



# Plan

## Bienestar e Incentivos Institucionales

# 2025



Gobernación de  
**Cundinamarca**



 <b>CSC</b> CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	<b>Procesos de Apoyo  Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos  Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 2 de 34

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. OBJETIVOS .....	7
3.1. General.....	7
3.2. Específicos.....	8
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES .....	8
5. RESULTADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES .....	12
5.1 Datos Generales: .....	12
5.2 INFORMACIÓN SOBRE ACTIVIDADES DE BIENESTAR: .....	16
6 ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	22
6.1. Área de Protección y Servicios Sociales .....	22
6.2. Área de Calidad de Vida Laboral .....	22
7 EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR .....	23
7.1 Ruta de la felicidad.....	23
7.1.1 Eje 1. Equilibrio psicosocial .....	23
7.1.2 Eje 2: Salud Mental.....	28
7.2 Ruta del Crecimiento.....	29
7.3 Ruta del Análisis de Datos .....	29
7.4 Rutas del Servicio y de la Calidad .....	30
7.4.1 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	30
8. ENTIDADES DE APOYO.....	30
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	31
10. CRONOGRAMA.....	32
11. PRESUPUESTO VIGENCIA.....	34
12. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN .....	34

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 3 de 34

## 1. INTRODUCCIÓN

*“...el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”. MIPG*

Es así, como la Corporación Social de Cundinamarca, desde la Subdirección Administrativa y Financiera ha diseñado el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2025 basados en la firme propuesta de generar una Cultura Organizacional, que permita trascender en la calidad de vida de sus servidores y priorizar la salud física y mental de cada uno de ellos, entendiendo además que es la mejor fórmula para obtener con éxito los mejores resultados.

Igualmente, el presente plan está encaminado a impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus funcionarios y de esta manera propiciar establecer mejores condiciones laborales que promuevan y favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación, desarrollo y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño.

En tal sentido, y conscientes de la necesidad de contar con servidores motivados, que se apasionen por su trabajo, el Plan de Bienestar Social 2025 integra el Plan de Capacitación 2025 y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, con el fin de abarcar integralmente el Talento Humano de nuestra Entidad, cubriendo así las diferentes áreas de intervención y la alineación con el contexto laboral actual.

Finalmente, es importante resaltar que forman parte integral del Plan de Bienestar e Incentivos, los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica aplicada para diciembre 2024.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 4 de 34

## 2. MARCO NORMATIVO

### Constitución Política de Colombia

Artículo 366. Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población, como finalidades sociales del Estado.

### Decreto Ley 1567 de 1998

Creó el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto de políticas, planes y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor, y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que la norma en mención tiene como finalidades las siguientes:

Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados:

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;

Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 5 de 34

### **Ley 909 de 2004**

*“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” y en el numeral 4 del artículo 33, establece como Derecho de todo servidor público, “Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales”.*

Y en su 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”*

### **Ley 1952 de 2019**

*“Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con el Derecho Disciplinarios”. Dispone que es un derecho de los servidores públicos y de sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

### **Ley 1811 de 2016**

*“Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”.*

### **Ley 1857 de 2017**

*“Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”*

### **Decreto 1227 de 2005**

*“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”.*



	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 6 de 34

Artículo 76: dispone que los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tengan por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 77: establece que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

### **Decreto 1083 de 2015**

Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público. En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 indica: “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. En el Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...). En los Artículo 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones alineados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	<b>Código: CSC-GI-FR-18</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	<b>Fecha: Octubre 24 de 2023</b>
		<b>Página: 7 de 34</b>

### **Decreto 1227 de 2022**

“Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”

### **Resolución 2646 de 2008**

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

### **Ley 1960 de 2019**

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”.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1. General**

Fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de estrategias que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios, contribuyendo con la promoción de un ambiente laboral saludable que conlleve al logro de los objetivos institucionales.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 8 de 34

### 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.
- ✓ Incentivar una cultura de autocuidado e importancia de la salud mental, como pilar del bienestar de cada servidor.
- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- ✓ Reconocer a los funcionarios por su trayectoria, contribución y desempeño en la entidad.
- ✓ 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.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 9 de 34

- ✓ **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 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, recreativos 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.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 10 de 34

(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.
- ✓ **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 público colombiano se han reservado incentivos

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 11 de 34

en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual. (Decreto 1227 de 2005, artículo 83).

- ✓ **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 importante resaltar 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).
- ✓ **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

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	<b>Código: CSC-GI-FR-18</b>
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: Octubre 24 de 2023</b>
		<b>Página: 12 de 34</b>

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).

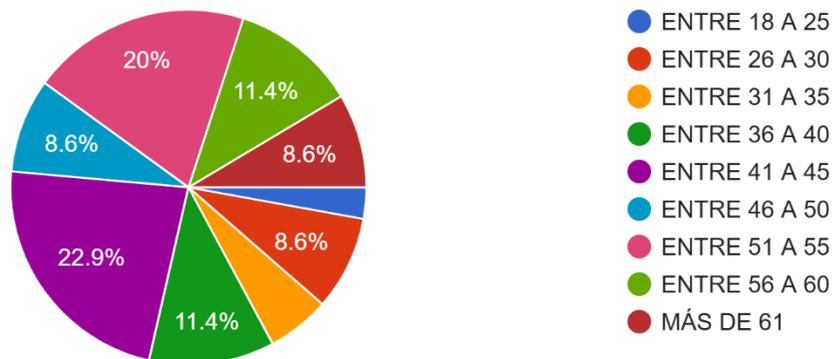
## 5. RESULTADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Según el análisis de las necesidades de bienestar derivado de la " Encuesta De Capacitación, Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025" realizada a los funcionarios de la entidad, se ha desarrollado el Plan de Bienestar enfocándose en los pilares esenciales de "Equilibrio Psicosocial" y "Salud Mental".

### 5.1 Datos Generales:

#### EDAD

35 respuestas

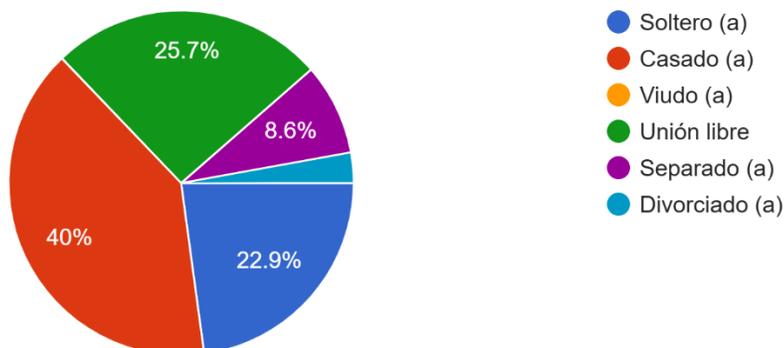


De los funcionarios encuestados se evidencia que el 22.9% correspondiente a 8 funcionarios se encuentran en un rango de 41 a 45 años de edad; mientras el 20% de los encuestados superan los 51 años de edad, así mismo se evidencia un 8.6% que superan los 60 años de edad.

Por otra parte, se evidencia que el 28.6% de los funcionarios encuestados oscilan entre los 18 a 40 años de edad.

### Estado Civil

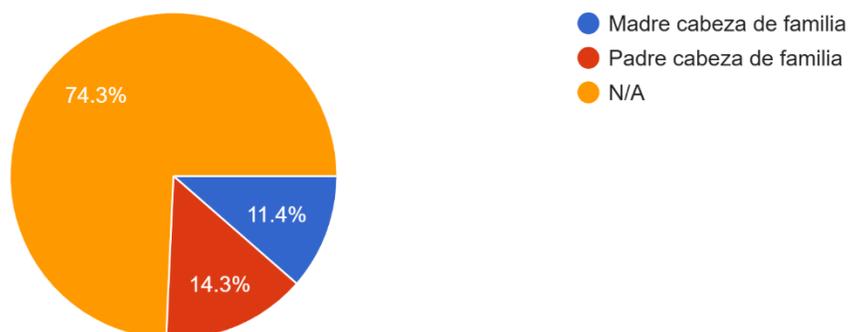
35 respuestas



De los 35 funcionarios encuestados, se evidencia que el 40% correspondiente a 14 funcionarios, son casados; el 25.7% correspondiente a 8 funcionarios se encuentran en Unión Libre; el 22.9% correspondientes a 7 funcionarios se encuentran solteros y el restante 11.4% se encuentran separados o divorciados lo cual corresponde a 4 funcionarios por cada estado civil.

### Indique si se clasifica dentro de las siguientes opciones

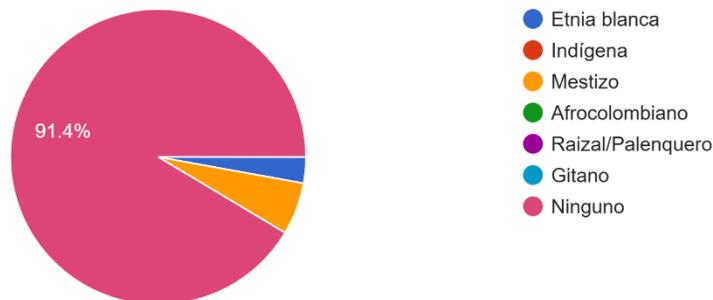
35 respuestas



El 74.3% de los funcionarios encuestados correspondiente a 26; no se identifican como cabezas de familia, cinco (5) funcionarios que corresponde al 14.3% son padres cabeza de familia y el 11.4% manifiestan estar en condición de madres cabeza de familia, lo cual corresponde a cuatro (4) funcionarios.

Pertenece a algún grupo étnico? al responder por favor tenga en cuenta: Un grupo étnico es una comunidad determinada por la existencia de ancestr...a danza y la espiritualidad entre otros elementos.

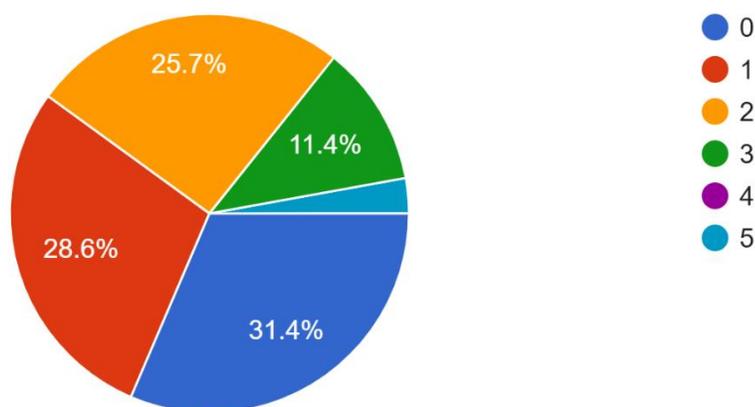
35 respuestas



El 91.4% correspondiente a 32 de los funcionarios encuestados manifestaron no pertenecer a grupos étnicos.

### Cuántos hijos tiene

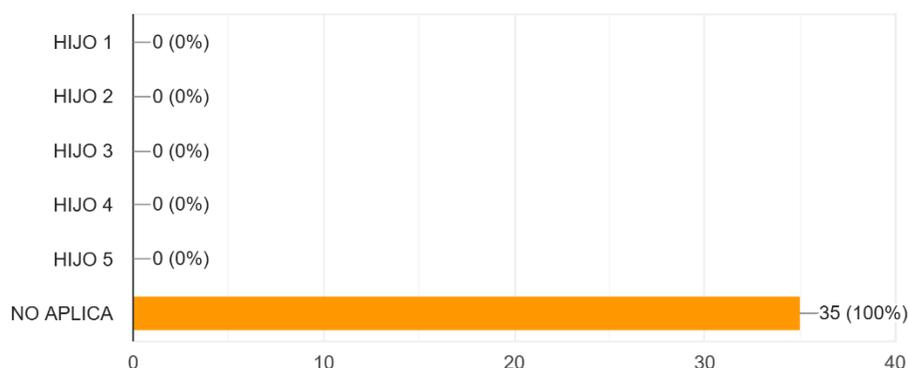
35 respuestas



A la pregunta, cuántos hijos tiene, se evidencia que el 31.4 % de los funcionarios encuestados no tienen hijos; seguido por el 28.6% manifestaron tener 1 hijo; el otro 25.7 tienen 2 hijos, el 11.4% manifestó tener 3 hijos y un encuestado manifestó tener 5 hijos.

Indique si alguno de sus hijos relacionados anteriormente, presenta una condición de discapacidad certificada por Junta Médica

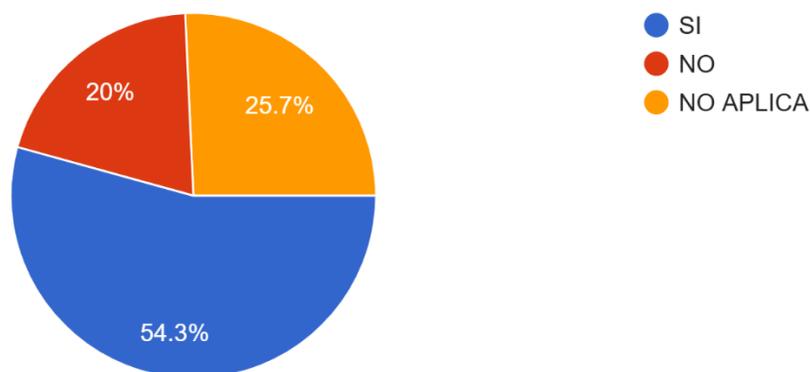
35 respuestas



La totalidad de los funcionarios encuestados manifestaron no tener hijos en condición de discapacidad certificada por junta médica.

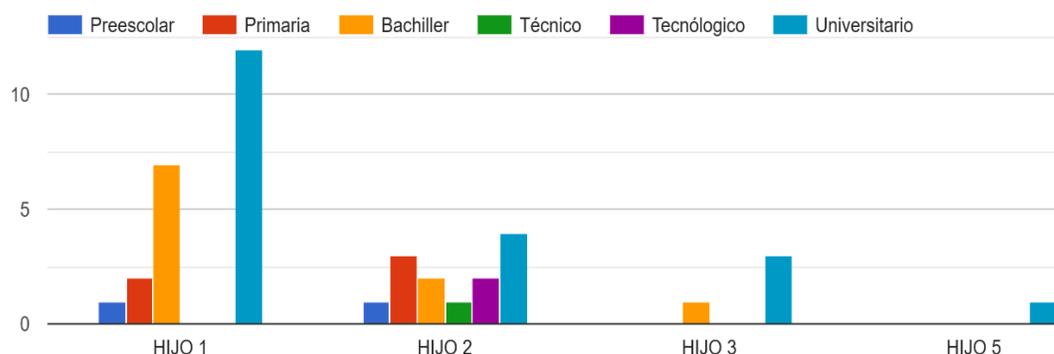
Sus hij@s dependen económicamente de usted

35 respuestas



El 54.3% de los funcionarios encuestados tiene hijos dependientes económicamente.

Indique el nivel de escolaridad de sus hij@s

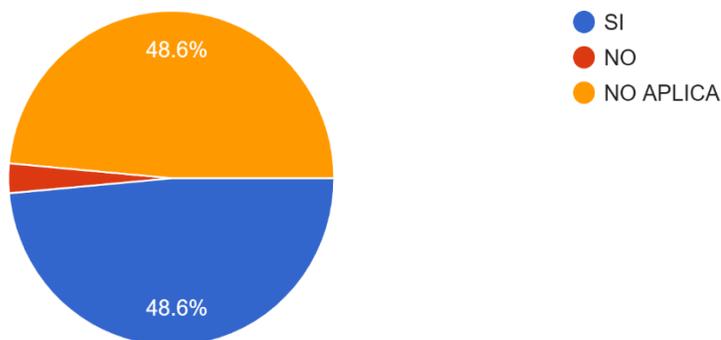


El 57% de los hijos de los funcionarios se encuentran en el nivel universitario, el 28% cursan el nivel bachiller, el 14% cursan el nivel primario.

## 5.2 INFORMACIÓN SOBRE ACTIVIDADES DE BIENESTAR:

Estaría interesad@ en que su o sus hijos participen de una jornada recreativa 2025

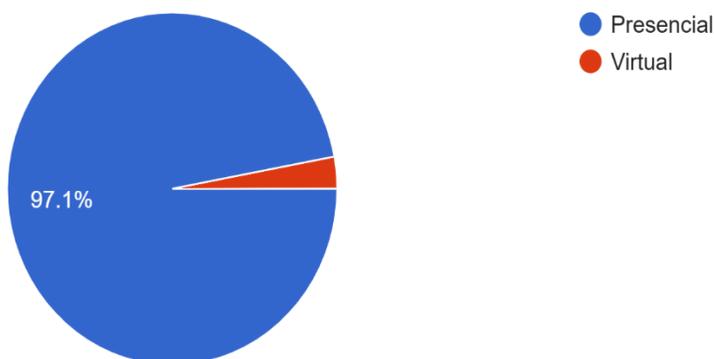
35 respuestas



El 50% de los funcionarios encuestados se encuentran interesados en que sus hijos participen en actividades recreativas en el año 2025

Cuál es la modalidad que más le gusta para participar de las actividades de bienestar

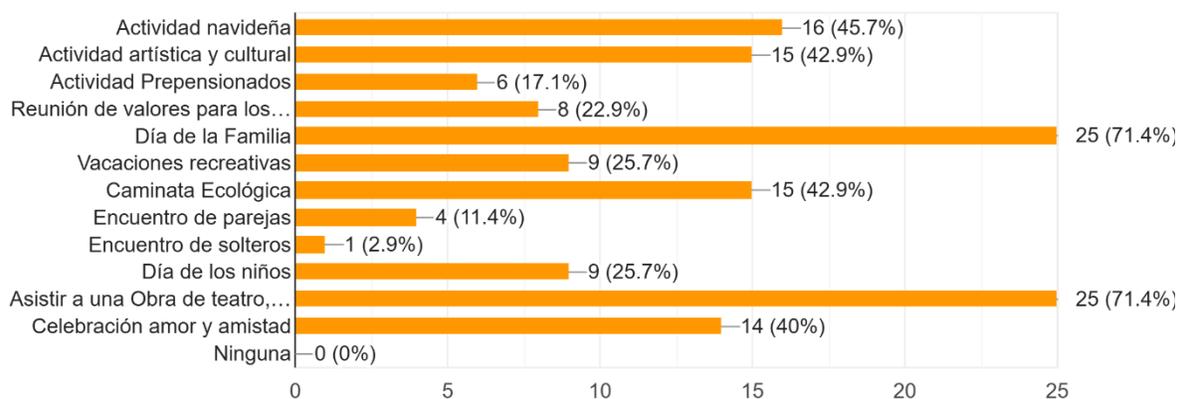
34 respuestas



EL 97.1% de los funcionarios prefieren que las actividades de bienestar se realicen de manera presencial.

¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?

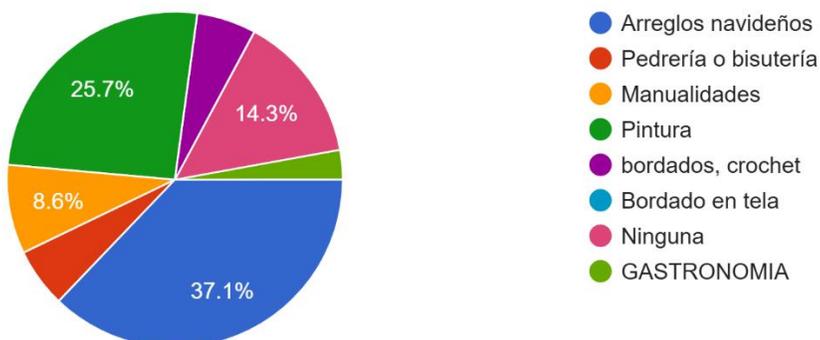
35 respuestas



La preferencia de los funcionarios encuestados frente a las actividades de bienestar de preferencia se enfoca en días de la familia y asistir a una obra de teatro, stand up, cine o espectáculo artístico.

¿En cuál de las siguientes opciones de talleres participaría?

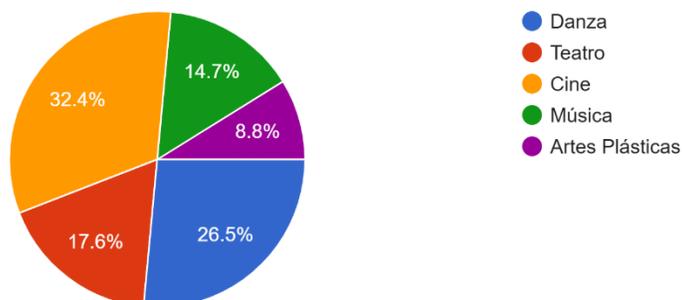
35 respuestas



Los talleres de arreglos navideños son de interés del 37.1% de los funcionarios seguido de los talleres de pintura que representan el interés del 25.7%.

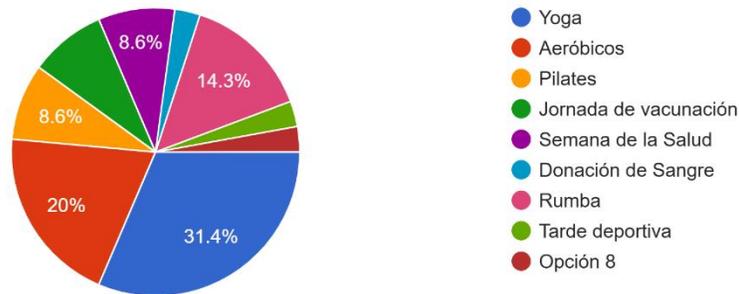
Actividades Culturales, de la lista de actividades colectivas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, seleccione las de su preferencia.

34 respuestas



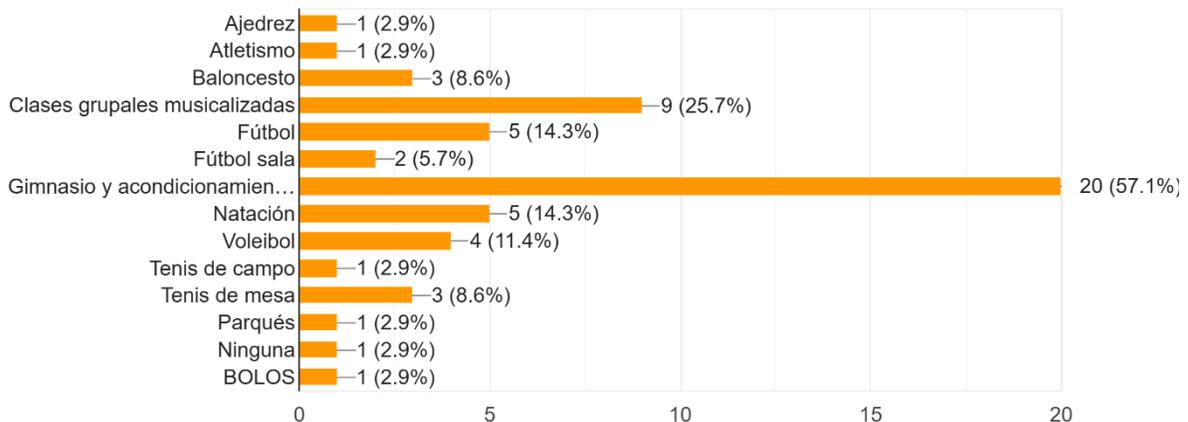
El 32.4% de los funcionarios prefieren el cine como actividad colectiva para el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, seguida de la danza con un 26.5% y el teatro con el 17.6%

Actividades de Promoción y Prevención, de la lista de actividades, seleccione la de su preferencia  
35 respuestas



El Yoga representa para los funcionarios el 31.4% de preferencia como actividad de promoción y prevención, seguida de aeróbicos lo cual representa el 20% de la preferencia de los encuestados.

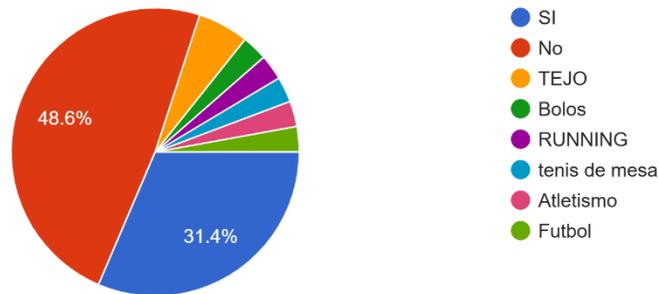
Seleccione dentro de las siguientes opciones en qué deporte le gustaría participar  
35 respuestas



Para el 57.1% de los funcionarios lo cual corresponde a 20 de los encuestados, manifiestan que participarían de actividades de gimnasio y acondicionamiento físico.

Le gustaría participar en algún torneo deportivo? ( Si contesta afirmativamente, indique en cuál)

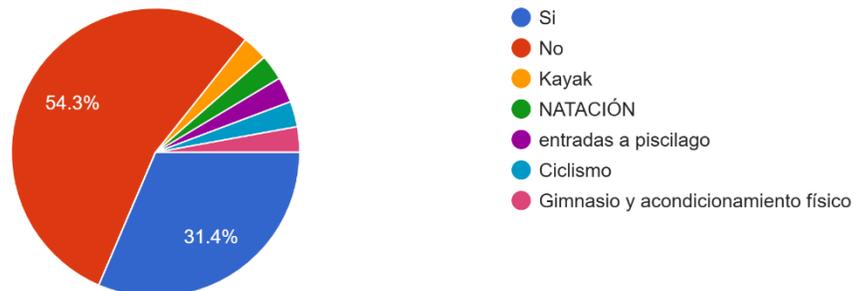
35 respuestas



El 48.6% de los encuestados manifestaron no estar interesados en participar en torneo deportivo, mientras que e 31.4% manifiestan estar interesadas en deportes como tejo, bolos, running, tenis de mesa, atletismo, futbol.

Le gustaría participar en alguna actividad deportiva familiar? Si contesta afirmativamente, indique en cuál

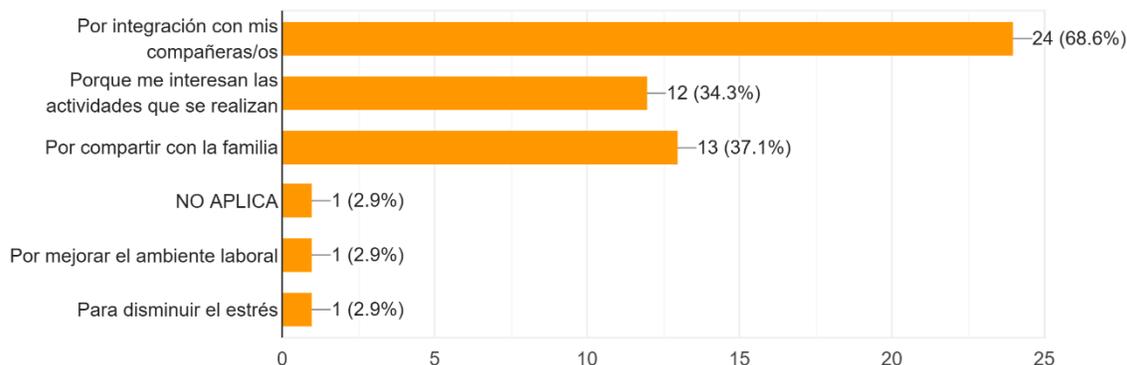
35 respuestas



El 54.3% de los funcionarios encuestados contestaron negativamente a la opción de participar en actividades deportivas familiares. Por otra parte, el 31.4% manifiestan interés en actividades familiares tales como: Kayak, natación, ciclismo y gimnasio y acondicionamiento físico.

Seleccione los motivos por los cuales SI participaría en las actividades de bienestar

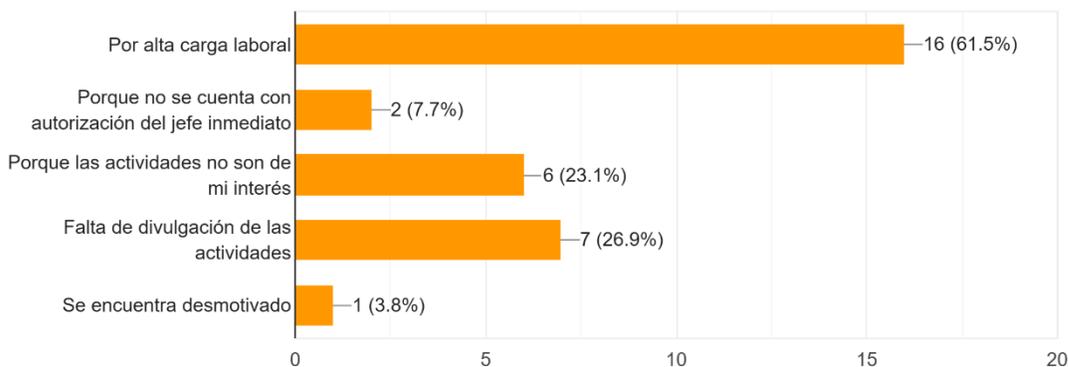
35 respuestas



El 68.6% de los funcionarios encuestados manifiestan interés en la participación de las actividades de bienestar por integración con los compañeros, mientras que el 34.3% manifiestan estar interesados en las actividades realizadas y un 37.1% manifiestan interés en las actividades por compartir con la familia.

Seleccione los motivos por los cuales NO participaría en las actividades de bienestar:

26 respuestas



El 61.5% de los encuestados manifiestan no participar en las actividades de bienestar, por alta carga laboral; el 26.9% de los funcionarios manifiestan que por falta de divulgación de las actividades no participan de las mismas; mientras el 23.1% correspondiente a 6 funcionarios manifiestan no participar porque las actividades no son de su interés, el 7.7%

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 22 de 34

manifiestan no contar con la autorización del jefe para participar de las actividades; el otro 3.8% manifiestan estar desmotivados.

## 6 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

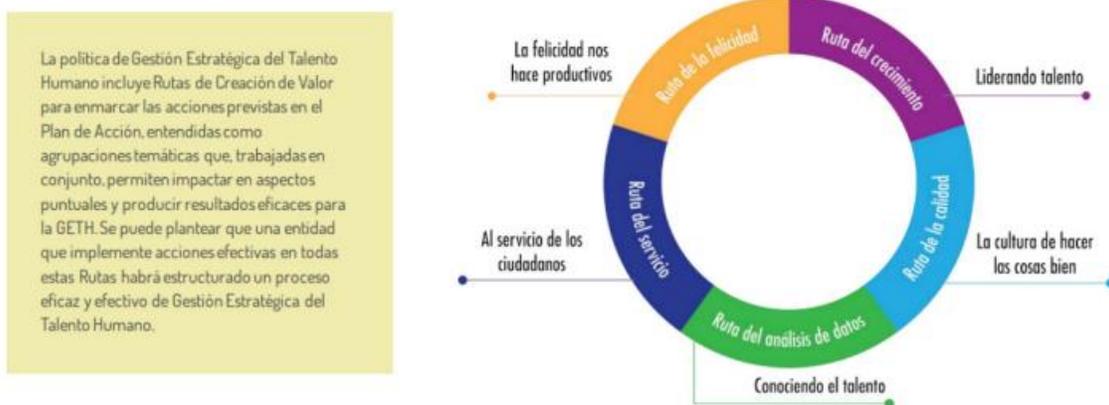
### 6.1. Área de Protección y Servicios Sociales

... “Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura”.

### 6.2. Área de Calidad de Vida Laboral

... “Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad”.

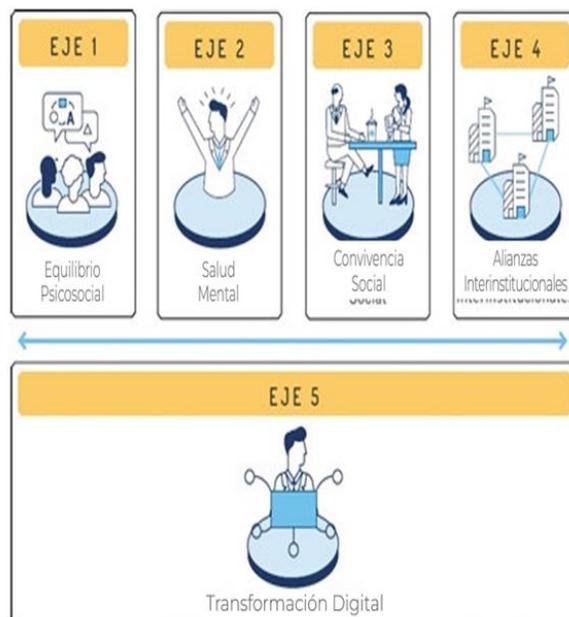
**Gráfico 1:** Rutas de Creación de Valor



**Fuente:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Dimensión del Talento Humano

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	<b>Código: CSC-GI-FR-18</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	<b>Fecha: Octubre 24 de 2023</b>
		<b>Página: 23 de 34</b>

## 7 EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Acogiendo la información señalada anteriormente, se tiene previsto desarrollar el siguiente programa de bienestar e incentivos para la vigencia 2025 en beneficio de los servidores de la Corporación Social de Cundinamarca, de la siguiente manera:

### 7.1 Ruta de la felicidad.

#### 7.1.1 Eje 1. Equilibrio psicosocial

Las actividades enmarcadas en este eje se encuentran clasificadas de acuerdo con los siguientes componentes:

##### 1) Factores psicosociales:

##### **Eventos deportivos:**

Son aquellas actividades físicas que, mediante una participación organizada, tienen como objetivo la expresión o mejora de la condición física y/o psíquica.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 24 de 34

- ✓ **Participación de torneos:** Participación de los Servidores Públicos de la Corporación Social de Cundinamarca, en la Copa Gobernación, participando en las diferentes disciplinas individuales en tenis de mesa masculino y femenino, y billar. Respecto de las disciplinas de conjunto, iniciamos participación en baloncesto femenino y masculino, fútbol femenino y masculino, voleibol mixto, bowling femenino y masculino.
- ✓ **Caminatas ecológicas:** Con el fin de crear espacios de recreación y sano esparcimiento, se realizarán actividades de caminatas ecológicas que armonicen el espíritu del servidor con la naturaleza.
- ✓ **Convenios:** Con el propósito de incentivar mejoras de en la condición física y/o psíquica se gestionará un convenio con Gimnasio de acondicionamiento físico.
- ✓ **Pausas activas en los puestos de trabajo:** Se desarrolla la estrategia de implementación de la actividad física realizando ejercicio dirigido, con el propósito de activar tanto el sistema cardiovascular, como el sistema osteomuscular

#### **Eventos recreacionales:**

Actividades de bienestar en donde se incluye a uno o más miembros de la familia de los servidores públicos.

#### **Eventos artísticos y culturales:**

Son aquellas que se realizan para crear, difundir desarrollar la cultura, entre las cuales se encuentran conciertos, cine, exposiciones, etc.

#### **Capacitaciones en arte y artesanías:**

Entendidas como aquellas actividades que lleven a los servidores públicos a realizar acciones relacionadas con la estética, valiéndose de diferentes recursos de tipo plástico, sonoro, lingüístico o corporal, como mecanismo para canalizar emociones<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <http://www.ejemplos.co/15-ejemplos-de-actividadesartisticas/#ixzz5Cw1nS3Al>

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 25 de 34

### **Salario emocional:**

Se define como aquellas actividades que la Corporación Social de Cundinamarca desarrolla de manera adicional a las establecidas en la normatividad vigente y que están encaminadas a retribuir de forma no monetaria a los servidores de la Entidad, generando efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida laboral.

Entre los beneficios contemplados, se encuentra el *Disfrute del día de cumpleaños*, el cual se otorgará un día hábil remunerado, y se concederá el mismo día o durante el mes siguiente a la fecha de cumpleaños, asimismo se entregará un detalle.

De la misma forma, en este componente la Corporación Social, continúa dando cumplimiento al incentivo por el uso de la bicicleta, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos, mediante Resolución No. 01829 del 02 de Agosto de 2023.

Media Jornada Laboral: En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, día de los niños, Halloween, entre otros), y eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, paros, entre otros); se les otorgará media jornada libre remunerada.

Finalmente, la entidad busca a través de la realización de Ferias de emprendimiento, de servicios y de beneficios que los funcionarios puedan contar con tarifas preferenciales y cobijar a estos y a su grupo familiar.

### **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:**

Mediante este componente la Corporación Social generará estrategias que permitan a los servidores encontrar un punto de equilibrio que facilite y mejore sus condiciones tanto a nivel personal, laboral, como familiar y para ellos se tiene previsto:

- Dar continuidad a los Horarios flexibles establecidos al interior de la Corporación establecidos mediante Resolución 01404 del 10 de septiembre de 2024

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 26 de 34

- Disfrute del día de la familia, se realizará una jornada por semestre.
- Compensación de tiempo para Semana Santa, Navidad y Fin de año.
- Coordinar la celebración del día de los niños a través de una actividad o detalle.
- Gestionar la celebración del inicio de la navidad y la decoración de los pisos.
- Gestionar la celebración de Halloween y la decoración de los pisos.
- Garantizar la continuidad del uso de las salas amigas de la familia lactante. (Esto se realizará con el apoyo del SG-SST)
- Promocionar el Incentivo para funcionarios públicos por el uso de la bicicleta, quienes recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
- Auxilio económico educativo: educación formal para el funcionario o hijo del funcionario.
- Política de desconexión laboral.

#### **Calidad de vida laboral:**

##### **• Programa de incentivos:**

Teniendo como objetivo otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Corporación Social acorde con la misión y objetivos institucionales.

#### **Componentes:**

Los servidores públicos de la Corporación Social podrán optar por las siguientes categorías de incentivo:

- Desempeño laboral sobresaliente (al mejor de la entidad y por nivel ocupacional).
- Mejores equipos de trabajo (a los tres mejores equipos evaluados).
- Los servidores de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública podrán acceder a los incentivos institucionales y su selección se debe realizar de acuerdo con el sistema de evaluación de Gestión prevista por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Seleccionar a los mejores empleados:** Por niveles jerárquicos de carrera administrativa, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	<b>Código: CSC-GI-FR-18</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	<b>Fecha: Octubre 24 de 2023</b>
		<b>Página: 27 de 34</b>

de carrera administrativa, se establecerá con base a la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el acuerdo de gestión. Se otorgará entre tres (3) y dos (2) días a los mejores funcionarios calificados.

### **Clases de incentivos:**

Teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad vigente, se otorgarán incentivos pecuniarios e incentivos no pecuniarios, que se darán a conocer previamente a los servidores beneficiarios de los incentivos.

- Programa servimos: El programa "Servimos" es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado. Las acciones que se desarrollarán para este programa será la socialización a todos los servidores públicos a través de la intranet y de la realización de una feria.
- Pre- pensionados: Seminario – Taller Pre-pensionados y Provisionales: Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse y provisionales, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.
- Desvinculación laboral asistida: En este programa se busca preparar al trabajador para afrontar los cambios que surgen en su vida laboral, apoyarlos sociolaboral y emocionalmente mediante un plan de desvinculación.

En caso de presentarse un caso de despido, se adelantará un proceso en alianza con la Caja de Compensación Familiar para brindar al funcionario herramientas de afrontamiento de forma positiva y herramientas de búsqueda para un nuevo empleo u ocupación.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 28 de 34

- Otras conmemoraciones y/o celebraciones:
  - Coordinar la celebración de días especiales para los servidores de la entidad por su ocupación u oficio, entre las que se encuentra el día del conductor y el día de la secretaria y la conmemoración al día de la mujer (semana de género)
  - Celebración día del servidor público.
  - Gestionar y coordinar la actividad de Cierre de gestión para la vigencia.
  - Pasadía para los funcionarios: Con el fin de integrar y mejorar las relaciones interpersonales, se realizarán actividades de pasadías como reconocimiento a esfuerzos notorios por participación en las actividades de bienestar, u otras.
  - Novenas de aguinaldos: Con fin de unirse a las festividades de fin de año, la entidad apoyará la realización de las novenas de aguinaldos.
  - Día del padre: La entidad honra a los servidores que tienen el rol de padre con una actividad en el mes de junio como reconocimiento por tan loable labor.
  - Día de la madre: La entidad honra a las servidoras que tienen el rol de madres con una actividad en el mes de mayo como reconocimiento por tan loable labor.

### 7.1.2 Eje 2: Salud Mental

Con la implementación de estrategias que contribuyan a mantener estados mentales saludables para los servidores de la Corporación Social, se intervendrán los siguientes componentes:

- 1) Higiene mental o psicológica:
  - Política de alcohol, tabaquismo y sustancias psicoactivas
  - Implementación de los protocolos de estrés, agotamiento laboral (Burnout), depresión
  - Campañas de autocuidado, alimentación saludable, mindfulness
- 2) Prevención de nuevos riesgos de la salud:
  - Campañas para prevenir el sedentarismo
  - Prácticas de ejercicio físico

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	<b>Código: CSC-GI-FR-18</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	<b>Fecha: Octubre 24 de 2023</b>
		<b>Página: 29 de 34</b>

- Promover estrategias como la telemedicina o la teleorientación psicológica
- Gestionar y coordinar actividades encaminadas a generar estilos de vida saludables, entre las que se encuentran actividades de relajación y Fisioterapia, Rumbas aeróbicas, entre otras.
- Gestionar la contratación de caminatas recreativas acorde a las necesidades, preferencias y condiciones personales de los servidores de la Corporación.

## 7.2 Ruta del Crecimiento

### 7.2.1 Eje 3: Diversidad e Inclusión

- 1) Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad
  - Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral
  - Acciones para prevenir, detectar y evitar actuaciones discriminatorias y/o trato desigual (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, población LGBTIQ+, entre otros)
  - Socializar rutas de atención que afecten los derechos humanos
- 2) Prevención, atención y medidas de protección
- 3) • Desarrollar iniciativas que prevengan, atiendan y protejan situaciones asociadas al Acoso Laboral, Acoso sexual laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación.

## 7.3 Ruta del Análisis de Datos

### 7.3.1 Eje 4: Transformación Digital

- 1) **Creación de cultura digital para el bienestar**
  - Fortalecer las competencias digitales a través del uso de herramientas de uso gratuito enfocadas en el autocuidado.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	<b>Código: CSC-GI-FR-18</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	<b>Fecha: Octubre 24 de 2023</b>
		<b>Página: 30 de 34</b>

## 2) Creación de ecosistemas digitales

- Capacitación en herramientas digitales que faciliten la labor diaria de los servidores al interior de la organización y a las cuales se les pueda sacar el mejor provecho (one drive, correo, teams, entre otros). Este componente será apoyado a través del programa institucional de capacitación.

## 7.4 Rutas del Servicio y de la Calidad

### 7.4.1 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

- Fomentar el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público a través del mejoramiento de capacidades, interiorización del código de integridad y principios de la función pública.
- Realización de actividades de voluntariado.
- Implementación de la cultura del servicio
- Generar espacios para fortalecer las dependencias y sus equipos internos a través de talleres experienciales organizacionales y actividades con estrategias de relacionamiento.
- Regular y fomentar el desarrollo personal y profesional de los servidores a través de la gestión de los permisos de estudio.
- Mejorar los estilos de dirección a través de talleres de liderazgo para directivos.

## 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.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 31 de 34

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:

$$\frac{\text{Actividades ejecutadas según cronograma} * 100}{\text{Actividades programadas según cronograma}}$$

## 10. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES PROPUESTAS		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	
		RUTA DE LA FELICIDAD				
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Eventos Deportivos	Copa Gobernación				
		Jornadas de aeróbicos				
		Convenios para entrenamientos deportivos				
	Eventos Recreacionales	Día Dulce de los Niños				
		Eventos Artísticos y Culturales	Cine (Bono cumpleaños servidores)			
	Artes y Artesanías		Feria de emprendedores			
		Salario Emocional	Cumpleaños servidores públicos (Día Compensatorio remunerado)			
	Ferias de Bienestar		Incentivo uso de la bicicleta			
		Semana de la Salud				
		Autocuidado y calidad de vida.				
	Equilibrio vida personal, laboral y familiar.	Alimentación saludable				
		Horario Flexible				
		Día de la Familia				
		Compensación Semana de Recogimiento (Semana Santa)				
		Turnos compensados fin de año				
	Calidad de Vida Laboral	Sala Amiga de familia lactante				
		Programa de incentivos				
		Programa Servimos				
		Taller Preparación de Retiro Laboral				
		Mes de la Diversidad de Genero (Día de la Mujer y el Hombre)				
Día de la secretaria						
Día del Servidor Publico						
Día del Conductor						

		Cierre de Gestión				
	Salud Mental	Primeros Auxilios Psicológicos				
		Caminatas Ecológicas y Jornada de siembra de árboles				
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>						
<b>DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>	Fomento de la Inclusión, la diversidad y la equidad	Socializar rutas de atención que afecten los derechos humanos				
		Acciones para prevenir, detectar y evitar actuaciones discriminatorias y/o trato desigual (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, población LGBTQ+, entre otros)				
	Prevención, atención y medidas de protección	Actividades que prevengan, atiendan y protejan situaciones asociadas al Acoso Laboral, Acoso sexual laboral, violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier tipo de discriminación				
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>						
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Creación ecosistemas digitales	Capacitación en herramientas digitales				
<b>RUTA DEL SERVICIO Y RUTA DE LA CALIDAD</b>						
<b>IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO</b>	Identidad y Vocación por el servicio público	Mejor Empleado de Carrera en los niveles y Mejor Empleado de Libre Nombramiento y Remoción.				
		Resaltar los valores Corporativos - Aniversario CSC				
		Comités de planeación Directivos				

*\*\*Las fechas y actividades pueden variar de acuerdo con las agendas y cobertura establecida por la CSC.*

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	<b>Código: CSC-GI-FR-18</b>
	<b>Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: Octubre 24 de 2023</b>
		<b>Página: 34 de 34</b>

## 11. PRESUPUESTO VIGENCIA

Para la ejecución del Plan de bienestar e incentivos de la Corporación Social de Cundinamarca, en cumplimiento del marco normativo que sustenta las acciones aquí planteadas corresponde a la suma de **DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$200.000.000) M/CTE.**

## 12. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró (proceso)	Revisó (Calidad)	Aprobó
<p><b>Liced Barón Puentes.</b> Profesional Universitario <i>Elaboró</i></p> <p><b>Martha Haydee Carrillo S.</b> Subgerente Administrativo y Financiero <i>Revisó</i></p>	<p><b>Alejandra Vargas Rodríguez</b> Profesional Universitario <i>Revisó</i></p> <p><b>Carlos Francisco Forero</b> Asesor de Gerencia <i>Revisó</i></p>	<p><b>Sandra Hoyos Acosta.</b> Presidente Comité Aprobó</p> <p>Acta de Comité N° 002 de 2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño Aprobó</p>
<b>Fecha:</b> enero 18 de 2025	<b>Fecha:</b> enero 21 de 2025	<b>Fecha:</b> enero 23 de 2025