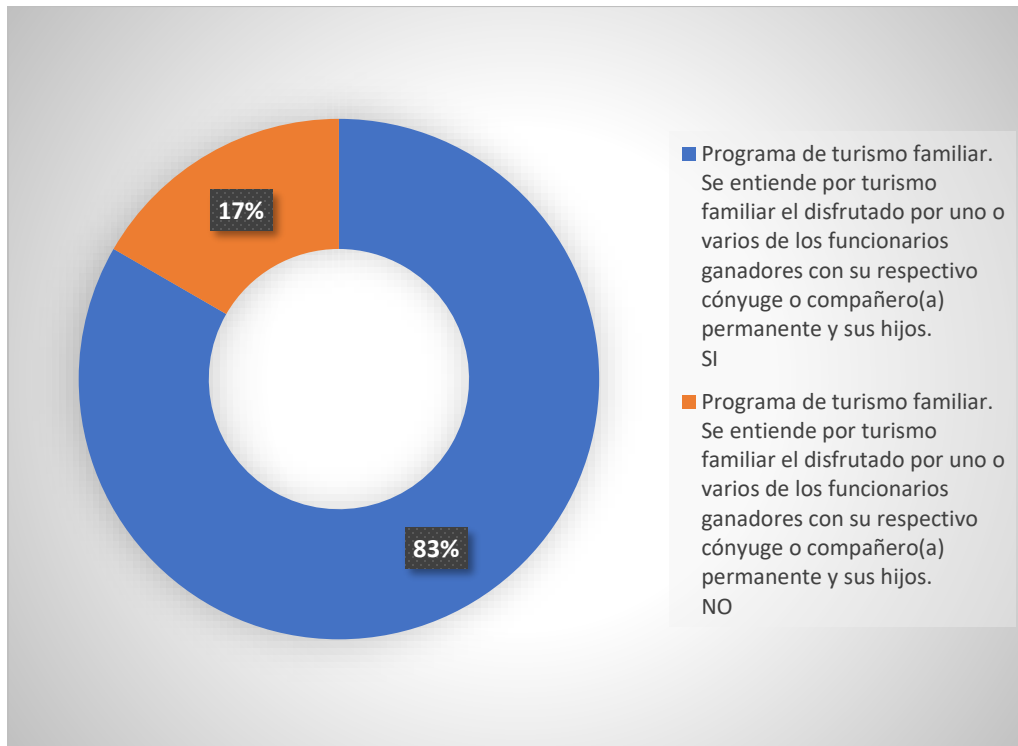



De los 37 funcionarios encuestados, el 92% de los funcionarios están de acuerdo en recibir incentivos como Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 37 de 90

familiar el disfrutado por el funcionario con su cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos, tres (3) días de permiso remunerado y Bonos redimibles.

Incentivos por equipos de trabajo.	Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por uno o varios de los funcionarios ganadores con su respectivo cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos.	SI	10
		NO	2



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 38 de 90

De los 37 funcionarios encuestados, el 83% de los funcionarios están de acuerdo en recibir incentivos por equipos de trabajo

Formato encuesta:



ENCUESTA DE
NECESIDADES BIENE

6. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan son los funcionarios de la Corporación Social de Cundinamarca y su núcleo familiar primario.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de planta de la Corporación Social, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente.


Parágrafo: La información que se tendrá en cuenta para dar cobertura a los integrantes del grupo familiar, será la que se encuentre reportada por el funcionario en la ficha virtual para actualizar los datos del grupo familiar denominada (familia CSC), siendo obligación del servidor público su permanente actualización.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 39 de 90


Para la formulación del Plan de incentivos de la Corporación Social de Cundinamarca, se tuvieron en cuenta los cinco ejes con un propósito definido, los cuales se detallan a continuación:



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública 2023.

7.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Los factores psicosociales; el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 40 de 90

A. FACTORES PSICOSOCIALES

Esta estrategia o 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. En consecuencia, en este componente se ubicarán actividades relacionadas con los eventos deportivos, actividad física y recreativa, actividades artísticas y culturales, desarrollo y fomento de habilidades emprendedoras, bienestar espiritual, entorno laboral saludable y flexibilidad laboral.

7.1.1. Eventos deportivos y recreacionales:

Tiene el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo. La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor público, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Es por ello por lo que la Dirección de Desarrollo Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, justicia y excelencia.

Para la vigencia 2024 se proyecta las siguientes actividades enmarcadas dentro de esta dimensión:



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun | www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 41 de 90

- ✓ **Copa gobernación:** Buscar la integración de los Servidores Públicos con las demás entidades departamentales a través de espacios recreo deportivos.
- ✓ **Biciusuarios:** Se busca que los funcionarios conciban y disfruten de los grandes beneficios que genera el pedalear, tanto para la salud física como mental, así como el gran aporte ambiental con el cual se contribuye a la ciudad.
- ✓ **Torneo Interinstitucional:** Crear espacios recreo deportivos para la integración entre los funcionarios de la CSC.
- ✓ **Caminatas deportivas y ecológicas:** la vitamina N es la naturaleza. Es una terapia para alimentar el cuerpo y el espíritu. Se busca promover actividades a través de los aliados, para aprovechar los beneficios del entorno natural dinamizando los sentidos aprendiendo a observar, a oler, a sentir, a escuchar y a tocar.
- ✓ **Programación conduzco mi salud:** con el cual se busca prevenir el sedentarismo al interior de la entidad, recibiendo de manera personalizada el acompañamiento de profesionales en el deporte y discutir los objetivos personales a partir de los resultados médicos ocupacionales.
- ✓ De igual forma se adelantarán actividades que exalten la labor del servidor público, dentro de las cuales incluyen:
- ✓ **Celebración fechas especiales:** general espacios de integración y reconocimiento a través de actividades culturales, artísticas y/o recreativas inmersas en el reconocimiento de la práctica, tales como: día de la mujer y



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 42 de 90

del hombre, día de la secretaria, día del conductor y celebraciones especiales tales como:

- a. **Día de la mujer y del hombre:** se generan espacio de integración y reconocimiento mediante un detalle que conmemore la celebración.
- b. **Día de la secretaria:** se programa esta actividad como tributo a todo este gremio que desempeñan un papel fundamental, siendo una mano derecha y ocupando un puesto que requiere una dedicación, esfuerzo y constancia, el amor por la función que desempeñan.
- c. **Día de la madre:** realiza un reconocimiento a todas las madres que pertenecen a la planta de personal, dando valor a una de las principales y determinantes labores de la sociedad.
- d. **Día del conductor:** Resaltar la labor de los conductores de la CSC, quienes cumplen una labor importante para el cumplimiento de las funciones y propósitos de la entidad, a través de una actividad de integración.
- e. **Día de amor y amistad:** celebración de un día especial en el mes de septiembre conmemorando amor y amistad en correspondencia a la unión de los colaboradores.
- f. **Día de los niños (Halloween):** Fecha en que se celebra la fiesta de disfraces, una medida más que se toma en la entidad para fomentar y mejorar el clima entre los trabajadores que refleja beneficios de: Trabajo en equipo, comunicación interna, cambio de rutina, comprensión de objetivos, compañerismo y compartir con los hijos de los colaboradores.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 43 de 90

g. Cierre de gestión: La entidad realizará la reunión institucional en la cual se presenta el informe de cierre de vigencia del año, apoyando con una actividad de integración.

h. Celebración novena de aguinaldos: Es esa época en la que surge un ambiente especial, de cariño, cercanía y reflexión. La entidad siempre busca la cercanía entre funcionarios que permita una mejora en las relaciones interpersonales.

7.1.2. Capacitación informal en artes y artesanías:

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad, además propiciar en los servidores públicos el desarrollo de habilidades en destrezas artes y oficios a través de los cursos cortos, permitiendo generar nuevas alternativas de integración laboral y adquisición de competencias que pueden reflejarse en ingresos adicionales.

Fortalecimiento de las destrezas artísticas (artes y artesanías) tales como pintura, elaboración de cerámicas, muñecos, gastronomía y repostería, entre otros, de acuerdo con la demanda que se presente, a través de alianza con la Caja de Compensación Familiar.


7.1.3. Entorno Laboral Saludable:

Promover la cultura del CUIDADO como estilo de vida, para lo cual de manera coordinada se desarrollan actividades con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con cada uno de sus planes y programas, proporcionando a los servidores públicos los medios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención temprana, creación de ambientes favorables a la



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 44 de 90

salud, fortalecimiento de acción y participación de los funcionarios, desarrollo de actitudes personales saludables y la reorientación de los servicios de salud.

Para esta actividad se tienen contemplada s actividades de:

- ✓ **Semana de la Salud:** La Semana de la Salud, es la oportunidad de iniciar o de seguir alimentando un programa de Organización Saludable. Una semana necesita dosificar la información que se quiera trasladar al trabajador, integrando tanto enfoques sanitarios como saludables para hacer un enfoque integral. Una semana permite testear y despertar el interés de los miembros de una organización por su cuidado personal, con actividades que se retroalimentan entre sí, como las nutricionales, físicas y meditativas.

7.1.4. Salario Emocional:

Diseñar un esquema de puntos a través del cual los servidores públicos puedan tener beneficios como por ejemplo una tarde libre para compartir en familia.

B. 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. En respuesta a ello, en esta dimensión considerarán actividades relacionadas con el teletrabajo, horarios flexibles, actividades dirigidas a las familias, acciones dirigidas a la niñez y adolescencia, impulso de las Sala Amiga de la Familia Lactante, fomento al uso de medios alternativos de transporte, manejo del tiempo y desconexión laboral.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 45 de 90

7.1.5. Teletrabajo y/o trabajo Híbrido:

Dentro de las estrategias de gestión de bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral. por lo que, con la intención de brindar estrategias sensibles a las necesidades del servicio público, las entidades determinaran los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo Híbrido. Los requisitos y condiciones para implementar el teletrabajo, entendidos como parte de las estrategias de bienestar, serán los mismos establecidos por normatividad vigente.

7.1.6. Día de la familia:

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, se promueve y gestiona una jornada semestral, para que los servidores compartan con sus familias espacios de esparcimiento, de acuerdo a la Resolución No. 01425 de 21 de junio de 2023.

7.1.7. Tiempo en familia:

En las fechas de semana santa, se les dará a los funcionarios la posibilidad de recuperar tiempo para que los funcionarios puedan disfrutar y compartir de la semana mayor con sus familias. Navidad y fin de año, se les otorgara como incentivo a los funcionarios dos (2) días, turnándose entre los mismos funcionarios para que las oficinas no queden solas y puedan disfrutas estas fechas en familia, sin compensar tiempo.

7.1.8. Promoción del uso de la bicicleta:

Favoreciendo la política pública de transporte activo, se da la posibilidad de participación de los servidores públicos y sus familias, a actividades de aprendizaje



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 46 de 90

y manejo de la bicicleta como medio de transporte y de prevención y promoción de la salud.

7.1.9. Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral:

Actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar con el fin de coadyuvar en el bienestar laboral de los funcionarios de la entidad.

C. CALIDAD DE VIDA LABORAL

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, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambiente que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

7.1.10. Día Nacional del Servidor Público:

Para el Día Nacional del Servidor Público la entidad realizara una actividad de capacitación y jornada de reflexión institucional encaminada a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor del servidor público, dentro de las cuales incluyan:

- a. Mejores funcionarios por nivel ocupacionales: Nivel asesor, profesional, técnico, y asistencial, como reconocimiento a la labor meritoria.
- b. Reconocimiento al servidor por antigüedad: se realiza reconocimiento al tiempo de servicio a quienes hayan permanecido en forma continua e interrumpida por veinte, veinticinco, treinta, treinta y cinco y cuarenta años.



**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 47 de 90

7.1.11. Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o Readaptación laboral:

La entidad debe ver como algo dinámico, cuyas ideas y relaciones entre sus miembros se forman, propagan y evolucionan continuamente, por tanto, el cambio organizacional centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, la entidad proporcionara apoyo en la comunicación y apropiación de los cambios organizacionales para esta vigencia tales como capacitaciones contempladas en el PIC 2024, denominadas: Inducción y re inducción.

- **Desvinculación laboral asistida:**

El retiro y la desvinculación se configura dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, constituyendo la última fase del ciclo de vida del servidor público.


En consecuencia, la entidad planea desarrollar los siguientes programas de acompañamiento, en correspondencia con la Caja de Compensación Familiar, brindando información sobre los beneficios a los cuales tiene derecho como extensión de programa de desvinculación:

- ✓ **Pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre,



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 48 de 90

la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- ✓ **Entrevista de retiro:** realizar entrevista de retiro para identificar las razones por la que los servidores se retiran de la entidad como insumo para elaborar planes de mejoramiento. (Talento Humano).
- ✓ **Desvinculación laboral asistida:** dado al concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se hace necesario brindar el acompañamiento y la asistencia necesaria aquellos funcionarios en provisionalidad que perderían sus empleos y a los cuales la entidad pretende generar espacios de gratitud, solidaridad y capacitación especialmente en la aceptación de cambio y cumplimiento de retos.

7.1.12. Programas de incentivos – reconocimiento por el buen desempeño

Constituyen los programas de reconocimiento que se otorgan por el buen desempeño, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso institucional.

Incentivos No pecuniarios

Consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor servidor público de todos los niveles, busca brindar sentido de pertenencia a los servidores

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 49 de 90

públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado.

- ✓ **Comisiones:** Proceso a cargo de Talento Humano.
- ✓ **Encargos:** Proceso a cargo de la Talento Humano.
- ✓ **Reconocimientos públicos:**
 - Mejores funcionarios por nivel jerárquico
 - Reconocimiento al servicio por antigüedad
 - Reconocimiento al servidor más joven de la entidad
- ✓ **Día de descanso remunerado por su cumpleaños:** esta actividad tiene el propósito de compartir esta fecha en familia.
- ✓ **Mejor servidor público del mes.**

Incentivos pecuniarios

Es un reconocimiento económico que busca exaltar el nivel de excelencia en el desempeño laboral a los mejores equipos de trabajo, promoviendo la entrega de incentivos que fortalezcan la calidad de vida de los funcionarios en beneficio de la felicidad y clima organizacional favorable, así:

- ✓ **Mejor equipo de trabajo:** Integrado por servidores públicos de una misma dependencia o distintas dependencias de la entidad, que laboran de forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

Cobertura: tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores públicos pertenecientes a la planta de personal de la Corporación Social de Cundinamarca.



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 50 de 90

7.1.13. Celebración de cumpleaños

Las acciones de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral pueden estar encaminadas hacia actividades relacionadas con el salario emocional para los servidores, por ello, los funcionarios pertenecientes a la planta de personal, tienen un día libre, que pueden tomar

7.2. EJE 2: 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). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

A. HIGIENE MENTAL

7.1.14. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental:

Acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos y sus familias para conservar el bienestar social de los funcionarios, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidio, consumo de alcohol y otras sustancias –

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 51 de 90

psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

7.1.15. Estrategias de trabajo bajo presión:

Acompañamiento Psicosocial: realizar acompañamiento individual a los servidores que requieran orientación frente a sus redes de apoyo (familia, pareja, individual, social, etc.) dentro de la entidad, para mejorar su calidad de vida a través de la asesoría profesional.

B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD

7.2.3. Prevención del sedentarismo

A través de la implementación de la cultura del movimiento, la Entidad adopta prácticas en el lugar de trabajo, donde usualmente se permanece sentado, realizar acciones, realizando acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar y su calidad de vida. Dentro de las acciones enmarcadas en los eventos deportivos y recreativos.

7.2.4. Manejo de ansiedad y depresión

La Corporación Social realiza Atención Psicológica con el fin de brindar acompañamiento y apoyo continuo a los funcionarios que atraviesen por diferentes estados de ansiedad, depresión entre otros. Este punto es clave, en pro de mejora de las habilidades de afrontamiento de los funcionarios durante la crisis, reduciendo el sufrimiento y acelerando la recuperación.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 52 de 90

7.3. Eje 3: DIVERSIDAD E INCLUSION

A. FOMENTO DE LA INCLUSION, DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD

- Acciones tales como talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.
- Acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las funcionarias y funcionarios públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom, raizal, palanquero, negro, afrocolombiano, indígena entre otros), discapacidades, víctimas de conflicto armado y población LGBTIQ+.
- Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de situaciones que afecten los derechos de los funcionarios de la Corporación Social.

Todas las acciones tendrán en cuenta el protocolo de prevención del acoso y discriminación implementado por la entidad.

B. PREVENCION, ATENCION Y MEDIDAS DE PROTECCION

Actividades relacionadas con la implementación de acciones 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 o cualquier tipo de discriminación (Raza, etnia, religión, discapacidad u otra).

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad. Acciones tales como talleres, charlas encaminadas a prevenir prácticas irregulares con el fin de contribuir a un buen ambiente laboral. Teniendo en cuenta los procedimientos y protocolos



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 53 de 90

establecidos en la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, en la entidad se cuenta con el comité de Convivencia laboral, debidamente constituido.

7.4. 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. En este eje se han considerado 3 estrategias o componentes: Creación de cultura digital para el bienestar y analítica de datos para el bienestar y la creación de ecosistemas digitales

✓ Creación de cultura digital para el bienestar

En este componente se valora la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. Harán parte de este componente las actividades o acciones



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 54 de 90

relacionadas con la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada.

✓ **Creación de ecosistemas digitales**

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en la entidad y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. En este componente se considerarán acciones que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo del tiempo, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad; bien sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina y cuenta con los recursos a través de proveedores externos.

7.5. Eje 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje se recogen las acciones 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, incentivando una cultura organizacional en este sentido. Para este eje se



**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación
 Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
 Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
 f Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 55 de 90

han considerado 1 estrategia o componente: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

✓ **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 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. También comprende las actividades encaminadas a promover la vocación por el servicio público en lo que tiene que ver con brindar un servicio de calidad que propenda por la mejora continua de las capacidades y competencias propias; así como, estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y fomentar el trabajo colaborativo. Las acciones que darán respuesta a este componente están relacionadas con las diversas acciones y estrategias pedagógicas y comunicativas que se adelanten para fomentar el sentido de pertenencia con la entidad y su misionalidad, las acciones relacionadas con el código de integridad y los principios de la función pública, el programa de reconocimiento y méritos, fortalecimiento del trabajo en equipo y colaborativo, las acciones de voluntariado, espacios de reflexión y diálogo institucional y todas las acciones relacionadas con el plan de mejora del clima y cultura laboral.

dentro de esta dimensión se encuentra medición del clima laboral y cultural organizacional.



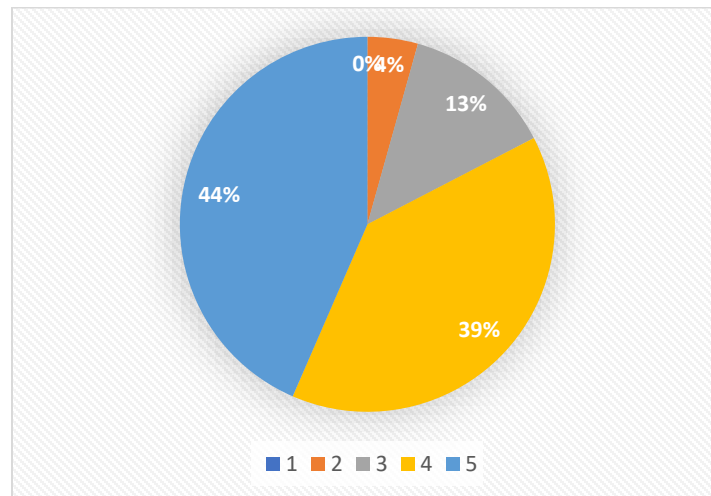
Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

7.6. Medición clima laboral

Ambiente físico

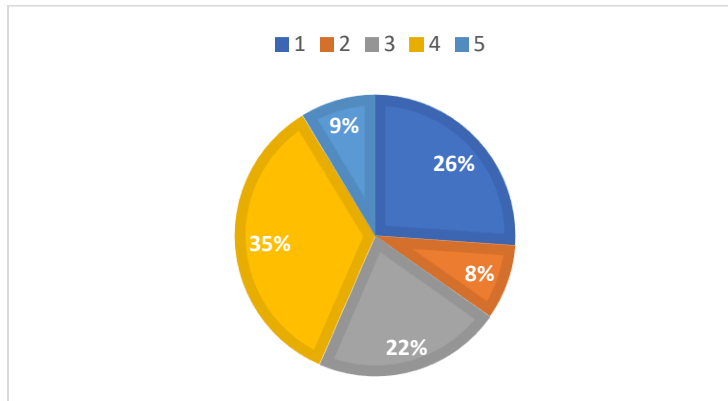
1. ¿El espacio de trabajo esta acondicionado para realizar las actividades?	1	0
	2	1
	3	3
	4	9
	5	10



El 44% de los funcionarios encuestados dicen estar totalmente de acuerdo, en que el espacio de trabajo está en condiciones para realizar las actividades.

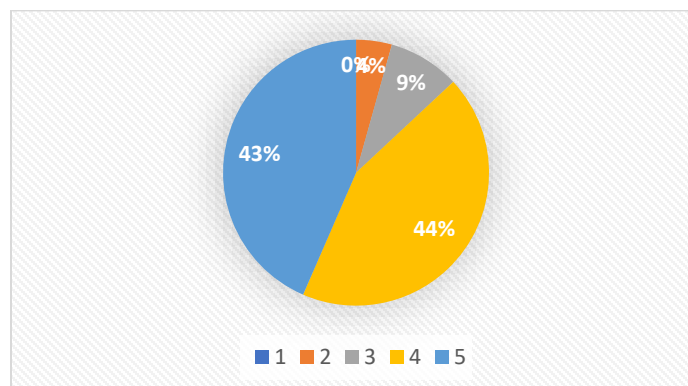
2. El ruido afecta mi concentración en el trabajo.	1	6
	2	2
	3	5


	4	8
	5	2



El 35% de los funcionarios encuestados dicen estar de acuerdo en que el ruido afecta la concentración en el trabajo.

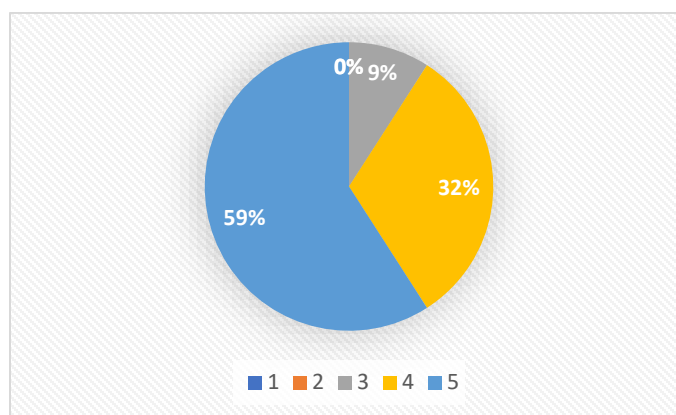
3. Se cuenta con material necesario para realizar el trabajo.	1	0
	2	1
	3	2
	4	10
	5	10



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 58 de 90

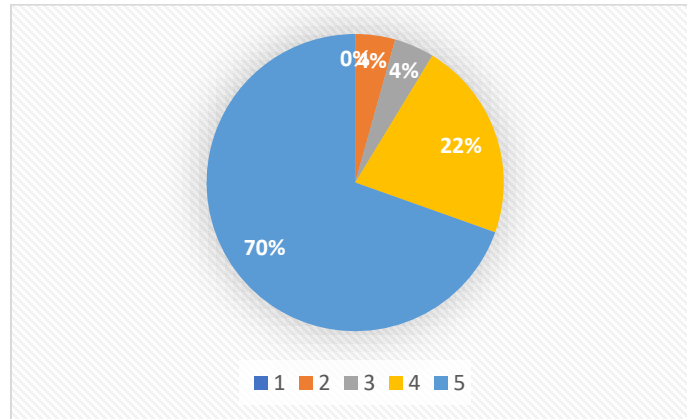
Los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo con 44% y totalmente de acuerdo con 43%, que se cuenta con material necesario para realizar el trabajo.

4. Se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.	1	0
	2	0
	3	2
	4	7
	5	13



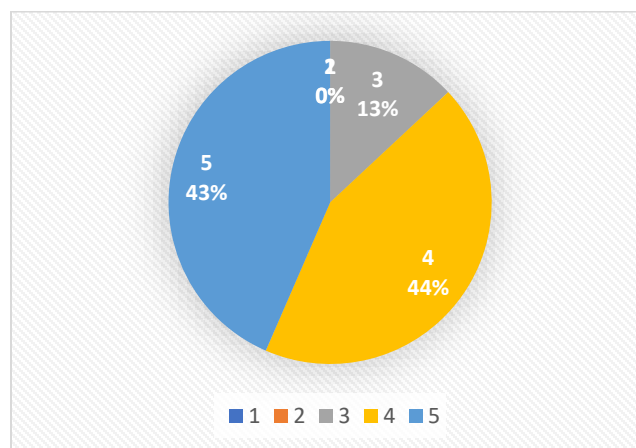
El 59% de los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo, en que se mantiene buen aseo y condiciones higiénicas dentro de las instalaciones.


5. Existe buena iluminación y ventilación en mi espacio de trabajo.	1	0
	2	1
	3	1
	4	5
	5	16



El 70% de los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo en que existe buena iluminación y ventilación en mi espacio de trabajo.

6. Los implementos o recursos para realizar mi trabajo son óptimos.	1	0
	2	0
	3	3
	4	10
	5	10

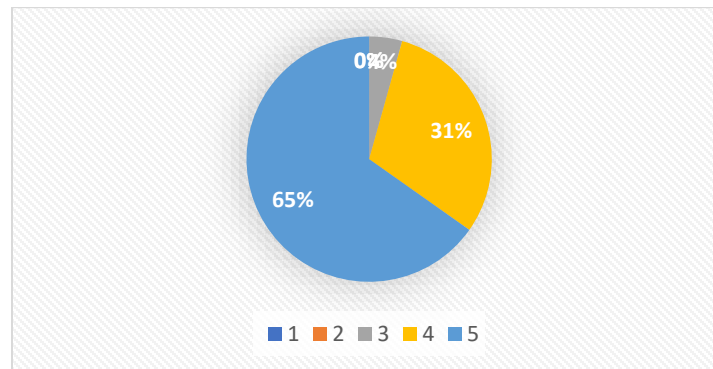


	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 60 de 90

El 44% de los funcionarios encuestados están de acuerdo y el 43% están totalmente de acuerdo, en que los implementos o recursos para realizar el trabajo son óptimos.

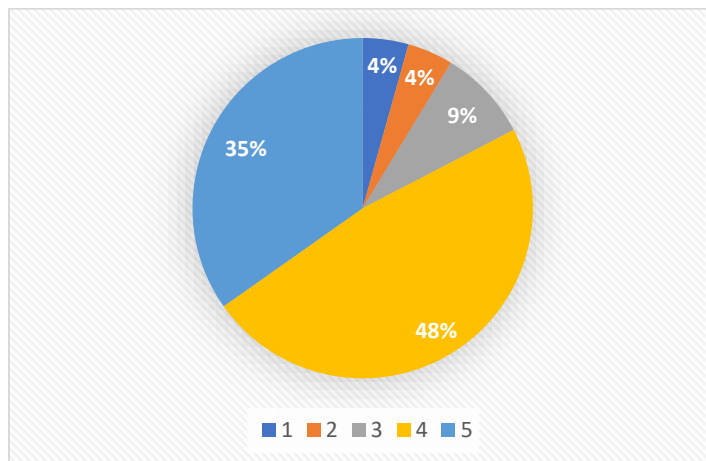
Estructura organizacional

7. ¿Tengo conocimiento general de la misión, visión, valores de la Entidad?	1	0
	2	0
	3	1
	4	7
	5	15



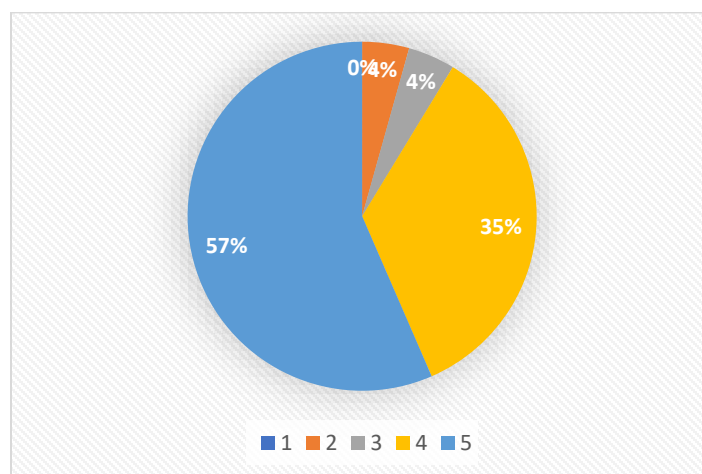
EL 65% de los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo con que tienen conocimiento general de la misión, visión, valores de la entidad.


8. ¿El liderazgo de mi superior influye favorablemente en mis actividades?	1	1
	2	1
	3	2
	4	11
	5	8



El 48% de los funcionarios encuestados están de acuerdo en que el liderazgo del superior influye favorablemente en las actividades del funcionario.

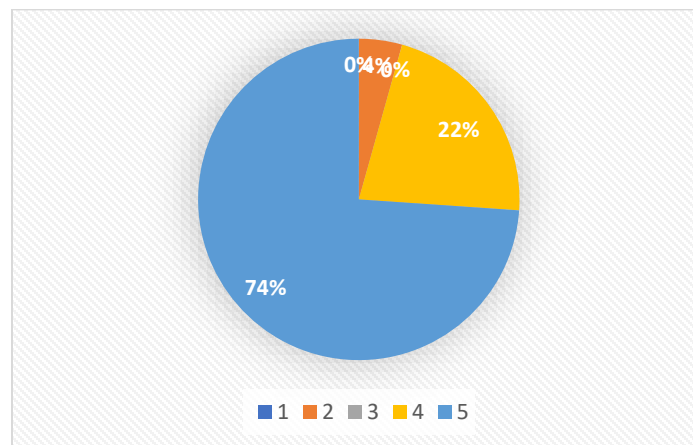
9. ¿Las funciones de mi cargo están definidas, claras para mi buen desempeño?	1	0
	2	1
	3	1
	4	8
	5	13



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 62 de 90

El 57% de los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo con que las funciones del cargo están definidas y claras para el buen desempeño.

10. ¿Cuento con capacidades para ejercer las funciones a cargo?	1	0
	2	1
	3	0
	4	5
	5	17




El 74% de los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo, que cuentan con capacidades para ejercer las funciones a cargo.

11. ¿Cuento con motivación de mis superiores para lograr los objetivos a cargo?	1	0
	2	3
	3	6

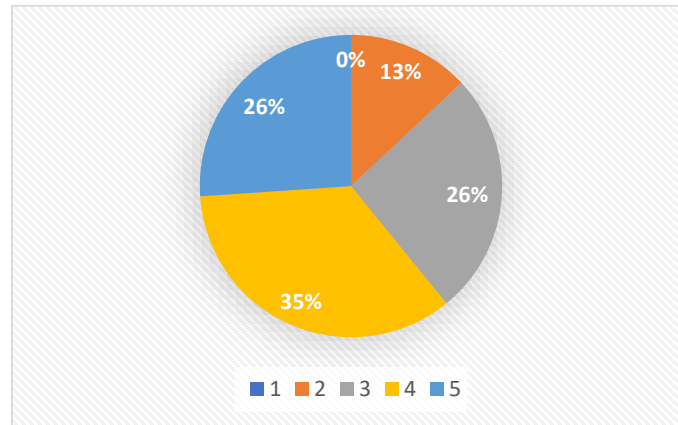


**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C.
Sede Gobernación
Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
Facebook: Corporación Social de Cundinamarca
Instagram: @corporacionsocialcundinamarca
Twitter: @csc_corsocun
Website: www.csc.gov.co

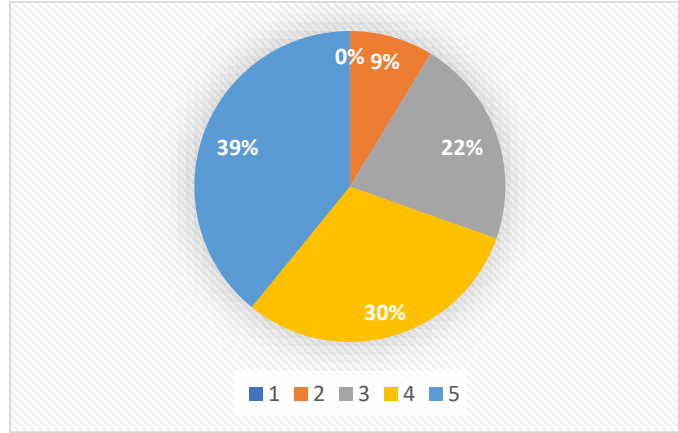
 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 63 de 90

	4	8
	5	6



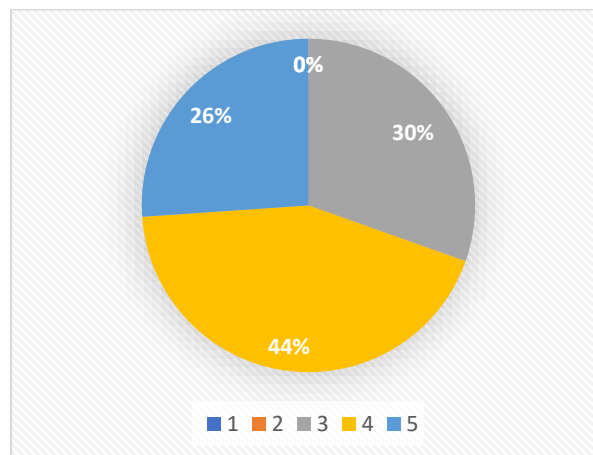
El 35% de los funcionarios encuestados están de acuerdo, con que cuentan con motivación de mis superiores para lograr los objetivos a cargo.

12. ¿Mi(s) jefe(s) me apoyan ante cualquier dificultad?	1	0
	2	2
	3	5
	4	7
	5	9



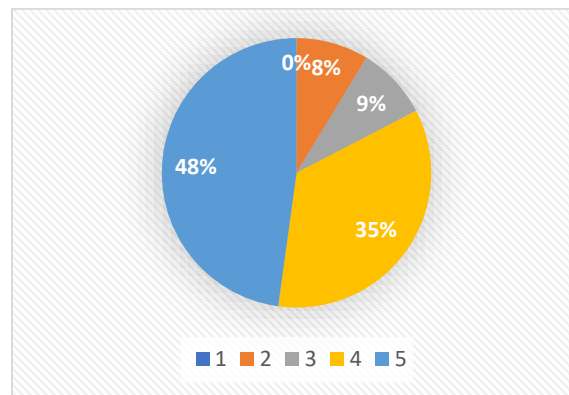
El 39% de los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo de que los jefes apoyan al funcionario ante cualquier dificultad.

13. ¿Existe trabajo en equipo?	1	0
	2	0
	3	7
	4	10
	5	6



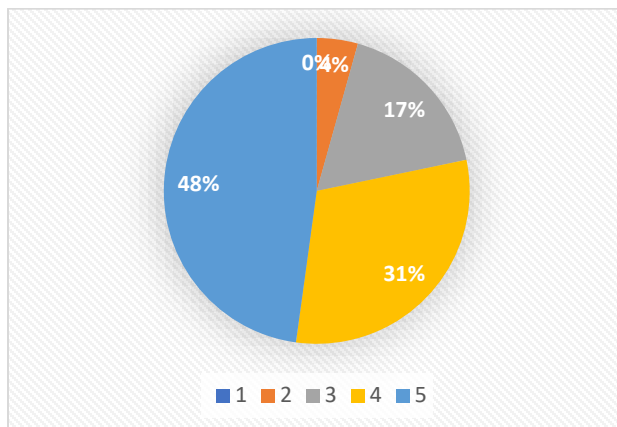
El 44% de los funcionarios encuestados, están de acuerdo que existe trabajo en equipo.

14. ¿Mi jefe inmediato es comprensivo.?	1	0
	2	2
	3	2
	4	8
	5	11



El 48% de los funcionarios encuestados están totalmente de acuerdo, que el jefe inmediato es comprensivo.

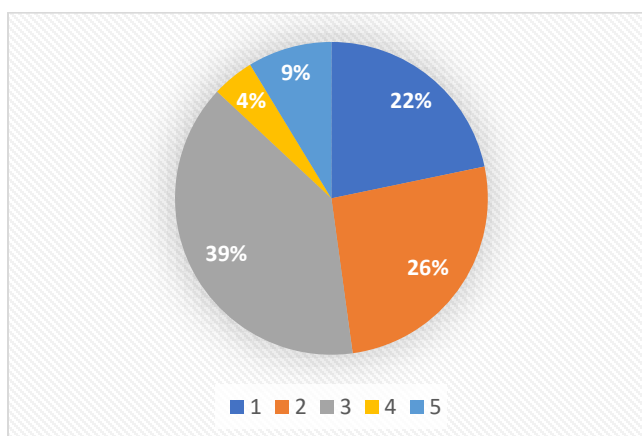
15. ¿Tengo autonomía en mi puesto de trabajo.?	1	0
	2	1
	3	4
	4	7
	5	11




El 48% de los funcionarios están totalmente de acuerdo, con que tienen autonomía en el puesto de trabajo.

Ambiente social

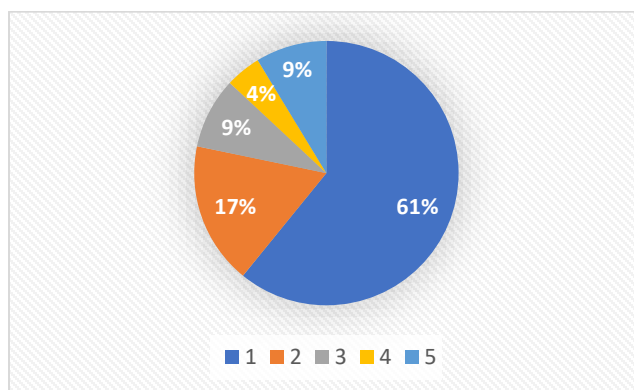
16. ¿Propongo ideas que contribuyen al mejoramiento y son tomadas en cuenta.?	1	5
	2	6
	3	9
	4	1
	5	2



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 67 de 90

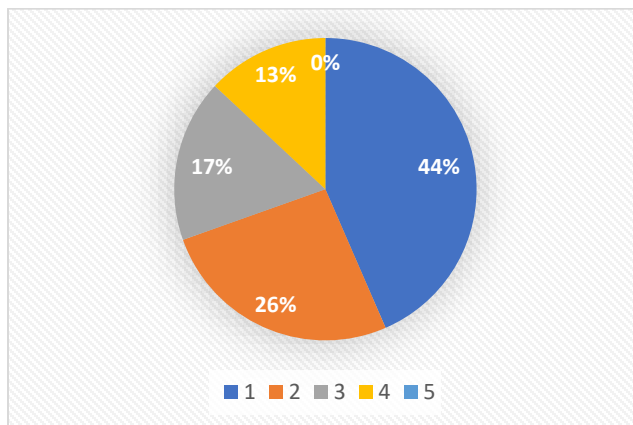
El 39% de los funcionarios encuestados, siempre proponen ideas que contribuyan al mejoramiento y son tomadas en cuenta.

17. ¿Conozco las normas internas de la Entidad y las practico.?	1	14
	2	4
	3	2
	4	1
	5	2



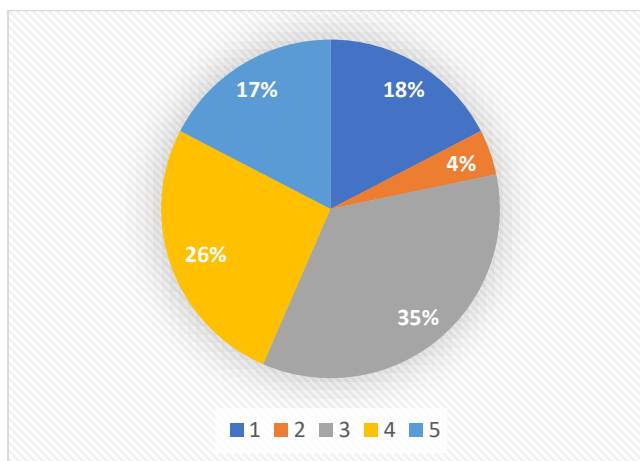
El 61% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre conocen las normas internas de la entidad y las practico.

18. ¿Participo activamente en eventos de integración laboral.?	1	10
	2	6
	3	4
	4	3
	5	0



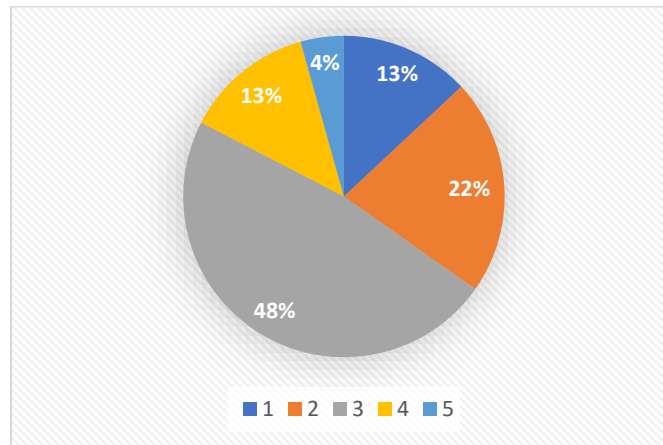
El 44% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre participan activamente en eventos de integración laboral.

19. ¿El ambiente de trabajo le produce stress.?	1	4
	2	1
	3	8
	4	6
	5	4



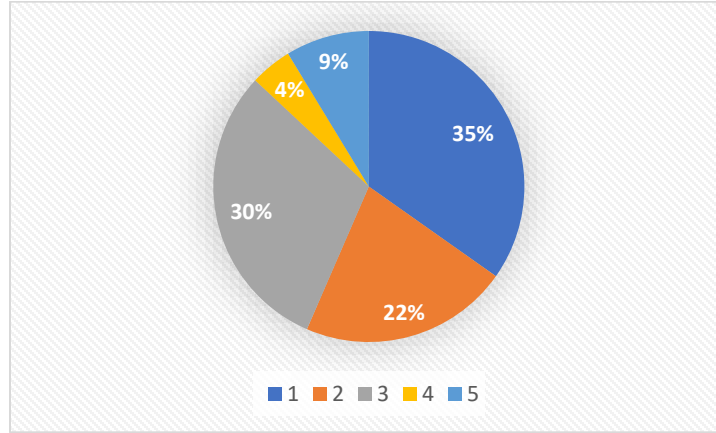
El 35% de los funcionarios encuestados, opinan que a veces el ambiente de trabajo produce stress.

20. ¿Los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución.?	1	3
	2	5
	3	11
	4	3
	5	1



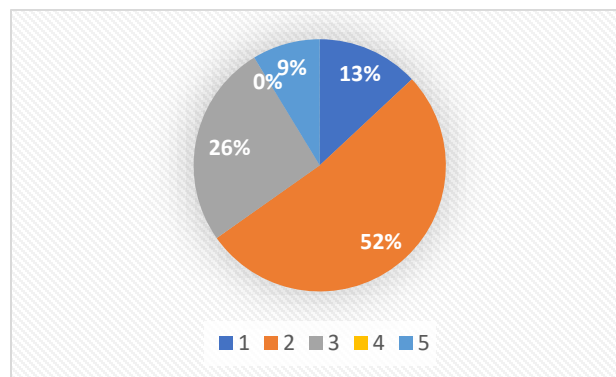
El 48% de los funcionarios encuestados, opinan que a veces los conflictos laborales son expuestos para buscar una solución.

21. ¿Establezco relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo..?	1	8
	2	5
	3	7
	4	1
	5	2



El 35% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre establecen relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.

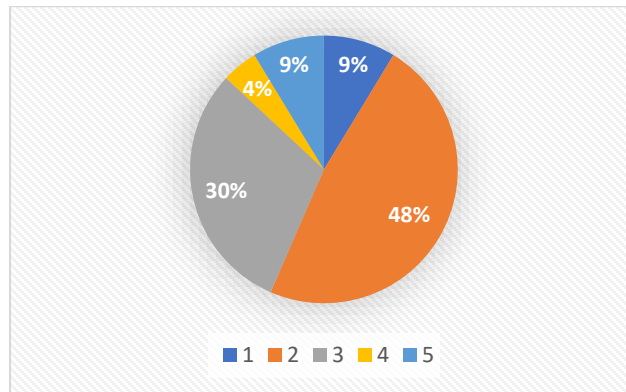
22. ¿Existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo..?	1	3
	2	12
	3	6
	4	0
	5	2



El 52% de los funcionarios encuestados, opinan que casi siempre existe comunicación asertiva dentro del equipo de trabajo.

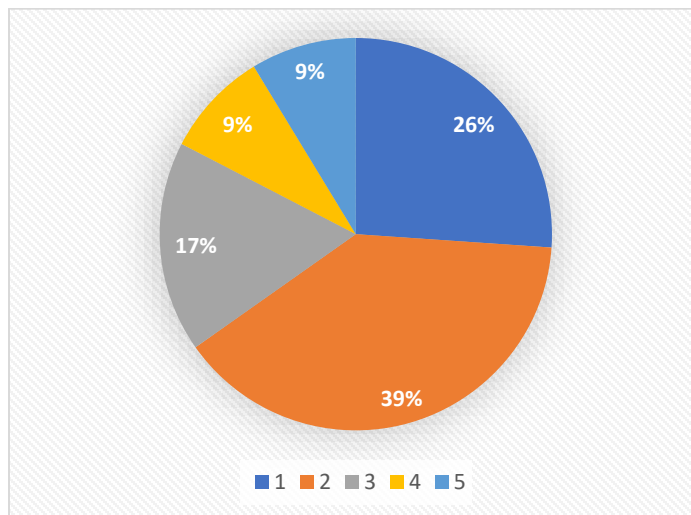
Personales

23. ¿Mi trabajo y esfuerzo son reconocidos?	1	2
	2	11
	3	7
	4	1
	5	2



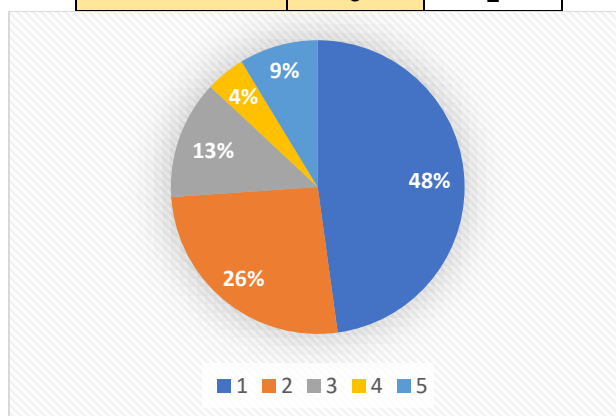
El 48% de los funcionarios encuestados, opinan que casi siempre el trabajo y esfuerzo son reconocidos.

24. ¿Me siento satisfecho con las condiciones de remuneración asignadas.?	1	6
	2	9
	3	4
	4	2
	5	2



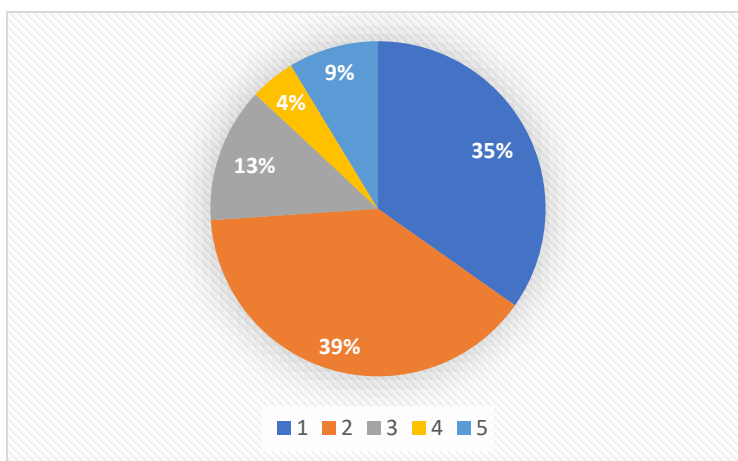
El 39% de los funcionarios encuestados, opinan que casi siempre se sienten satisfechos con las condiciones de remuneración asignada.

25. ¿Me identifico con los servicios que presta la Entidad.?	1	11
	2	6
	3	3
	4	1
	5	2



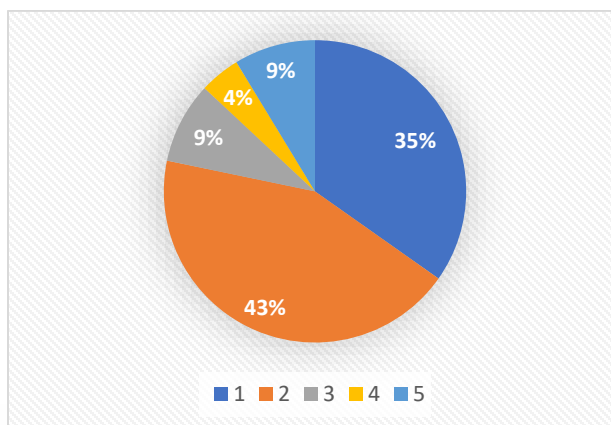
El 48% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre se identifica con los servicios que presta la entidad.


26. ¿Me adapto fácilmente a los cambios.?	1	8
	2	9
	3	3
	4	1
	5	2



El 39% de los funcionarios encuestados, opinan que casi siempre se adaptan fácilmente a los cambios.

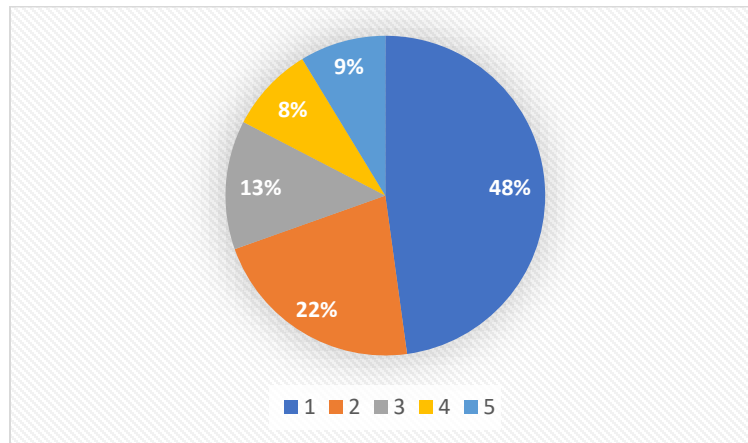
27. ¿La función que desempeño contribuye a mi autorrealización?	1	8
	2	10
	3	2
	4	1
	5	2



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 74 de 90

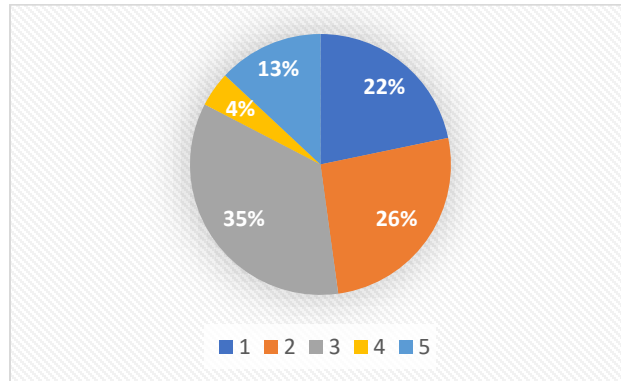
El 43% de los funcionarios encuestados, opinan que casi siempre la función que desempeñan contribuye a la autorrealización.

28. ¿Aceptaría otra oportunidad laboral en condiciones similares aunque esté a gusto con la actual?	1	11
	2	5
	3	3
	4	2
	5	2



El 48% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre aceptaría otra oportunidad laboral en condiciones similares, aunque esté a gusto con la actual.

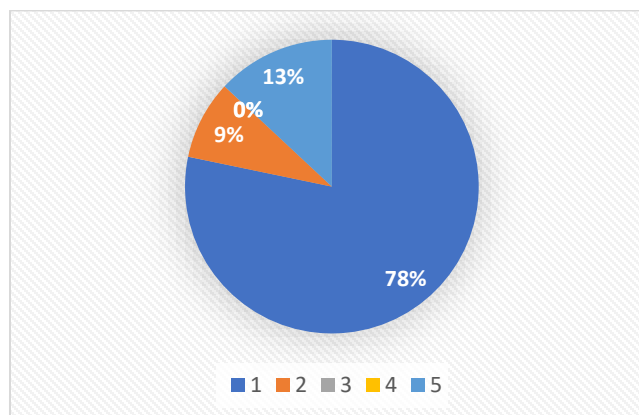
29. ¿Cuento con motivación de mis superiores para lograr los objetivos a cargo.?	1	5
	2	6
	3	8
	4	1
	5	3




El 35% de los funcionarios encuestados, opinan que a veces cuenta con motivación de los superiores para lograr los objetivos a cargo.

Relación con los compañeros de trabajo

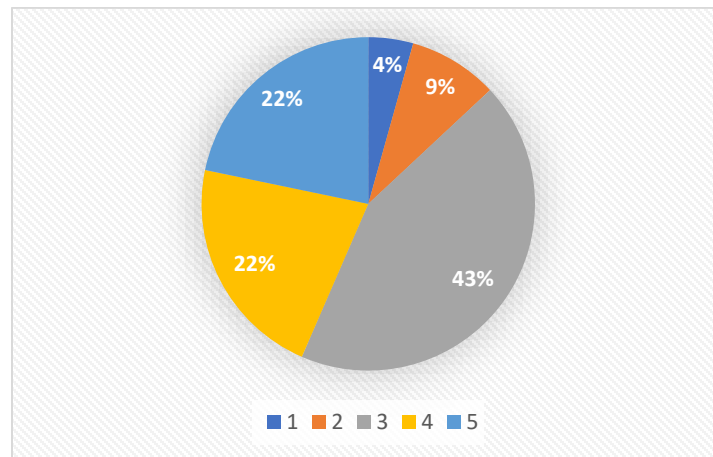
<p>30. ¿Cuento con capacidades para ejercer las funciones a cargo.?</p>	1	18
	2	2
	3	0
	4	0
	5	3



 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 76 de 90

El 78% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre cuentan con capacidades para ejercer las funciones a cargo.

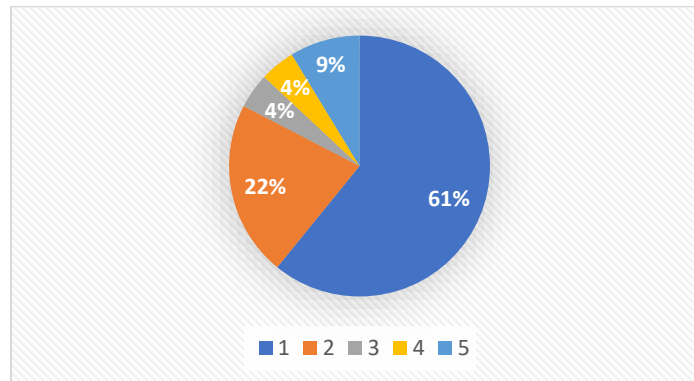
31. ¿Considero que el tiempo para cumplir con mi trabajo, no alcanza.?	1	1
	2	2
	3	10
	4	5
	5	5



El 43% de los funcionarios encuestados, opinan que a veces consideran que el tiempo para cumplir con el trabajo, no alcanza.

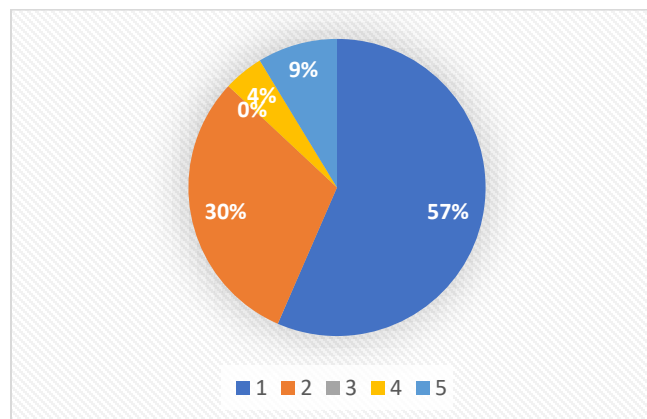
32. ¿Estoy comprometido (a) con el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos satisfactoriamente.?	1	14
	2	5
	3	1
	4	1

	5	2
--	---	---



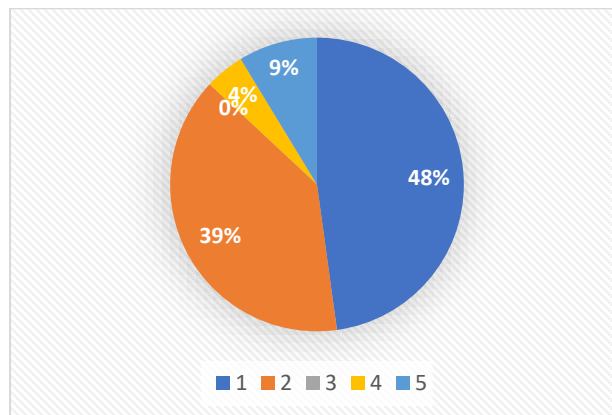
El 61% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre están comprometidos con el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos satisfactoriamente.

33. ¿Tengo claro organizar mis actividades en orden de prioridad, distinguiendo lo urgente de lo importante, para cumplirlas adecuadamente.?	1	13
	2	7
	3	0
	4	1
	5	2




El 57% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre tienen claro organizar las actividades en orden de prioridad, distinguiendo lo urgente de lo importante, para cumplirlas adecuadamente.

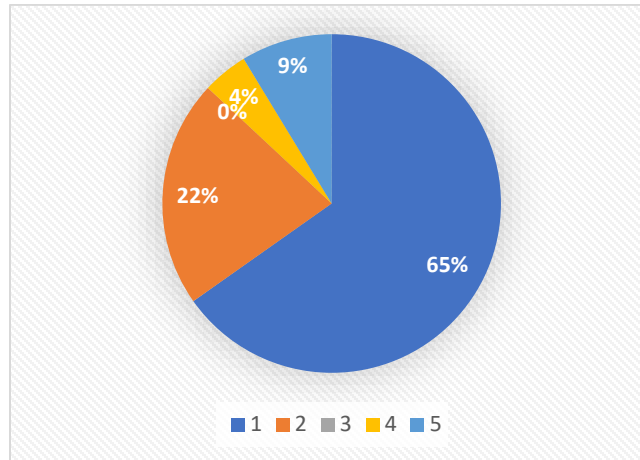
<p>34. ¿Cumpló con el cronograma de actividades.?</p>	1	11
	2	9
	3	0
	4	1
	5	2



El 48% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre cumplen con el cronograma de actividades.

<p>35. ¿Conozco las necesidades de quienes requieren nuestros servicios.?</p>	1	15
	2	5
	3	0
	4	1
	5	2

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 79 de 90




El 65% de los funcionarios encuestados, opinan que siempre conocen las necesidades de quienes requieren los servicios.

Para la presente vigencia, la Entidad realizara intervención teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la medición realizada el año anterior. Dentro de las intervenciones se trabajarán temas teniendo en cuenta los lineamientos del DAFP a saber:

Orientación organizacional: aborda la claridad de los trabajadores respecto a misión, objetivos, estrategias, valores y políticas de la entidad y la forma como se lleva a cabo la planeación y se ejecutan los procesos y se distribuyen las funciones para el cumplimiento de las labores.

Administración del talento humano: relacionado con la percepción de las personas respecto a los procesos organizacionales para asignar a cada trabajador en sus funciones u obligaciones contractuales de acuerdo con su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 80 de 90

Estilo de dirección: conocimiento y habilidades gerenciales; rasgos y métodos personales para guiar a los grupos de trabajo hacia el logro de un objetivo.

Comunicación e integración: el intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas mediante varios canales que fluyen de manera horizontal o vertical. Este componente busca identificar posibilidades de cohesión entre los trabajadores.

Trabajo en grupo: realizado por un conjunto de personas de manera independiente, en el cual se aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito.

Capacidad profesional: en el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada constituyen lo requerido para una buena autoestima, contabilidad que permiten aportar en su cargo.

Medio ambiente organizacional: las condiciones del entorno físico en el cual se encuentra el trabajador y que puede afectar de forma positiva o negativa su desempeño; esta vez teniendo en cuenta la contingencia actual que vive el mundo, lo que ha propiciado el trabajo en casa y la alternancia.

Adicionalmente y de manera transversal se promueve la realización de:

- ✓ Implementación y apropiación del código de integridad:

Cultura organizacional

Se compone de actividades que, por su naturaleza y desarrollo, propenden por el fortalecimiento de las bases culturales que componen la organización y el desarrollo laboral de los funcionarios, desde perspectivas como valores institucionales, celebraciones especiales e institucionalidad, que fortalezcan los lazos de unión de los servidores públicos y su núcleo familiar.



**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 81 de 90

- ✓ **Socialización y Apropiación del Código de Integridad – Valores:** se continuará con la socialización del código institucional de integridad y valores, a través de diversas actividades de apropiación de los valores institucionales que adopto la Corporación Social para los servidores públicos, con el fin de interiorizarlos y enfocar nuestro actuar en ellos, generando espacios y canales de comunicación, socialización y realimentación, que permitan desarrollar un proceso de mejora continua en la planificación de actividades de gestión e implementación del código institucional de integridad y valores.
- ✓ **Institucionalidad:** busca la apropiación de los símbolos de nuestra entidad y el uso permanente de los elementos que nos identifiquen como servidores públicos se llevaran a cabo actividades que promuevan la identidad institucional que contribuyan a incrementar sentido de pertenencia.
- ✓ **Bienvenida a nuevos funcionarios:** para la entidad es de vital importancia que cada uno de los funcionarios desde el primer día sea recibido de manera grata por lo tanto realizara acompañamiento y bienvenida a los nuevos servidores públicos, brindándoles orientación y apoyo inicial.
- ✓ **Prendas institucionales:** estas representan el símbolo de la uniformidad y la unión entre los servidores de la entidad, la forma directa de hacer propios cada uno de los símbolos de la Corporación Social, así como la imagen que se exterioriza y que permite a los funcionarios mostrar siempre la mejor presentación junto con la apropiación y responsabilidad por la entidad.

Acompañamiento en momentos importantes de la vida

Duelo: acompañar a alguien en duelo supone centrarse en el otro y colocarse al lado del que sufre. La entidad estará presente en este momento y respetando el



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 82 de 90

proceso del otro. La Oficina de Talento Humano realizara este acompañamiento a través del envío de un mensaje de apoyo y solidaridad “Estamos contigo”.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud, entidad Administradora de Riesgos Laborales, y Fondos de Pensiones y Cesantías.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social de estímulos e Incentivos se estableció un indicador que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar, cuya fórmula de medición será la siguiente:

*Actividades ejecutadas según cronograma *100 /*

Actividades programadas según cronograma



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291
f Corporación Social de Cundinamarca
@corporacionsocialcundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
	Plan de Incentivos Institucionales	Página: 83 de 90

10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES E INCENTIVOS 2024										
EJE	COMPONENTE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	DETALLE DE LA ACTIVIDAD	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	ACTIVIDADES EJECUTADAS
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	EVENTOS DEPORTIVOS	Copa Gobernación	Actividad de integración con las demás secretarías de la Gobernación.		1	1	1	3	



SC7242-1




**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa

Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun www.csc.gov.co

Sede Gobernación

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<p>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</p>	<p>3.1. Código: CSC- GI-FR-18</p>
		<p>Versión: 02</p>
	<p>Plan de Incentivos Institucionales</p>	<p>Fecha: Octubre 24 de 2023</p>
		<p>Página: 84 de 90</p>

		EVENTOS ARTISTICO CULTURALES	Cine Visitas institucionales	Entregar entradas a los funcionarios de la CSC, para que puedan compartir con sus familias. Visitas institucionales a otras entidades o lugares del Departamento.		1		1	2	
		DIA DE LA FAMILIA	Jornada de actividad recreativa en familia, con la caja de Compensación Familiar y/o día libre para disfrutar.	Dos veces al año. Junio y noviembre.		1		1	2	



SC7242-1




**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa

Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun  www.csc.gov.co

Sede Gobernación

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	Procesos de Apoyo Gestión de la Información		3.1. Código: CSC- GI-FR-18
			Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales		Fecha: Octubre 24 de 2023
			Página: 85 de 90

CALIDA DE VIDA LABORAL	SEMANA SANTA	Se compensara tiempo o entrega de trabajo.	Semana de receso para que los funcionarios disfruten en familia de la semana mayor.	1				1	
	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Reconocimiento a los mejores funcionarios por nivel jerárquico.	Se entregara un obsequio a todos los funcionarios de la CSC, y se entregara reconocimiento a los mejores funcionarios de nivel jerárquico.				1	1	
	PREPARACION PARA LA DESVINCULACION LABORAL		Preparación para los funcionarios próximos a pensionarse. Capacitaciones, taller y actividad.		1		1	2	
	INCENTIVOS		Reconocimientos públicos				1	1	



SC7242-1




**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa

Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun  www.csc.gov.co

Sede Gobernación

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 86 de 90

				Descanso remunerado por cumpleaños	1	1	1	1	4		
EJE 2: SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL O PSICOLOGICA	Manejo de ansiedad y depresión	Actividades realizadas con el apoyo de SGSST y ARL				1		1		
		Orientación Psicológica									
	PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS EN SALUD	Programa de hábitos saludables									
		Actividades de bienestar, alimentación y masajes.			1	1			2		
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION	FOMENTO DE LA INCLUSION, LA DIVERSIDAD	Charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad	Apoyo de las Caja de Compensación Familiar y ARL.					1	1		



SC7242-1




Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa

Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun  www.csc.gov.co

Sede Gobernación

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	Procesos de Apoyo Gestión de la Información		3.1. Código: CSC- GI-FR-18	
			Versión: 02	
	Plan de Incentivos Institucionales		Fecha: Octubre 24 de 2023	
			Página: 87 de 90	

	D Y LA EQUIDAD	Charlas con el propósito de identificar situaciones de acoso laboral sexual, violencia física, psicológica y/o de genero									
EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL	ANALITICA DE DATOS	Preparar a los servidores públicos para la apropiación y uso analítica							1	1	
		Protección de la información									
	CREACION DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Mensajería instantánea, manejo de nubes									



SC7242-1




**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa

Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

-  Corporación Social de Cundinamarca
-  @corporacionsocialcundinamarca
-  @csc_corsocun
-  www.csc.gov.co

Sede Gobernación

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 88 de 90

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENEN CIA Y LA VOCACION POR EL SERVICIO	Apropiación Código de Integridad	Generar espacios de apropiación de cada valor del Código de Integridad a toda la entidad.	Dar a conocer los valores que conforman nuestro Código de Integridad		1	1	1	3		
		Cultura Organizacio n I	CELEBRACIO NES ESPECIALES	DIA DE LA MUJER: Desayuno de integración	1					1	
				DIA DEL HOMBRE: Desayuno de integración.	1					1	
				DIA DE LA SECRETARIA: Actividad con refrigerio y obsequio.	1					1	
				DIA DE LA MADRE: Obsequio.	1					1	



SC7242-1




Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa

Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun  www.csc.gov.co

Sede Gobernación

 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<p>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</p>	<p>3.1. Código: CSC- GI-FR-18</p>
		<p>Versión: 02</p>
	<p>Plan de Incentivos Institucionales</p>	<p>Fecha: Octubre 24 de 2023</p>
		<p>Página: 89 de 90</p>

				<p>AMOR Y AMISTAD: Actividad amigo secreto y compartir de integración.</p>			1		1	
TOTAL CAPACITACIONES					4	9	6	10	29	0



SC7242-1




**Gobernación de
Cundinamarca**

Sede Administrativa

Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun  www.csc.gov.co

Sede Gobernación

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	3.1. Código: CSC- GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 90 de 90

11. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró y Aprobó	Revisó y Aprobó	Aprobó
<p>Andrea Airiny Parra A. Profesional Universitario <i>Elaboró</i></p> <p>Martha Haydee Carrillo Sierra Subgerente Administrativo y Financiero Aprobó</p>	<p>Carlos Buitrago Asesor Gerencia <i>Revisó y Aprobó</i></p>	<p>Sandra Hoyos Acosta. Presidente Comité Aprobó</p> <p>Acta de Comité N° 003 de 2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño Aprobó</p>
Fecha: Abril 29 de 2024	Fecha: Abril 29 de 2024	Fecha: Abril 29 de 2024



SC7242-1



Gobernación de
Cundinamarca

Sede Administrativa | Sede Gobernación
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

 Corporación Social de Cundinamarca
 @corporacionsocialcundinamarca
 @csc_corsocun  www.csc.gov.co