



Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2026



Gobernación de
Cundinamarca




	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 2 de 32

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	OBJETIVOS.....	6
3.1.	General	6
3.2.	Específicos.....	6
4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	7
5.	RESULTADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	11
5.1	Datos Generales:	11
5.2	INFORMACIÓN SOBRE ACTIVIDADES DE BIENESTAR:.....	15
6.	AREAS DE INTERVENCIÓN	20
6.1.	Área de Protección y Servicios Sociales.....	20
6.2.	Área de Calidad de Vida Laboral.....	20
7.	EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	21
8.	ENTIDADES DE APOYO	28
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	28
10.	CRONOGRAMA.....	29

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 3 de 32

1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social se entiende como la búsqueda de calidad de vida en general, la necesidad de generación de ambientes propicios para conciliar la vida laboral con los demás ambientes que permitan desarrollarse y alcanzar las expectativas dentro y fuera de la entidad sin olvidar su objetivo. Es así, como la Corporación Social de Cundinamarca, desde la Subgerencia Administrativa y Financiera establecen estrategias y gestión de un ambiente laboral saludable que promueva el sentido de felicidad entendida como la búsqueda de la realización de sus sueños, sentirse plenos y satisfechos, 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.

Múltiples investigaciones evidencian que “cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia”. (Presidencia de la República, 2017, pág. 23)

Por otra parte, el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG *“concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”*

Así mismo el Programa Nacional de Bienestar para estar en constante “búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023, pág. 7).

Por lo tanto, la Corporación Social de Cundinamarca, desde la Subdirección Administrativa y Financiera ha diseñado el presente Plan de Bienestar e Incentivos 2026 basados en la firme propuesta de generar una Cultura Organizacional encaminado a impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus funcionarios y de esta manera propiciar mejores condiciones laborales que promuevan y favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación, desarrollo y la



Gobernación de
Cundinamarca

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 4 de 32

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 2026 integra el Plan de Capacitación 2026 y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026, 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 a los servidores de planta de la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 909 de septiembre 23/2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.


Ley 1221 de julio 07/2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Resolución 2646 de julio 17/2008. 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 1616 de enero 21/2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02 Fecha: Octubre 24 de 2023 Página: 5 de 32

Decreto 1072 de mayo 26/2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Ley 1811 de octubre 21/2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito.

Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Ley 1857 de julio 26/2017. 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 051 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 648 de abril 19/2018. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Ley 2088 de mayo 12/2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Ley 2191 de enero 6/2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 6 de 32

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2021. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.


3. OBJETIVOS

3.1. General

Fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos de la Corporación Social, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través del diseño e implementación de programas encaminados a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad desde la gestión del clima organizacional, así como el sentido de pertenencia; desde la motivación, crecimiento, desarrollo profesional y 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.
- ✓ Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar en cualquier condición.
- ✓ Generar estrategias para fortalecer el clima y la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Incentivar una cultura de autocuidado e importancia de la salud mental, como pilar del bienestar de cada servidor.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 7 de 32

- ✓ Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

- ✓ **Calidad de vida**

Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

- ✓ **Calidad de vida laboral**


La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

- ✓ **Cambio Organizacional**

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

- ✓ **Clima Organizacional**

Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 8 de 32

✓ **Cultura organizacional**

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

✓ **Riesgo Psicosocial**

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través del percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

✓ **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.

✓ **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



Gobernación de
Cundinamarca

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 9 de 32

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. (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).
- ✓ **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

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 10 de 32

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 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



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 11 de 32

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).

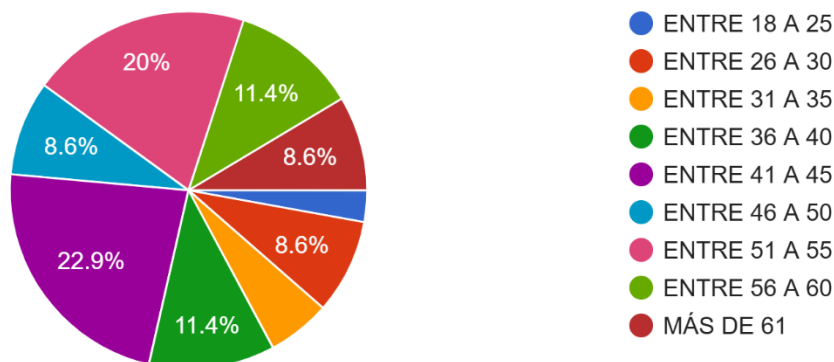
- ✓ **Planes de Incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conformarán, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Decreto 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 2026*" 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:



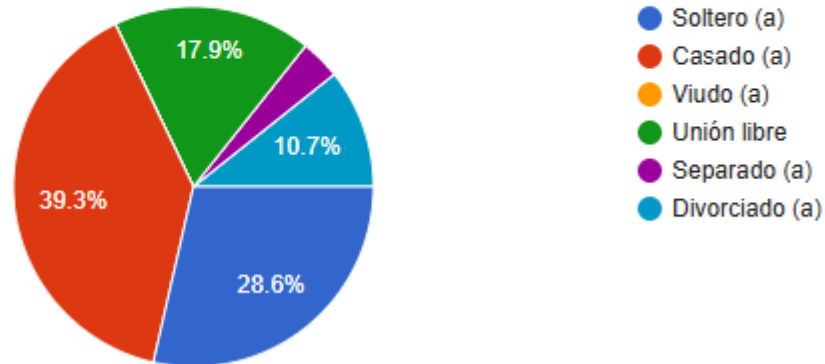
De los funcionarios encuestados se evidencia que el 22.9% correspondiente a 8 funcionarios se encuentran en un rango de 41 a 45 años de edad; mientras el 20% de los encuestados superan los 51 años de edad, así mismo se evidencia un 8.6% que superan los 60 años de edad.

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

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 12 de 32

Estado Civil

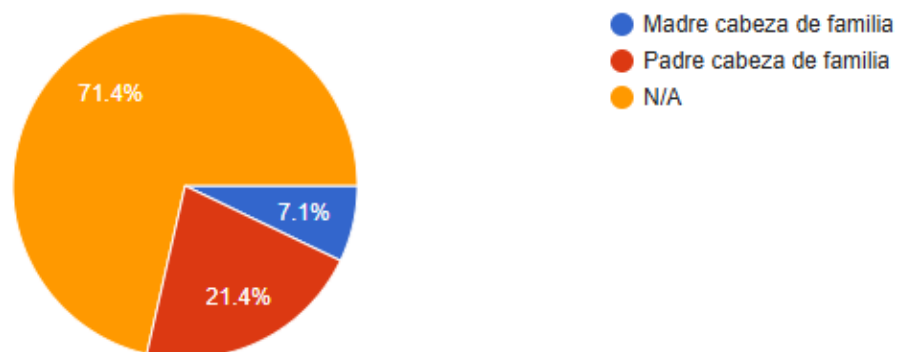
28 respuestas



De los 29 funcionarios encuestados, se evidencia que el 39.3% correspondiente a 11 funcionarios, son casados; el 28.6% correspondiente a 8 funcionarios se encuentran solteros; el 17.9% correspondientes a 5 funcionarios se encuentran en Unión Libre y el restante 14. % se encuentran separados o divorciados lo cual corresponde a 4 funcionarios por cada estado civil.

Cabeza de Familia:

28 respuestas

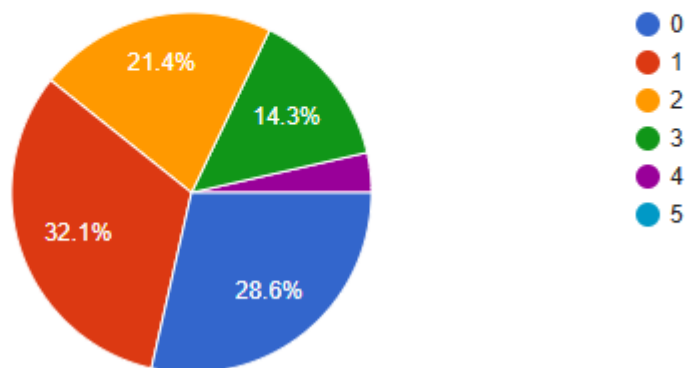


El 71.4% de los funcionarios encuestados correspondiente a veinte (20); no se identifican como cabezas de familia, seis (6) funcionarios que corresponde al 21.4%

son padres cabeza de familia y el 7.1% manifiestan estar en condición de madres cabeza de familia, lo cual corresponde a dos (2) funcionarios.

Cuántos hijos tiene

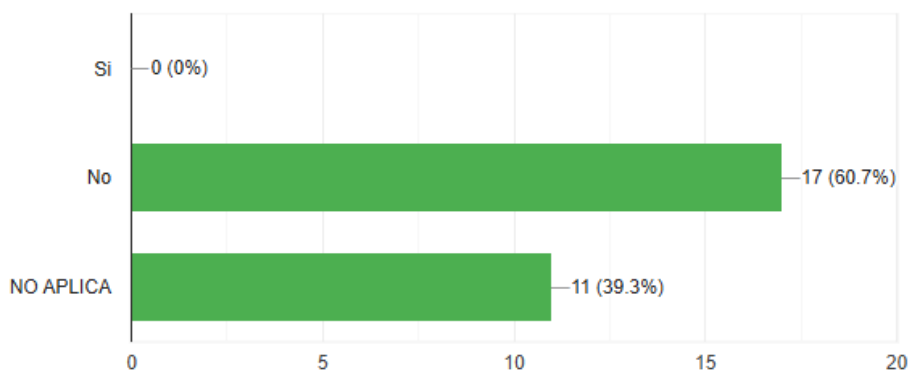
28 respuestas



A la pregunta, cuantos hijos tiene, se evidencia que el 32.1 % de los funcionarios encuestados manifestaron tener 1 hijo; seguido por el 28.6% no tienen hijos; el otro 21.4% tienen 2 hijos, el 14.3% manifestó tener 3 hijos y un encuestado manifestó tener 4 hijos.

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

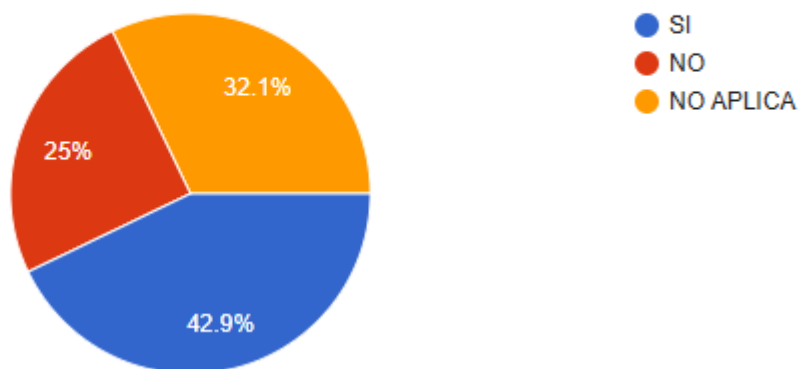
28 respuestas



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

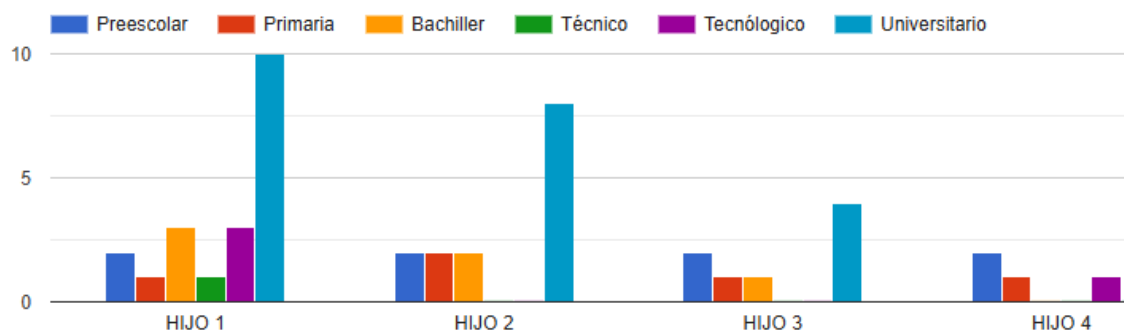
Sus hij@s dependen económicamente de usted

28 respuestas



El 42.9% de los funcionarios encuestados tiene hijos dependientes económicamente.

Indique el nivel de escolaridad de sus hij@s

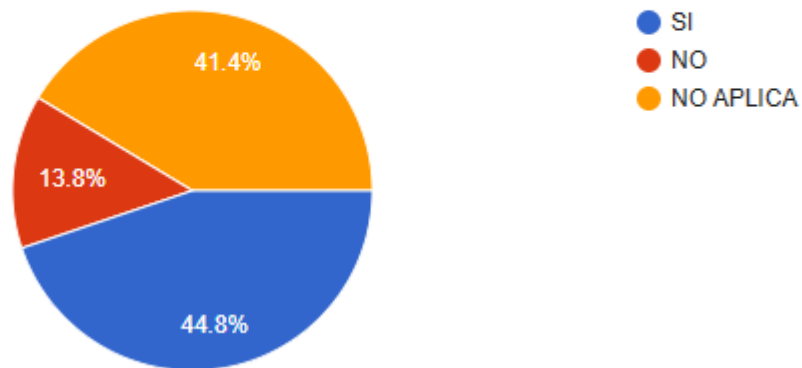


El 36% de los hijos de los funcionarios se encuentran el nivel universitario, el 22% cursan Bachillerato y tecnológico, el 6% cursan el nivel primario y técnico y el restante correspondiente al 29% no aplica.

5.2 INFORMACIÓN SOBRE ACTIVIDADES DE BIENESTAR:

Estaría interesad@ en que su o sus hijos participen de una jornada recreativa 2026

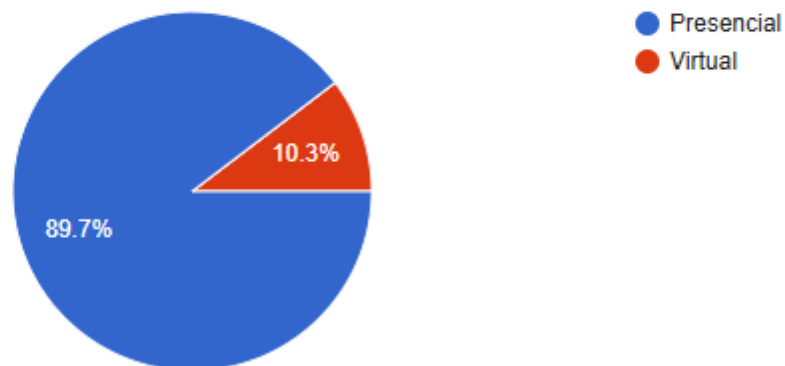
29 respuestas



El 44.8% de los funcionarios encuestados se encuentran interesados en que sus hijos participen en actividades recreativas en el año 2026

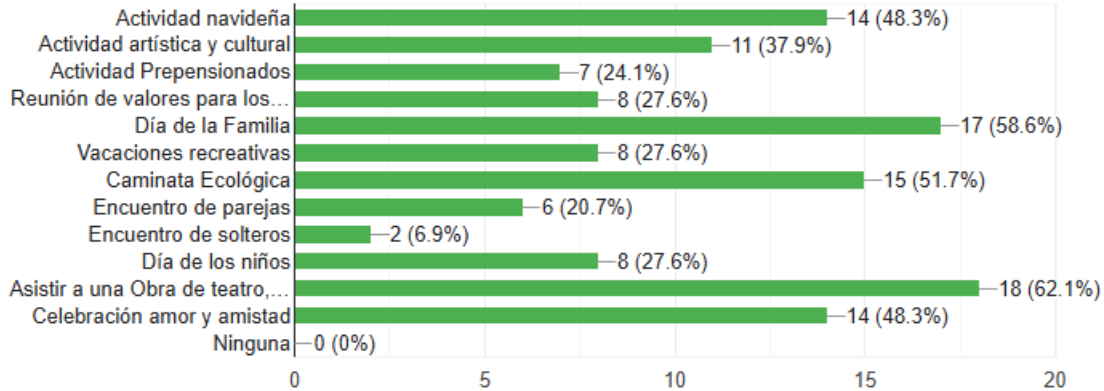
Cuál es la modalidad que más le gusta para participar de las actividades de bienestar

29 respuestas



El 89.7% de los funcionarios prefieren que las actividades de bienestar se realicen de manera presencial.

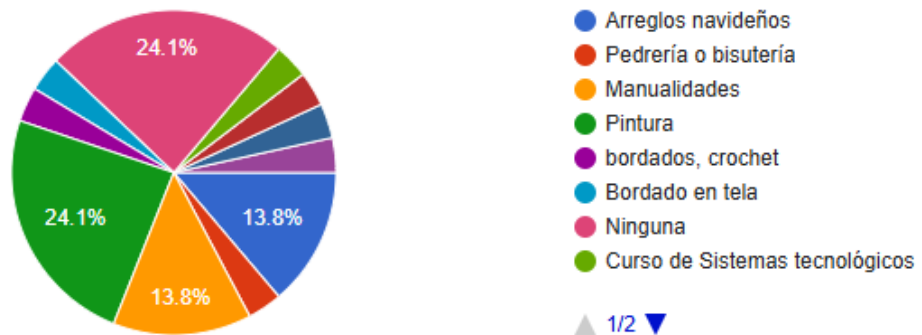
29 respuestas




Los funcionarios encuestados frente a las actividades de bienestar de preferencia se enfocan en asistir a una obra de teatro, stand up, cine o espectáculo artístico, día de la familia y celebraciones de amor y amistad.

¿En cuál de las siguientes opciones de talleres participaría?

29 respuestas

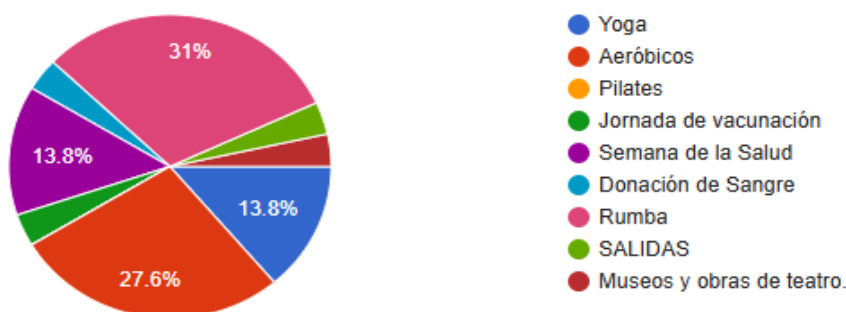


 <p>CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 17 de 32

Los talleres de pintura son de interés del 24.1 de los funcionarios seguido de los talleres de manualidades que representan el interés del 13.8%.

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

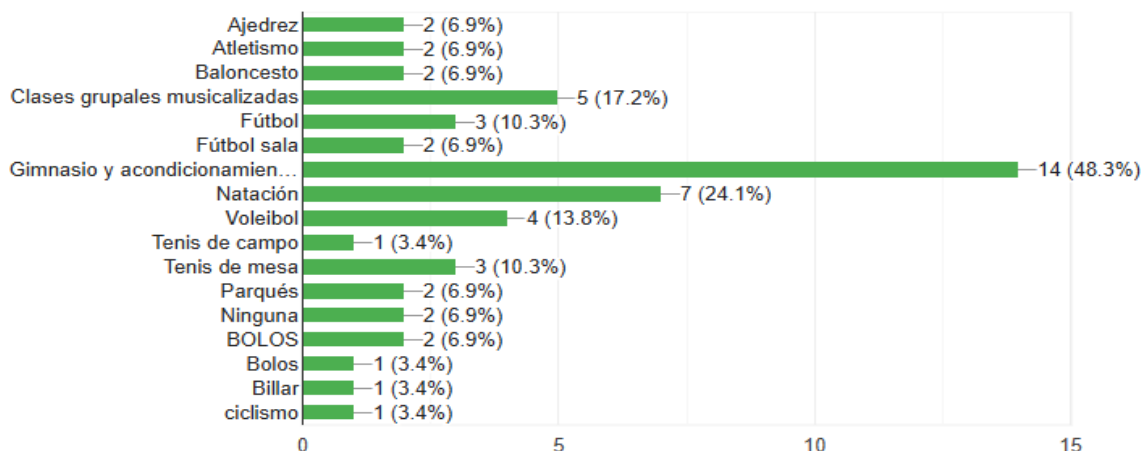
29 respuestas



El 31% de los funcionarios prefieren la rumba como actividad colectiva para el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, seguida de los aeróbicos con el 27.6% semana de la salud y yoga cada uno con el 13.8%.

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

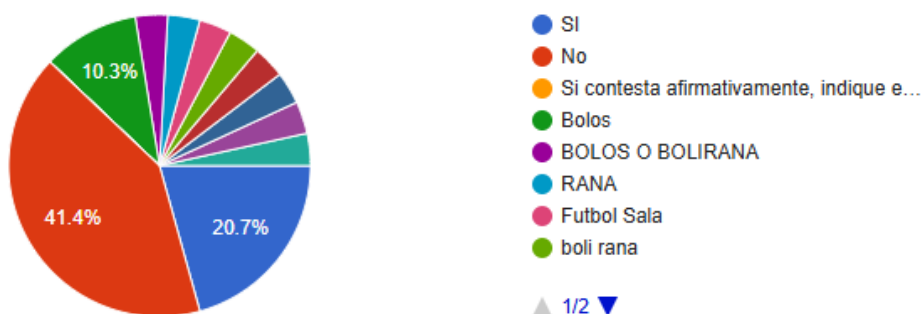
29 respuestas



Para el 48.3% de los funcionarios lo cual corresponde a 14 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)

29 respuestas



El 41.4% de los encuestados manifestaron no estar interesados en participar en torneo deportivo, mientras que el 20.7% manifiestan estar interesadas en deportes como tejo, bolos, running, tenis de mesa, atletismo, futbol.

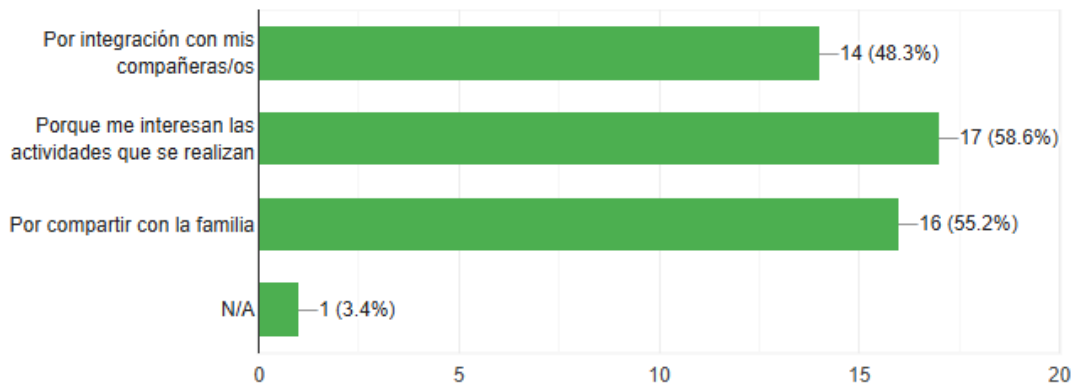
29 respuestas



El 34.5% de los funcionarios encuestados contestaron negativamente a la opción de participar en actividades deportivas familiares. Por otra parte, el 17.2% manifiestan interés en actividades familiares tales como: natación, ciclismo y gimnasio y acondicionamiento físico.

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

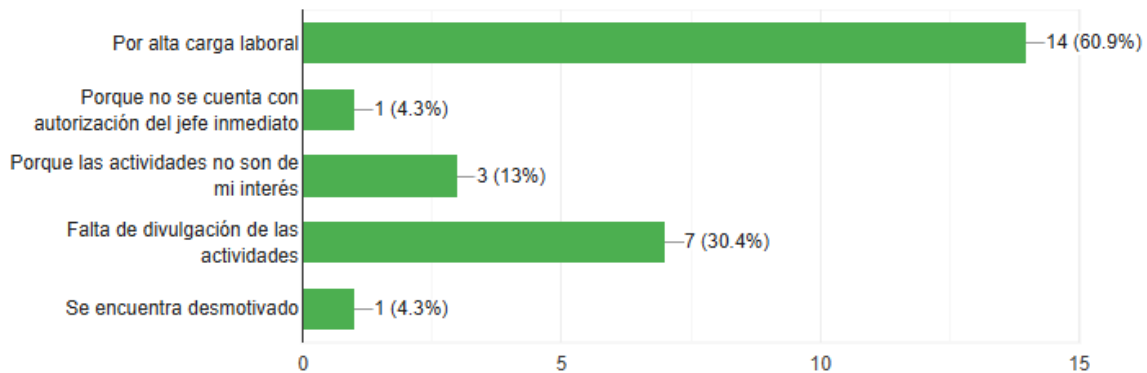
29 respuestas



El 58.6% de los funcionarios encuestados manifiestan interés en la participación de las actividades de bienestar por integración con los compañeros, mientras que el 55.2% manifiestan estar interesados en las actividades por compartir con la familia. y un 48.3% manifiestan interés en las actividades por integración.

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

23 respuestas



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 20 de 32

El 60.9% de los encuestados manifiestan no participar en las actividades de bienestar, por alta carga laboral; el 30.4% de los funcionarios manifiestan que por falta de divulgación de las actividades no participan de las mismas; mientras el 13% correspondiente a 3 funcionarios manifiestan no participar porque las actividades no son de su interés, el 4.3% manifiestan no contar con la autorización del jefe para participar de las actividades; el otro 4.3% manifiestan estar desmotivados.

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

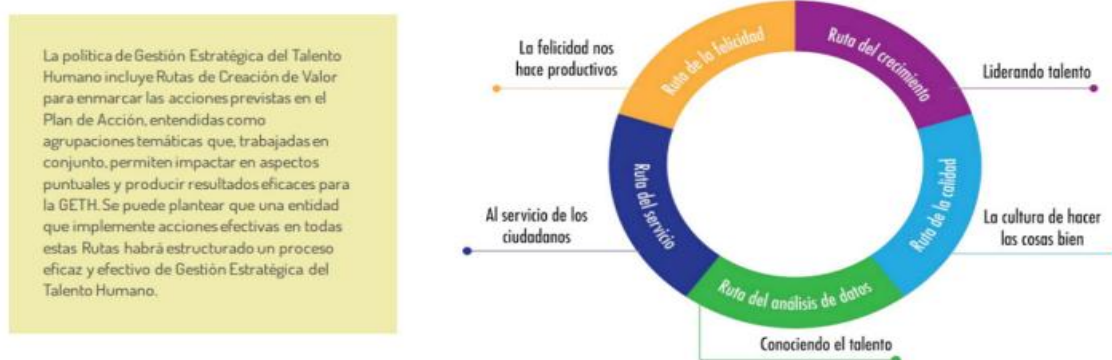
6.1. Área de Protección y Servicios Sociales

... “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”.

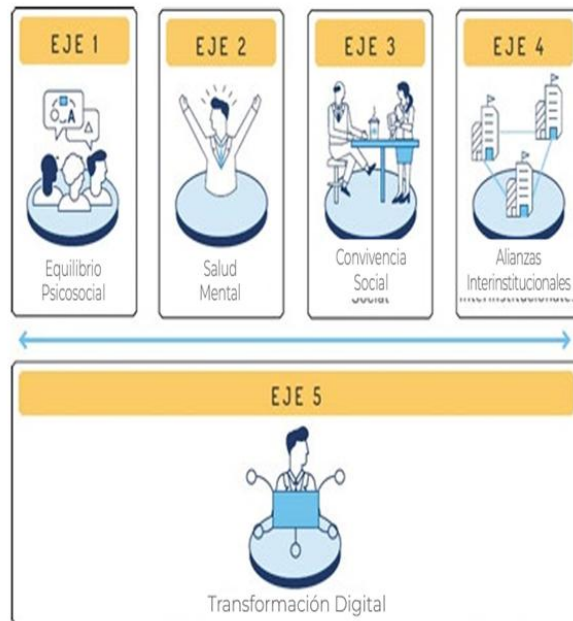
Gráfico 1: Rutas de Creación de Valor



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

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 21 de 32

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 2026 en beneficio de los servidores de la Corporación Social de Cundinamarca, de la siguiente manera:

RUTA DE LA FELICIDAD 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.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 22 de 32

- ✓ **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.
- ✓ **Jornadas de aeróbicos:** Estas jornadas ayudan a mejorar la salud cardiovascular, aumentar la energía, reducir el estrés y fomentar hábitos de vida saludables. Asimismo fortalecen la convivencia y el trabajo en equipo, creando un ambiente positivo que motiva a la comunidad a cuidar su bienestar físico y mental.
- ✓ **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 emociones¹.

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

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 23 de 32

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
- Disfrute del día de la familia, se realizará una jornada por semestre.
- Compensación de tiempo para Semana Santa, Navidad y Fin de año.
- Día de los niños a través de una actividad o detalle.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 24 de 32

- Gestionar la celebración del inicio de la navidad y la decoración de los pisos.
- En Halloween impulsar 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 GSST)
- 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.
- 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:

- a. Desempeño laboral sobresaliente (al mejor de la entidad y por nivel ocupacional).
- b. 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.
- c. **Seleccionar a los mejores empleados:** Por niveles jerárquicos de carrera administrativa, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados 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.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 25 de 32

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 Agencia de empleo de 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.

- 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 y del hombre (semana de género)
 - Celebración día del servidor público.
 - Gestionar y coordinar la actividad de Cierre de gestión para la vigencia.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 26 de 32

- 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.

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
 - 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.

RUTA DEL CRECIMIENTO 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



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 27 de 32

- 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.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS 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.

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.

RUTAS DEL SERVICIO Y DE LA CALIDAD 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.
- 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.

	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 28 de 32

- 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.

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:


Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

de actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social / # de actividades programadas en el Plan de Bienestar Social x 100%

de actividades desarrolladas en el Plan de Incentivos / # de actividades programadas en el Plan de Incentivos x 100%

Indicador de Medición: Número de las servidoras y los servidores participantes en las actividades programadas en el cronograma de Bienestar Social e Incentivos.

de servidores que participan en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado del Plan de Bienestar Social / Total de servidores inscritos en las

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 29 de 32

actividades que tienen cupo de inscripción limitado en el Plan de Bienestar Social
x 100%


de servidores que participan en las actividades del Plan de Incentivos / Total de
servidores inscritos en las actividades del Plan de Incentivos x 100%

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				
	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)				
		Incentivo uso de la bicicleta				
	Ferias de Bienestar	Semana de la Salud				
		Autocuidado y calidad de vida.				
		Alimentación saludable				

ACTIVIDADES PROPUESTAS			I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
RUTA DE LA FELICIDAD						
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Equilibrio vida personal, laboral y familiar.	Horario Flexible				
		Día de la Familia				
		Compensación Semana de Recogimiento (Semana Santa)				
		Turnos compensados fin de año				
		Sala Amiga de familia lactante				
	Calidad de Vida Laboral	Programa de incentivos				
		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				

ACTIVIDADES PROPUESTAS			I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
RUTA DEL CRECIMIENTO						
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	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 LGBTIQ+, 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				

 CSC CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Versión: 02
		Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 31 de 32

ACTIVIDADES PROPUESTAS			I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS						
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación ecosistemas digitales	Capacitación en herramientas digitales				

ACTIVIDADES PROPUESTAS			I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
RUTA DEL SERVICIO Y RUTA DE LA CALIDAD						
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	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				
		Comités de planeación Directivos				


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

11. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026 se contemplará el apoyo de instituciones como:

- ✓ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✓ Caja de Compensación Familiar
- ✓ Entidades Promotoras de Salud
- ✓ Instituto Distrital de Recreación y Deporte.
- ✓ Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con Entidades Públicas y Privadas.



	Procesos de Apoyo Gestión de la Información	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 32 de 32

12. PRESUPUESTO VIGENCIA 2026

Para la ejecución del programa 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 **CIENTO CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$150.000.000) M/CTE.**

13. ELABORACIÓN Y APROBACION

Elaboró	Revisó y Aprobó	Aprobó
LICED BARÓN PUENTES. Profesional Universitario <i>Elaboró</i> Martha Haydee Carrillo Sierra Subgerente Administrativa y financiera <i>Aprobó</i>	Carlos Francisco Buitrago Asesor de Gerencia Revisó	Sandra Hoyos Acosta. Presidente Comité Aprobó Acta de Comité N° 002 de 2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño Aprobó
Fecha: Enero 19 2026	Fecha: Enero 20 2026	Fecha: Enero 22 2026