



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

---



## **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026**



MARCOS MANUEL URQUIJO COLLAZOS  
*Director General*

Comisión de Personal

**Representantes de la entidad:**

LEONEL ANTONIO CALDERÓN URREA  
*Subdirector Administrativo y Financiero*

OMAR JAVIER CIFUENTES ROMERO  
*Subdirector de Planeación*

**Representantes de los empleados:**

JAYDDY YOLIMA MÉNDEZ GARZÓN  
YANY PATRICIA MALAVER LÓPEZ

**Secretaria:**

ANA BEATRIZ BÁEZ MANCERA  
*Profesional Especializado - Recursos Humanos*



## CONTENIDO

<b>1</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>6</b>
1.1	RUTA DE LA FELICIDAD.....	6
1.2	RUTA DEL CRECIMIENTO.....	7
1.3	RUTA DEL SERVICIO.....	7
1.4	RUTA DE LA CALIDAD.....	7
1.5	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS.....	7
<b>2</b>	<b>MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>MARCO TEORICO</b> .....	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR</b> .....	<b>15</b>
4.1	OBJETIVO GENERAL .....	15
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
<b>5</b>	<b>BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR</b> .....	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>METODOLOGIA</b> .....	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>RESPONSABLE</b> .....	<b>18</b>
<b>8</b>	<b>AREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b> .....	<b>18</b>
<b>9</b>	<b>INTEGRIDAD</b> .....	<b>18</b>
<b>10</b>	<b>CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS</b> .....	<b>19</b>
10.1	DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO .....	19
10.2	DISTRIBUCIÓN POR EDAD.....	20
10.3	FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS FUNCIONARIOS.....	20
10.4	ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD.....	20
10.5	CONFORMACIÓN FAMILIAR.....	21
10.6	DEPENDENCIA, NIVEL DEL CARGO Y TIPO DE NOMBRAMIENTO .....	22
<b>11</b>	<b>RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b> .....	<b>24</b>
11.1	MOTIVACIÓN PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR .....	26
11.2	PREFERENCIAS DE ACTIVIDADES EN TIEMPO LIBRE .....	27
11.3	PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS.....	27
11.4	PREFERENCIA DE ACTIVIDADES CULTURALES.....	28
11.5	PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO .....	29
11.6	PREFERENCIA DE ACTIVIDADES FAMILIARES .....	29
11.7	PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD .....	30
11.8	PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS.....	31
11.9	PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DEL SER, CULTURA Y CLIMA LABORAL .....	31
<b>12</b>	<b>ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> .....	<b>33</b>
12.1	RUTA DE LA FELICIDAD .....	33
12.1.1	<i>EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</i> .....	33



## Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

---

12.1.2	EJE 2. SALUD MENTAL.....	36
12.2	RUTA DEL CRECIMIENTO .....	37
12.2.1	EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN .....	37
12.3	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS .....	37
12.3.1	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	37
12.4	RUTAS DEL SERVICIO Y DE LA CALIDAD.....	38
12.4.1	EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	38
<b>13</b>	<b>CRONOGRAMA.....</b>	<b>39</b>
<b>14</b>	<b>PLAN DE INCENTIVOS.....</b>	<b>40</b>
14.1	BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	40
14.2	REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS.....	40
14.3	MEJOR SERVIDOR PÚBLICO.....	40
14.4	TIPOS DE INCENTIVOS.....	41
<b>15</b>	<b>FLEXIBILIDAD TEMPORAL DENTRO DE LA JORNADA LABORAL: .....</b>	<b>43</b>
<b>16</b>	<b>JORNADA SEMESTRAL FAMILIAR.....</b>	<b>44</b>
<b>17</b>	<b>PRESUPUESTO .....</b>	<b>44</b>
<b>18</b>	<b>SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....</b>	<b>45</b>
<b>19</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>45</b>



## INTRODUCCION

Atendiendo lo dispuesto en el numeral 1°. del artículo 2.2.22.3.3. del Decreto 1499 de 2017, donde se plantea que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG es: *"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas"*. La entidad formula desde una perspectiva integral del ser humano el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por el Decreto 1083 de 2015 para las Entidades del Sector Público, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de CORPOGUAVIO quiere atender las necesidades y expectativas de sus funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Así mismo, la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, establecen que Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación, entre otros.

Por otro lado, el Plan de Incentivos está destinado, a "crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la entidad, ...dándoles valor agregado a la gestión y al desempeño que adelanta cotidianamente".

Teniendo en cuenta lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos es: buscar el "Bienestar" Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los funcionarios y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.



## Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

---

CORPOGUAVIO, en cabeza de su Director General, se compromete con el Talento Humano de la entidad, siendo consiente que las personas son la base fundamental para el alcance de la misión y objetivos institucionales.

El programa de Bienestar e incentivos formulado para la vigencia 2026, cumple con la normatividad vigente y las directrices señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para su formulación.

### **1 MARCO CONCEPTUAL**

CORPOGUAVIO procura contribuir con el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades que tengan como base los 5 ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar:

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

EJE 2: SALUD MENTAL

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Lo anterior, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en especial lo señalado en la Dimensión 1 - Talento Humano, que busca dar cumplimiento al objetivo de “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Igualmente, los elementos constitutivos de la política de gestión del talento humano, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión.

Todo lo anterior, a través de las rutas de valor establecidas para tal fin junto con sus temáticas asociadas:

#### **1.1 Ruta de la Felicidad**

La felicidad nos hace productivos: Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, facilitar el hecho de que las personas tengan el



tiempo suficiente para tener una vida equilibrada (trabajo, ocio, familia, estudio), para implementar incentivos basados en salario emocional y generar innovación con pasión.

### **1.2 Ruta del crecimiento**

Liderando talento: Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. Implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro, liderazgo basado en valores y formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.

### **1.3 Ruta del servicio**

Al servicio de los ciudadanos: Ruta para implementar una cultura basada en el servicio y en el logro y la generación de bienestar.

### **1.4 Ruta de la calidad**

La cultura de hacer las cosas bien: Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”, forjar una cultura de la calidad y la integridad.

### **1.5 Ruta del análisis de datos**

Conociendo el talento: Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

## **2 MARCO NORMATIVO**

**Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

**Artículo 13.** El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, 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.

**Artículo 18.** A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

**Artículo 19.** Las entidades públicas están en la obligación de organizar



anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

**Artículo 26.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

**Ley 734 de 2002,** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. 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.

**El decreto 1227 de 2005,** en su Artículo 69 y siguientes establece: “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.

**Artículo 70.** 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:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.



70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Artículo 73.** se expresa claramente que los empleados vinculados mediante nombramiento provisional y los temporales dado el carácter transitorio de su relación laboral no podrán participar de los programas de educación formal o no formal, ofrecida por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 75.** de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

**Decreto 1083 de 2015**, en su artículo 2.2.10.1 Programas 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

**Artículo 2.2.10.2 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 a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales, no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño,



## Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

---

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 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos 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, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Ley 1857 de 2017**, Implementación de la jornada familiar, a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, en desarrollo de los principios de Protección Integral a la Institución Familiar.

**Ley 1811 de 2016. Artículo 5.** Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

**Ley 1960 de 2019 - Artículo 3.** *El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de 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 MARCO TEORICO**

#### **Bienestar**

Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

#### **Clima Organizacional**

Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

#### **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 una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas). La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como 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.

#### **Desarrollo del Sistema de Estímulos**

Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

#### **Incentivos**

Junto con los programas de bienestar, son un componente del sistema de estímulos para empleados del estado. Además de orientarse al buen desempeño debe dirigirse a premiar a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.



### **Otorgamiento de Incentivos**

Para otorgar los incentivos, al mejor empleado de carrera administrativa se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, para los empleados de libre nombramiento y remoción se hará con base en la gestión realizada y las dependencias por su atención al usuario y eficiencia en los procesos que realiza.

### **Plan de Incentivos Pecuniarios**

Reconocimientos económicos que se asignan a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

### **Plan de Incentivos No Pecuniarios**

Conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

### **Programas de Bienestar Social**

Procesos permanentes orientados a orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la Corporación.

### **Programas de Incentivos**

Programas destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

### **Protección y Servicios Sociales**

Programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

### **Reconocimiento**

Expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los



## Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

---

jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.

### **Sistema de Estímulos**

Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



## **4 PROGRAMA DE BIENESTAR**

### **4.1 OBJETIVO GENERAL**

Generar estrategias de bienestar mejorando la calidad de vida de los servidores y sus familias generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de programas de reconocimiento, educación, recreación y deporte, salud física y mental, fortaleciendo el ambiente laboral y cultura organizacional que aportan al desarrollo integral humano, el sentido de pertenencia y el logro de los objetivos institucionales.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Diseñar y aplicar estrategias que permitan la realización de procesos participativos que propicien el desarrollo individual, el crecimiento integral de los servidores públicos, el fortalecimiento de actitudes favorables frente a su desempeño laboral y un mayor sentido de identidad y compromiso.
- Realizar actividades que estimulen la motivación, el compromiso institucional, la eficacia y eficiencia de los funcionarios.
- Crear condiciones para generar un clima organizacional satisfactorio que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.
- Generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano
- Armonizar los valores del Código de Integridad generando apropiación de los mismos en cada una de las actividades, fortaleciendo de esta manera, el clima laboral y la cultura organizacional para generar sentido de pertenencia y calidez humana que aporte a la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Implementar los incentivos establecidos y asociados a la Evaluación del Desempeño.



## 5 BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar todos los empleados de la entidad y sus familias, entendiéndose por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. Lo anterior, de acuerdo a lo establecido en las normas vigentes.

Atendiendo el artículo 2.2.10.2, Título 10 (Sistema de Estímulos) del Decreto 1083 de 2015, se entenderán los beneficiarios teniendo en cuenta las siguientes disposiciones:

*“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...”*

“ARTÍCULO 2.2.10.2 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 y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**PARÁGRAFO 1.** Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.



**PARÁGRAFO 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.”

De acuerdo con lo anterior, la norma es clara en señalar que los beneficiarios de los planes de bienestar social son los empleados públicos independientemente de su vinculación, igualmente señala que también podrán ser beneficiarios las familias siempre y cuando la entidad cuente con los recursos apropiados en los presupuestos de la entidad.

Y aclara de que se entiende por familia y establece que son los cónyuges, o compañero permanente, los padres e hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan del empleado público.

## 6 METODOLOGIA

El Artículo 2.2.10.6 del Título 10 contenido en el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, determina la *identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar*, para ello, el área de Recursos Humanos, diseñó y aplicó una encuesta de manera virtual del formulario de docs. google, no solo con el fin de facilitar el proceso de análisis, sino de contribuir a la estrategia de sostenibilidad ambiental de cero papel que procura la entidad, con el propósito de identificar las necesidades e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar. Los resultados de la mencionada encuesta serán el insumo para diseño del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026.

La metodología desarrollada para la formulación del Programa de Bienestar Social fue la siguiente:

1. Aplicación de encuesta.
1. Tabulación de la información: Tomando la información recopilada, ésta se tabuló y se identificaron las necesidades prioritarias de los funcionarios o de mayor interés en cada área.
2. La Comisión de Personal, determinó priorizando las actividades a ser incluidas en el programa de bienestar para el 2026, de acuerdo con los resultados del diagnóstico.
3. Este programa fue presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual junto con la Comisión de Personal aprobaron dicho plan.
4. Posteriormente se procedió a realizar el documento final del Programa de Bienestar Social e Incentivos para el 2026.



## 7 RESPONSABLE

La Subdirección Administrativa y Financiera, a través del proceso de Gestión Humana tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Programa de Bienestar Social e Incentivos para cada vigencia.

## 8 AREAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Según el Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, los Programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias deberán enmarcarse dentro de dos áreas: los programas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral.

En el **Área De Protección y Servicios Sociales**, según el Art. 2.2.10.3 del Decreto 1083 de 2015, deben incluirse actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Estos no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, 71).

**El área de la calidad de vida laboral** debe atenderse a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo.

## 9 INTEGRIDAD

Con el fin de desarrollar un trabajo sincronizado en la gestión estratégica del talento humano, el presente plan de bienestar trabaja el fortalecimiento de la cultura de integridad, afianzando los valores de CORPOGUAVIO, a través de campañas y actividades que permiten apropiarlos en la cotidianidad y en las diferentes formas de interacción con los grupos de interés en el ámbito interno y externo.

El código de integridad orienta de manera pedagógica y con un enfoque preventivo, nuestras acciones como servidores, que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos, corresponden a aquellas formas de ser y actuar, los cuales son altamente deseables como atributos o cualidades por cuanto



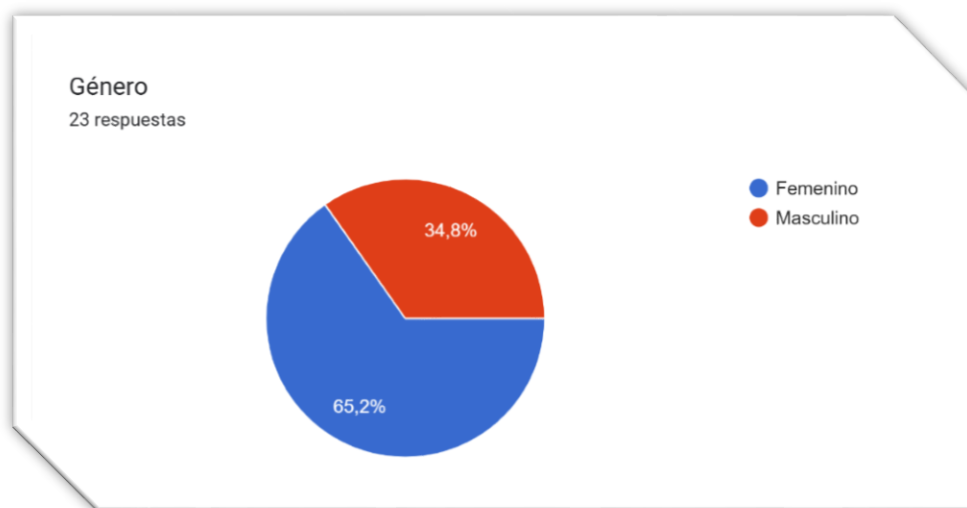
posibilitan la construcción estable y trascendente de una convivencia armónica, tolerante, solidaria y proactiva.

En CORPOGUAVIO se reconocen los siguientes valores del servicio público:

1. Honestidad
2. Respeto
3. Compromiso
4. Diligencia
5. Justicia
6. Excelencia

## 10 CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

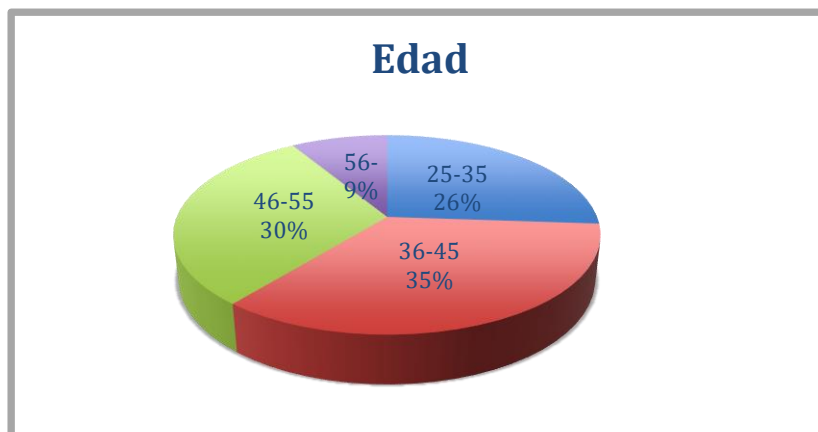
### 10.1 DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



Como lo representa el gráfico, de los 23 funcionarios que atendieron la encuesta, 65% son Mujeres y el 35% son Hombres.

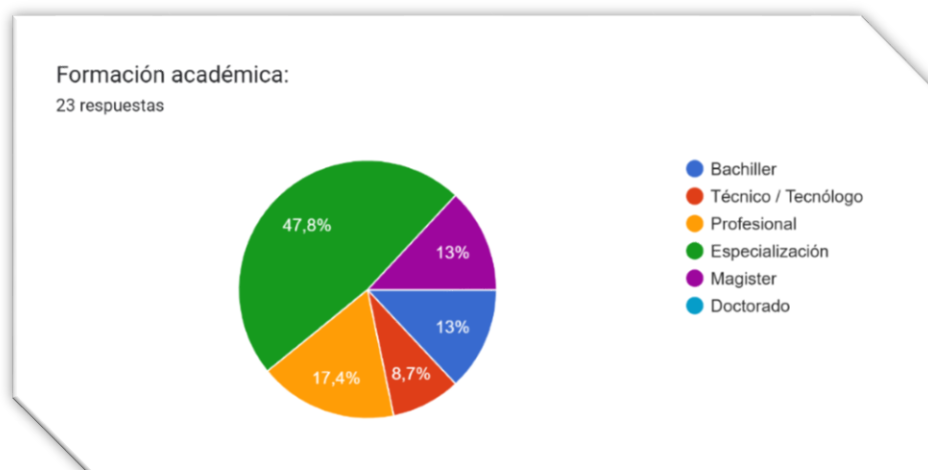


## 10.2 DISTRIBUCIÓN POR EDAD



El 35% de los funcionarios de planta que respondieron la encuesta se encuentra en el rango de 36 a 45 años.

## 10.3 FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS FUNCIONARIOS



Entre 23 funcionarios de la encuesta, el 13% presentan magister, el 48% tienen algún título de Posgrado, 17% son Profesionales, 8,5% tienen un grado técnico/ tecnólogo y el 13% bachiller.

## 10.4 ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD

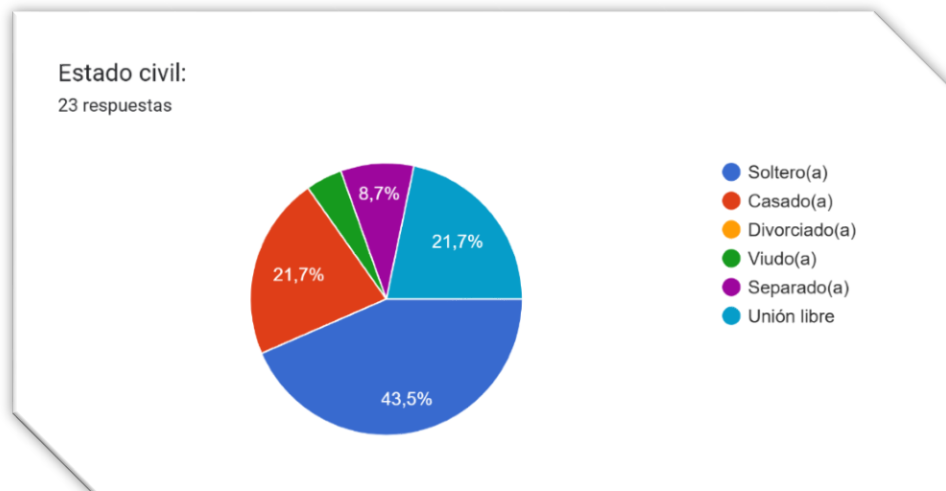


De los 23 funcionarios que participaron en la encuesta el 4% tienen menos de 1 año de vinculación laboral, el 61% tienen entre 1 y 10 años de servicio en la entidad, el 13% entre 11 y 20 años en la entidad y 22% más de 21 años de servicio en la entidad.

## 10.5 CONFORMACIÓN FAMILIAR

En este segmento se tiene en cuenta el estado civil de los funcionarios, número de hijos si los tienen y edad.

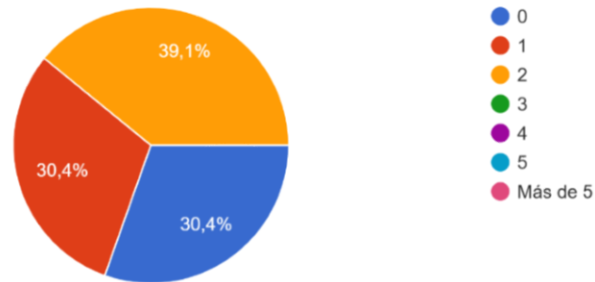
Este análisis también permitió conocer que el 21% de los 24 encuestados no tienen hijos.





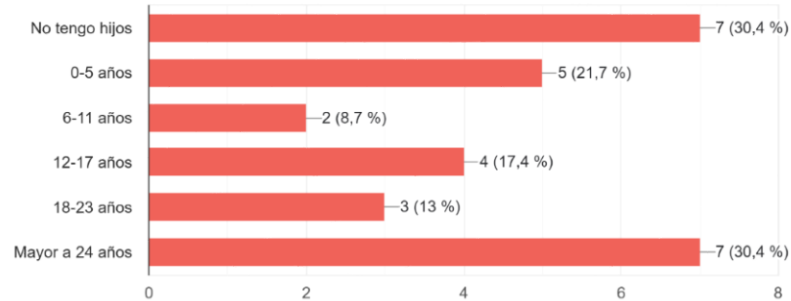
Número de hijos:

23 respuestas



Rango de edades de los hijos:

23 respuestas



## 10.6 DEPENDENCIA, NIVEL DEL CARGO Y TIPO DE NOMBRAMIENTO

A continuación, se visualiza la participación en la encuesta de necesidades de Bienestar y capacitación 2026 por dependencia y nivel de cargo desempeñado en la entidad.

*Dependencia*



## Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

### En qué Dependencia labora:

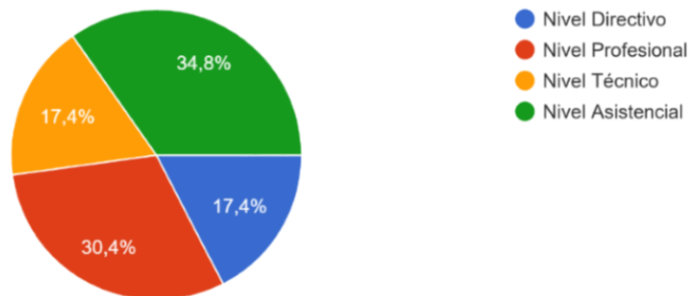
23 respuestas



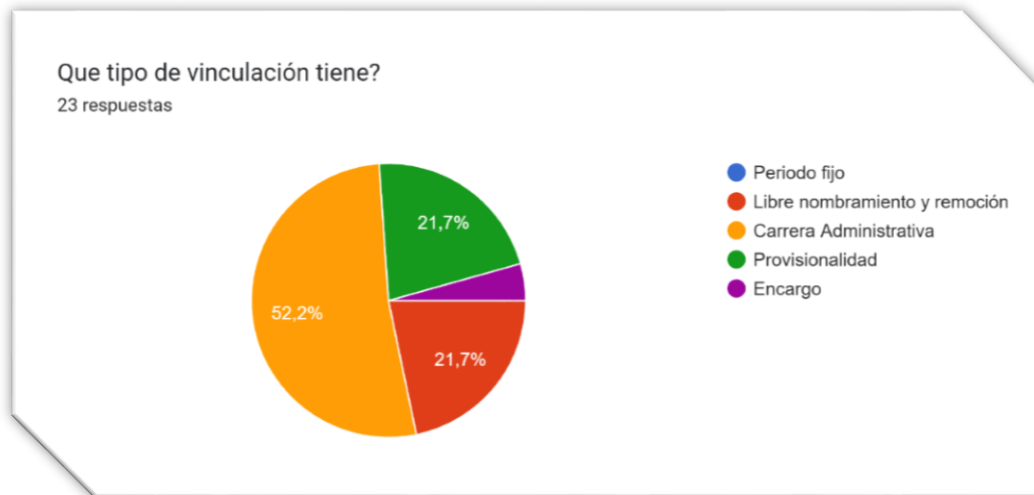
### Nivel del Cargo

### En qué nivel Jerárquico se encuentra?

23 respuestas



### Tipo de Vinculación



## 11 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Frente al diagnóstico de necesidades que buscó conocer la percepción y necesidades de bienestar en la entidad , tanto de manera individual como grupal, el área de Recursos Humanos “Diagnóstico de necesidades - Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026”, que aparte de los aspectos demográficos, se buscó dentro de las preguntas detectar las necesidades de bienestar de los Servidores Públicos de la entidad.

A través de correo electrónico Institucional enviado desde Recursos Humanos, se invitó a participar a los Funcionarios de Planta activos a la fecha en el diligenciamiento virtual de la “Diagnóstico de necesidades - Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026”, la cual fue respondida por 23 funcionarios, del personal de planta activo al momento de realizarla.



Los resultados emitidos por la encuesta fueron los siguientes:

Sección 1 de 5

## Diagnóstico de necesidades - Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026

Para la entidad es muy importante el bienestar de sus servidores públicos y su grupo familiar, por eso lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta, con la cual se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la presente vigencia.

*Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, "Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos(as), hijastros(as) y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."*

**Nombres y Apellidos completos: \***

Texto de respuesta corta

**Cédula \***

Texto de respuesta corta

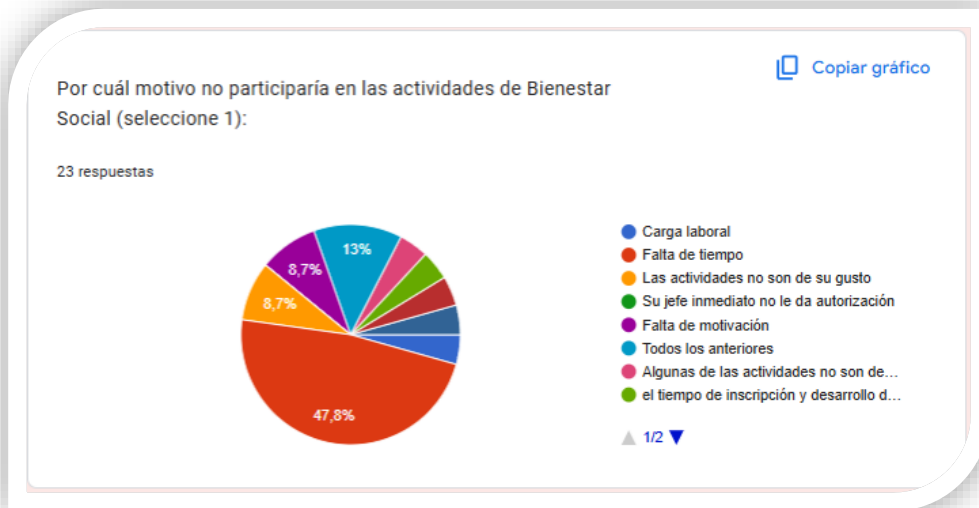


### 11.1 MOTIVACIÓN PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Al preguntar en la encuesta por la mayor motivación para participar en las actividades de bienestar se evidencia que es la de compartir con la familia, el fortalecimiento del clima laboral y la práctica del deporte son las principales motivaciones, como se muestra en la gráfica a continuación:

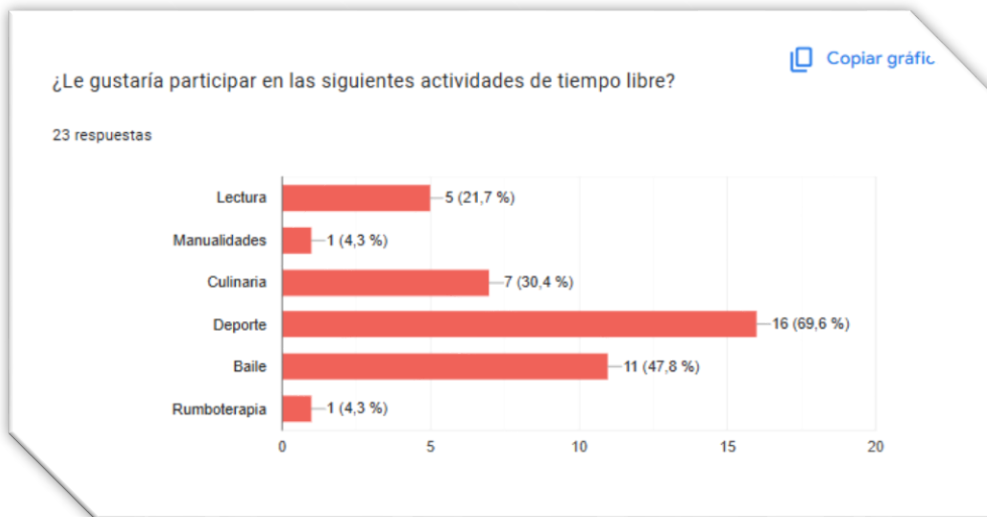


Así mismo, al preguntar por los principales motivos por los cuales no participa en las actividades de bienestar, los funcionarios contestaron que es la falta de tiempo, las actividades no son de su gusto y falta de motivación, como se muestra en la imagen que se visualiza a continuación:



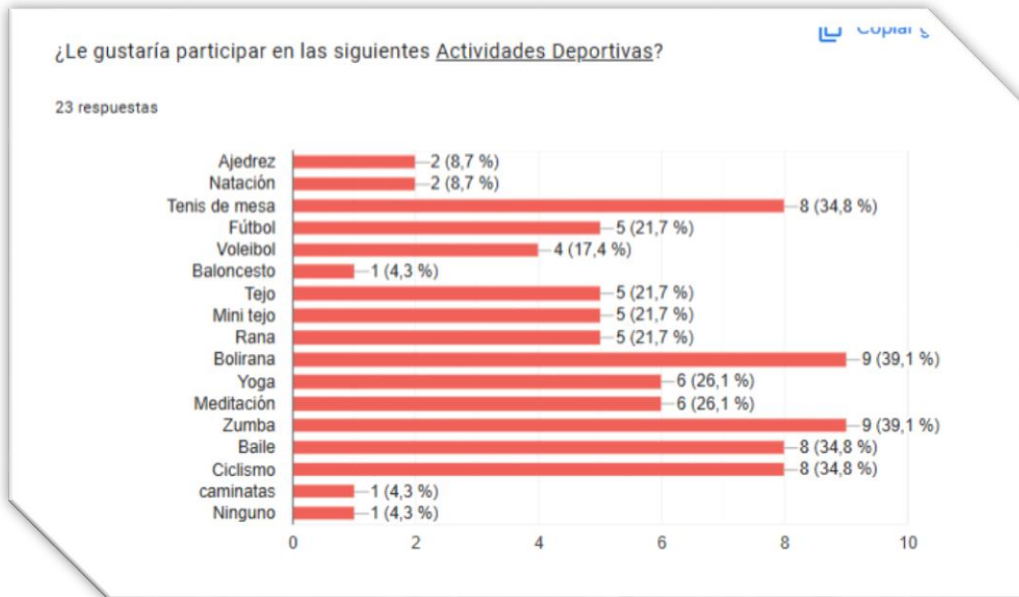
### 11.2 PREFERENCIAS DE ACTIVIDADES EN TIEMPO LIBRE

De los 23 encuestados, las actividades que prefiere realizar en tiempo libre están relacionados con el deporte, baile y culinaria.



### 11.3 PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS

De las actividades deportivas se evidencia una mayor preferencia en bolirana, cicismo, bailew, zumba, yoga y rana. A continuación, la gráfica donde se evidencia la participación.



#### 11.4 PREFERENCIA DE ACTIVIDADES CULTURALES

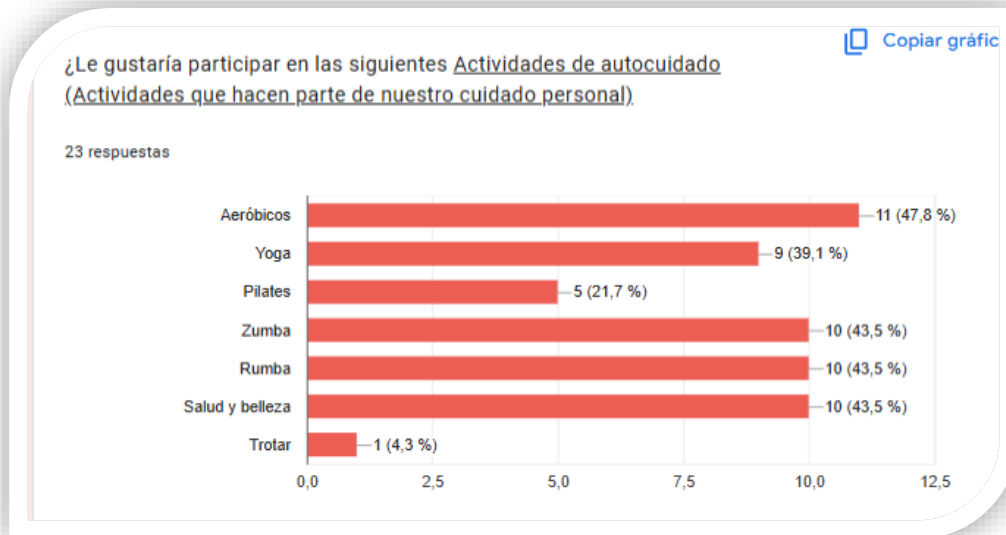
Frente a la pregunta de cuál es la preferencia de los funcionarios en las actividades culturales: danzas, trabajos manuales y música ocupan los primeros lugares. A continuación, la gráfica donde se evidencia la participación.





### 11.5 PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

De las actividades de autocuidado se evidencia una mayor preferencia en Salud y Belleza, aeróbicos, zumba y rumba. A continuación, la gráfica donde se evidencia la participación.



### 11.6 PREFERENCIA DE ACTIVIDADES FAMILIARES

1. Respecto a las actividades para desarrollar en familia, la integración familiar, seguido de caminatas ecológicas y día de la familia denotan una mayor preferencia por parte de los funcionarios, como se evidencia en la imagen a continuación.



### 11.7 PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

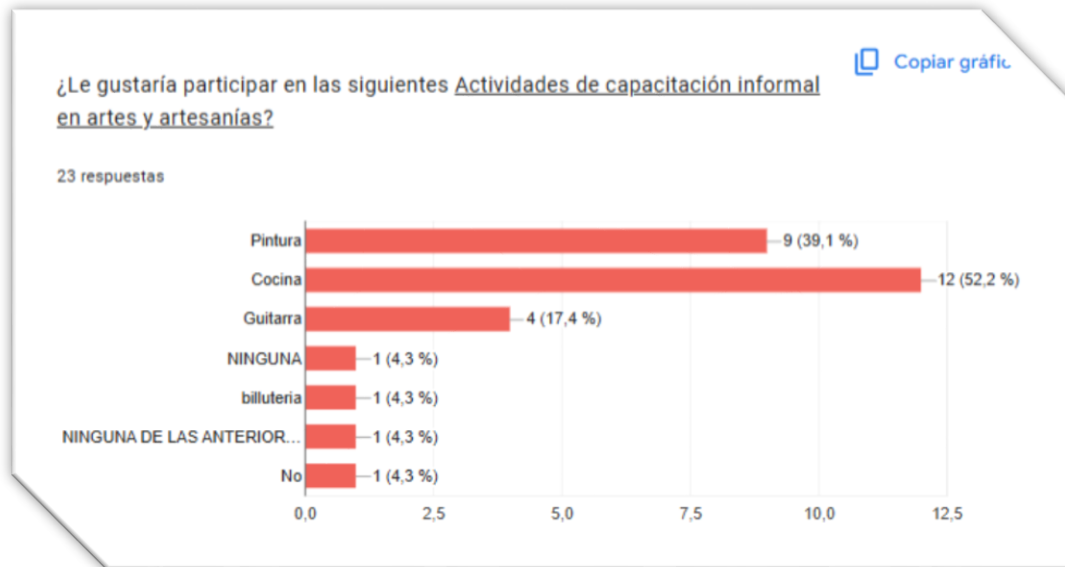


Al preguntar por la preferencia en actividades relacionadas con la promoción y prevención de la salud, se evidencia una mayor preferencia en Salud Visual / salud oral / plan complementario / medicina prepagada y apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad, manejo de estrés.



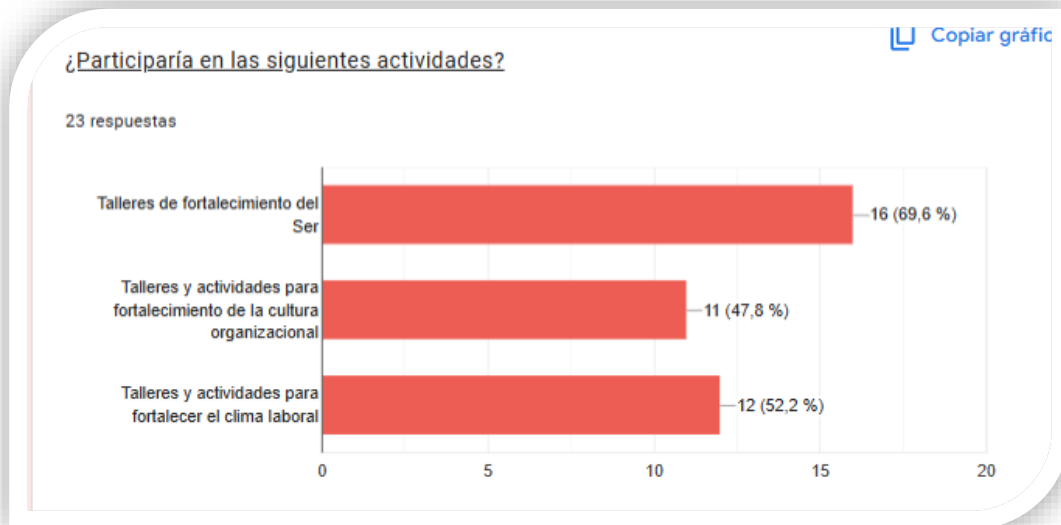
### 11.8 PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS

Respecto a las actividades de capacitación informal en artes y artesanías, el de cocina seguido de pintura denotan una mayor preferencia por parte de los funcionarios, como se evidencia en la imagen a continuación



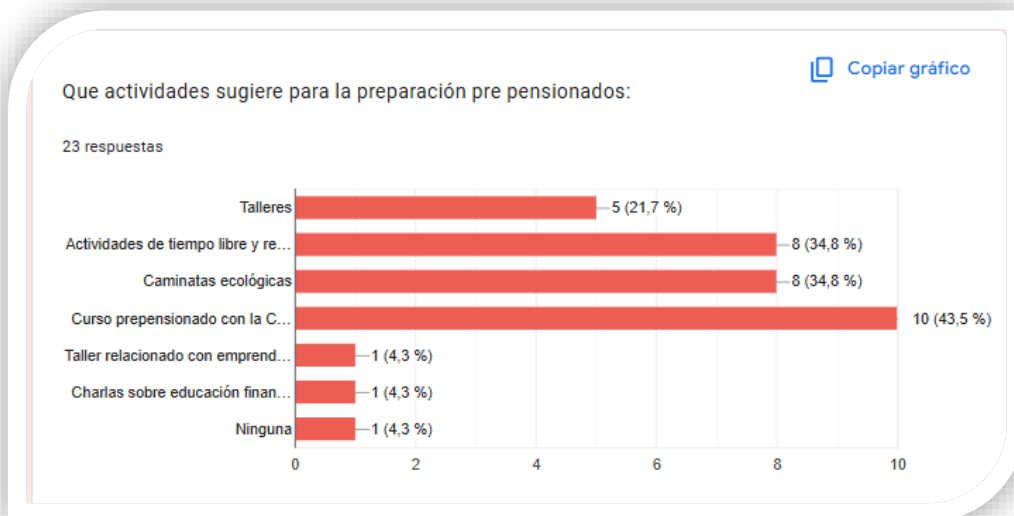
### 11.9 PREFERENCIA DE ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DEL SER, CULTURA Y CLIMA LABORAL

Las preferencias en materia de actividades de fortalecimiento del ser, cultura y clima laboral, la mayor tendencia la tiene la de talleres de fortalecimiento del ser con el 70%, seguida de talleres y actividades para fortalecer el clima laboral con el 52%.



#### ACTIVIDADES PARA LA PREPARACIÓN PRE PENSIONADOS

Ante la pregunta sobre las actividades sugeridas encaminadas a brindar asistencia para el retiro, las preferencias están encaminadas hacia curso pre pensionado con la Caja de Compensación Familiar con un 43%, seguido de actividades de tiempo libre y recreación y caminatas ecológicas con un 35%.





Finalmente, es importante resaltar que los resultados de esta encuesta, se han analizado y utilizado como insumo para la elaboración del programa de bienestar social e incentivos 2026, buscando fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del Servidor.

## **12 ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Los resultados descritos anteriormente, fueron presentados a la Comisión de Personal, quienes teniendo en cuenta que actualmente la entidad a la fecha no cuenta con recursos para el desarrollo de estas actividades, se acordó dejarlas establecidas dentro del programa y una vez se cuente con los recursos para el 2026, se realizará una nueva reunión de la con el fin de priorizarlas, asignarles recursos y establecer las obligatorias por ley se deben realizar.

### **12.1 RUTA DE LA FELICIDAD**

#### **12.1.1 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.

###### **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.

### **Salario emocional**

Se define como aquellas actividades que la entidad 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 que allí se mencionan, se encuentra el disfrute del día de cumpleaños solicitada por escrito a su jefe inmediato y será el mismo día del natalicio, no acumulable, ni retroactiva.
- Igualmente, como beneficios adicionales la entidad autoriza la compensación de tiempo para que el servidor pueda compartir con su familia en fechas especiales como la semana mayor y fin de año previa programación de horarios de descanso y tiempos de compensación.
- De la misma forma, en este componente también la entidad continúa dando cumplimiento al incentivo por el uso de la bicicleta, teniendo en cuenta los lineamientos de operación, los instructivos generales, y demás condiciones que deben cumplirse por parte de los servidores públicos para el otorgamiento del descanso establecido en la Ley 1811 de 2016.

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

Mediante este componente CORPOGUAVIO 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:

- Gestionar la celebración o disfrute del día de la familia.
- Gestionar la celebración del inicio de la navidad y la decoración de los pisos.
- 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.



## **2) 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 CORPOGUAVIO acorde con la misión y objetivos institucionales.

Los servidores de carrera serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los servidores de carrera administrativa y periodo de prueba, del aplicativo SEDEL de la CNSC.

Desempeño laboral sobresaliente (al mejor empleado de carrera de cada nivel por evaluación del desempeño), aplica para servidores de Carrera.

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos no pecuniarios a los mejores funcionarios de carrera de cada nivel será hasta el 30 de noviembre de cada año.

Igualmente, se contemplan las siguientes actividades:

- **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 del correo-e institucional.

- **Programa de Preparación para la Jubilación**

Actividades encaminadas a proporcionar a los servidores públicos elementos que faciliten su paso de trabajadores a pensionados, en estas actividades deben contemplarse:

- ✓ Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- ✓ Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- ✓ Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- ✓ Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- ✓ Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.



- **Programa de 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.

- **Otras conmemoraciones y/o celebraciones**

- ✓ Coordinar la celebración de días especiales para los servidores de la entidad, entre las que se encuentra el día de la secretaria y la conmemoración al día de la mujer.
- ✓ Celebración día del servidor público.

### **12.1.2 EJE 2. SALUD MENTAL**

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

#### **1) Higiene mental o psicológica:**

- Política 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
- 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 del personal.



## 12.2 RUTA DEL CRECIMIENTO

### 12.2.1 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)

#### **2) Prevención, atención y medidas de protección**

- 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.

## 12.3 RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS

### 12.3.1 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 (bajar de peso, hacer ejercicio entre otras)

#### **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 y la oficina de TIC de la entidad.



## **12.4 RUTAS DEL SERVICIO Y DE LA CALIDAD**

### **12.4.1 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.
- Divulgación y socialización del plan estratégico de recursos humanos
- Implementación de la cultura del servicio
- Financiación de la educación formal a través de los apoyos educativos, CORPOGUAVIO cuenta con un programa de apoyo educativo que beneficia a sus servidores y a sus hijos de acuerdo con la asignación presupuestal para la vigencia.

Tiene como objetivo permitir a los servidores públicos de la entidad acceder a los beneficios del Programa de apoyo educativo en programas de formación académica del área de su elección en instituciones educativas del país, de igual manera a los servidores cuyos hijos se encuentren dentro de los criterios estipulados.

El programa de apoyo educativo dirigido a servidores públicos cubrirá solicitudes en modalidades académicas de bachillerato, pregrado y posgrado en instituciones educativas debidamente certificadas por la autoridad competente.



Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

13 CRONOGRAMA

EJES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026		ACTIVIDAD	2026											
			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>														
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	RECREACIÓN Y DEPORTES	Actividades Deportivas (juegos internos)												
		Caminata (deportiva, ecológica, senderismo)												
		Adquisición de bonos recreativos para ingreso y estadía en parques y centros de recreación.												
	SALARIO EMOCIONAL	Compensatorio por semana santa y fin de año.												
		Conceder el día de Cumpleaños.												
	ARTÍSTICAS Y CULTURALES	Incentivo por uso de la bicicleta												
		Recorridos culturales (museos, bibliotecas, sitios de interés)												
	EQUILIBRIO VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	Jornada de Integración Familiar y cultural. Bono recreativo / vacacional familiar.												
		Disfrute día de la familia												
		Celebración día de los niños												
	ACTIVIDADES AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	Medición de clima laboral												
		Programa de Incentivos												
		Programa Servimos												
		Pre pensionados												
Celebración día de la mujer (género)														
Celebración día del servidor público														
SALUD	SALUD MENTAL	Prevención de nuevos riesgos de la salud												
		Actividad de relajación												
	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Control de tensión Arterial y Peso (IMC)												
		Pausas Activas												
		Exámenes médicos Periódicos												
		Apoyo económico para salud visual / salud oral / plan complementario / medicina prepagada hasta 1 SMLV												
		Plan de vida autocuidado (nutrición, estilos de vida saludable)												
		Ergonomía – estudio puesto de trabajo												
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>														
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Talleres o charlas para fomentar la inclusión laboral												
	PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Actividades que prevengan, atiendan y protejan situaciones asociadas al acoso												
<b>RUTA DEL SERVICIO Y RUTA DE LA CALIDAD</b>														
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Código de integridad -divulgación y apropiación de los valores institucionales												



## **14 PLAN DE INCENTIVOS**

El artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, señala que los planes de incentivos, tienen 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.”*

El artículo 2.2.10.9 del mismo decreto establece que *“el jefe de cada entidad adoptará anualmente plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel.”*

El artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, establece que para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.

### **14.1 BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS**

En cuanto al programa de incentivos, los beneficiarios serán los servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en la normatividad vigente.

### **14.2 REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS**

Los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos establecidos en la norma para participar de los incentivos institucionales son los siguientes:

- Acreditar tiempo de servicios continuo, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al último período evaluado.

### **14.3 MEJOR SERVIDOR PÚBLICO**

Para otorgar el incentivo se tendrá en cuenta el nivel sobresaliente de los empleados de cada nivel, con base en la calificación definitiva en firme, resultante de la Evaluación del Desempeño Laboral EDL, correspondiente al periodo inmediatamente anterior, es decir de



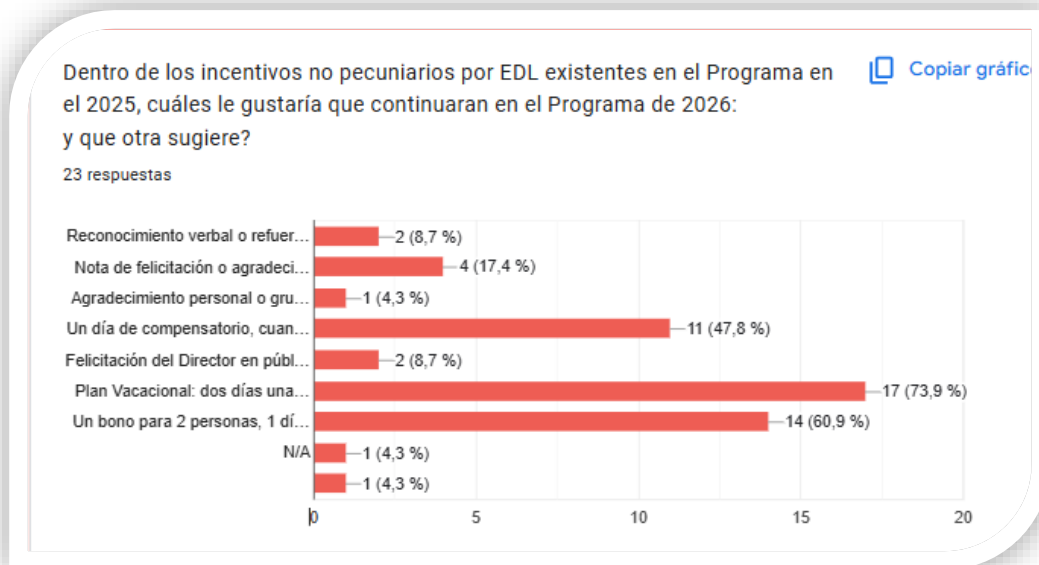
la EDL obtenida del periodo febrero 2025 a enero 2026, de acuerdo con la normatividad vigente.

El área de Recursos Humanos presentará ante la Comisión de Personal, de acuerdo con los requisitos a los mejores empleados por nivel jerárquico, entre quienes hayan obtenido la más alta calificación, de acuerdo con la evaluación del desempeño laboral EDL.

#### 14.4 TIPOS DE INCENTIVOS

##### *No Pecuniarios*

Para el personal de carrera por evaluación del desempeño laboral, al consultar al personal de carrera sobre los incentivos no pecuniarios por EDL existentes en el Programa en el 2025, que le gustaría que continuaran en el Programa de 2026, se evidencia una mayor preferencia del Plan Vacacional: dos días una noche, para dos personas (caja de compensación) con un 74%, seguido de Un bono para 2 personas, 1 día de descanso y relajación en un SPA (todo incluido), (caja de compensación) con el 61% y un día de compensatorio, cuando se deseen tomar, mientras no afecte la dinámica de la entidad con un 48%.





Corporación Autónoma Regional del Guavio - CORPOGUAVIO

TIPO	INCENTIVO	BENEFICIARIO
<b>NO PECUNIARIO</b>	1. Un día de compensatorio, cuando se deseen tomar, mientras no afecte la dinámica de la entidad.	A servidores de carrera
	2. Felicitación del Director en público, con publicación en periódico y página web de la entidad. Reconocimiento Fotográfico en las pantallas digitales.	Por desempeño de excelencia, por Evaluación del Desempeño Laboral – EDL
	3. Plan Vacacional: dos días una noche, para dos personas (caja de compensación).	Premio al mejor funcionario de carrera de cada nivel jerárquico.
	4. Un bono para 2 personas, 1 día de descanso y relajación en un SPA (todo incluido), Compensar en la ciudad de Bogotá	A servidores de carrera
	Otorgar comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período. ART. 28 Res.1567/98	A servidores de carrera únicamente, mientras cumplan los requisitos de ley.
	Otorgar encargos por vacancia temporal o definitiva.	

*De reconocimiento*

TIPO	INCENTIVO	BENEFICIARIO
<b>Reconocimiento</b>	Reconocimiento verbal o refuerzo social (felicitación en público o frente al grupo de trabajo) Nota de felicitación o agradecimiento por escrito, con copia a hoja de vida.	A servidores de carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales.  De manera: INDIVIDUAL  Una competencia, comportamiento o resultado determinado.  Por una actuación que le haya dado reconocimiento a la entidad.



#### FLEXIBILIDAD TEMPORAL DENTRO DE LA JORNADA LABORAL:

En cuanto a la posibilidad de que las entidades puedan implementar horarios flexibles, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

**“ARTÍCULO 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.”**

Como se infiere de la norma transcrita, el Director General de las entidades podrán establecer jornadas especiales para sus servidores públicos con el fin de fijar horarios flexibles que contribuyan a mejorar la calidad de vida, generar un mayor rendimiento y productividad en su trabajo, así como la satisfacción y motivación de sus servidores, sin afectar los servicios a su cargo, y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral de 44 horas semanales y, por lo tanto, corresponde al representante legal de cada entidad, determinar la posibilidad de establecer horarios flexibles.

De igual manera, la Ley 1857 de 2017, “por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones”, señala:

**ARTÍCULO 1°.** Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.”

A su vez, el Artículo 3° se refiere a la adecuación de horarios laborales para el empleado a fin de acercarlos a sus familias en cumplimiento del objeto de esta ley, así:

**ARTÍCULO 3°.** Adiciónese un Artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:  
**Artículo 5.** Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del



*3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

*El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este Artículo (...)” (subrayado fuera del texto)*

De acuerdo con la normatividad transcrita los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio; siendo potestad por parte de la entidad determinar si es viable implementar los mecanismos señalados en la norma sin que afecten la jornada laboral y la prestación del servicio.

De acuerdo a lo anterior, los servidores públicos que consideren requerir horario flexible podrán solicitarlo al Director General con Vo.Bo. de su jefe inmediato, quien podrá aprobar o rechazar la propuesta de horario flexible que propone el empleado, sin afectar los servicios a su cargo, y cerciorando el cumplimiento de la jornada laboral.

## **15 JORNADA SEMESTRAL FAMILIAR**

De acuerdo a la Ley 1857 de 2017, es obligación del empleador brindar una jornada cada 6 meses, en donde el trabajador comparta tiempo con su familia. Esta obligación podrá cumplirla el empleador suministrando un espacio directamente o gestionándolo por medio de la Caja de Compensación Familiar a la cual esté afiliado, si el empleador no logra gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso; teniendo en cuenta lo anterior y que la entidad no cuenta con presupuesto adecuado, CORPOGUAVIO prevé la implementación de la jornada familiar semestral obligatoria para que sus empleados puedan cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias, disponer de los días hábiles de semana santa, dando así cumplimiento a esta Ley.

## **16 PRESUPUESTO**

Los gastos que se ocasionen para el programa de bienestar social y reconocimiento de incentivos no pecuniarios, se realizarán con cargo al rubro de servicios de esparcimiento, culturales y deportivos.



## 17 SOCIALIZACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Una vez estructurado el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026, se adoptará por medio de acto administrativo y será socializado a través de correo electrónico Institucional y en la página web de CORPOGUAVIO [www.corpoguavio.gov.co](http://www.corpoguavio.gov.co), de acuerdo al Decreto 612 de 2018.

Es necesario tener en cuenta que la ejecución de las actividades de bienestar relacionadas en este documento, están sujetas a modificación, según necesidades de la entidad y del presupuesto asignado.

## 18 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del programa y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán a la Subdirección Administrativa y Financiera -Recursos Humanos, obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso. Los indicadores aplicados al programa de bienestar son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	UND	META
<b>Cobertura</b>	Número de Personas que asistieron actividades del Programa de Bienestar Social e Incentivos / Número total de servidores públicos.	%	100 %
<b>Cumplimiento</b>	Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas	%	100 %
<b>Satisfacción</b>	Grado de satisfacción de los participantes en las actividades de bienestar social	%	>80%