

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 1 de 39

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2026

**SUBDIRECCIÓN GENERAL ÁREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**VALLEDUPAR
ENERO 2026**

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 2 de 39

TABLA DE CONTENIDO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2026	1
INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	5
1.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
2. ALCANCE	5
3. MARCO JURÍDICO	6
4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	13
5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	30
5.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial	30
5.2 EJE 2: Salud Mental.....	32
5.3 EJE 3: Diversidad e Inclusión	32
5.4 EJE 4: Transformación Digital.....	33
5.5 EJE 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	34
6. PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR. ..	34
6.1 Incentivos no Pecuniarios	35
6.2 Incentivos Pecuniarios Especiales	35
6.2.1 Estimulo Navideño.....	35
6.2.2 Estímulo Monturas de Lentes.	35
7. PLAN DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR. ...	36
7.1 Estímulos Educativos para los Servidores	36
7.2 Estímulo Educativo para los Hijos de los Funcionarios.	36
8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	36
9. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS	37
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS.....	37
11. DIVULGACIÓN	37
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	37

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 3 de 39

INTRODUCCIÓN

El bienestar social en la administración pública comprende el sistema de estímulos, que se establece en el parágrafo del artículo 37 de la Ley 909 de 2004, y que aborda los planes de incentivos y los programas de bienestar.

A partir de lo que establece el Gobierno Nacional, se deben definir e implementar estrategias orientadas al fortalecimiento de la planificación del talento humano, el rendimiento, el desarrollo, la compensación y las relaciones humanas y sociales de los servidores públicos, con el fin de contar con una gestión del talento humano estratégica en las entidades públicas orientadas a una administración más cerca del servicio al ciudadano.

Así mismo, el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como “procesos permanentes orientados 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”.

Igualmente, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, ordenan que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual se implementarán programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacional; artístico y cultural; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades; promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, entre otros.

A su vez de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 “*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*”, CORPOCESAR deberá formular e implementar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de recursos Humanos, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En desarrollo de lo anterior, las finalidades del sistema de estímulos son: 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 servidores 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.

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos será ejecutado durante la vigencia 2026, con fundamento en las necesidades e intereses que han

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 4 de 39

presentado los funcionarios de Corpocesar y en los Acuerdos de Negociaciones Sindicales para lo cual se cuenta con un presupuesto asignado en dicho rubro.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 5 de 39

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por 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.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Corporación.
- ✓ 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.

2. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores públicos de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) de CORPOCESAR y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, inicia con la identificación de necesidades de los servidores públicos de entidad y culmina con la evaluación y seguimiento de este.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 6 de 39

3. MARCO JURÍDICO

- ✓ **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).
- ✓ **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 visión institucional”.
 - **Artículo 13: Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.** *Establéese el sistema de estímulos, el cual estará 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: Programas de Bienestar Social e Incentivos.** *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: Programas Anuales.** *Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.*
 - **Artículo 26: Programa de Incentivos.** *Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 7 de 39

- ✓ **Artículo 29: Planes de Incentivos.** *Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.*

- ✓ **Ley 2195 de 2022:** Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

- ✓ **Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).*

- ✓ **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. (Decreto 1227

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 8 de 39

de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los 12 empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:
 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** 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 a los pre-pensionados para el retiro del servicio.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 9 de 39

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. **Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** 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. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.
- Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** 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.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 10 de 39

que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:
 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:
 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).
- ✓ **ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:
 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 11 de 39

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar 15 con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 84).

✓ **ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 12 de 39

evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

- ✓ **Ley 1811 de 2016**, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- ✓ **Decreto 1499 de 2017**: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✓ **Acuerdo 6176 de 2018 CNSC** “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba”.
 - **Evaluación del desempeño laboral**: Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Al respecto, se resaltan los siguientes aspectos:

- Los compromisos funcionales tienen un peso porcentual del 85% y los compromisos comportamentales un peso del 15% de la calificación definitiva del evaluado.
- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias que expida el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, será un insumo para la concertación de los compromisos del periodo de evaluación siguiente:
- La Escala de Calificación es la siguiente: Nivel Sobresaliente: mayor o igual a 90% Nivel Satisfactorio: mayor a 65% y menor al 90% Nivel No satisfactorio: menor o igual a 65%.
- ✓ **Día de la Familia**: de conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: “Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de mayo de cada año como el “Día Nacional de la Familia”.

En su artículo 3 parágrafo indica lo siguiente “*Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados*

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 13 de 39

puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. 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, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

- ✓ **Decreto 051 de 16 enero de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 4 parágrafo 2** “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.
- ✓ **Ley 1960 del 27 de junio de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.** Artículo 3: El literal g del Decreto 1567 de 1998 quedará así: *Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*
- ✓ **Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.**
- ✓ Programa Nacional de Bienestar “2023 - 2026.

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar -CORPOCESAR se realizará en las siguientes etapas:

- ✓ Autodiagnóstico de Gestión - Política Gestión Estratégica del Talento Humano
- ✓ Estudio de necesidades y Acuerdos de las negociaciones Sindicales.
- ✓ Elaboración de programas que respondan a las necesidades identificadas.
- ✓ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026
- ✓ Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 14 de 39

✓ Autodiagnóstico de Gestión - Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Como punto de partida para el proceso de la gestión del talento humano, se toma base el autodiagnóstico de la POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO, que es la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el cual se hace una valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el propósito de que, la entidad conozca los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Para la calificación, el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una escala de 5 niveles así:



A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2025, por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo para la Gestión del Talento Humano, mediante, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento de la gestión realizada durante esa vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

✓ Resultados de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Ilustración: Resultados Política Gestión Estratégica del Talento Humano

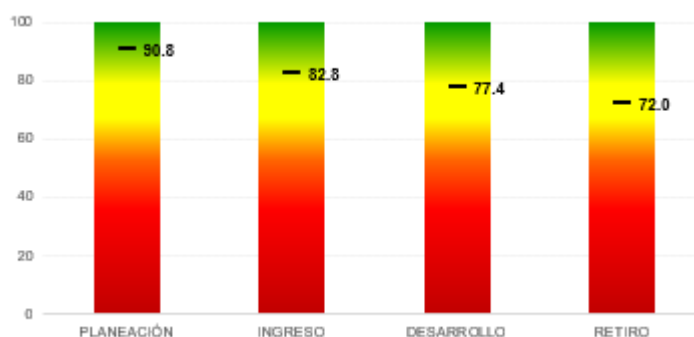
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 15 de 39



De acuerdo con los resultados obtenidos, la entidad se encuentra en un nivel de transformación, que, con relación a la vigencia 2024, hubo una mejoría en algunos aspectos evaluados, sin embargo, se deben adelantar las acciones pertinentes para lograr ubicar a la entidad en el nivel de consolidación.

✓ Resultados por Componentes de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano

Ilustración: Resultados por Componentes de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano



Se puede evidenciar, que existe fortalecimiento que se deben mejorar, sobre todo en los componentes de Ingreso y Desarrollo, por lo que es pertinente adelantar acciones mediante las cuales se les pueda ofrecer a los servidores oportunidades de mejora en las condiciones laborales.

✓ Calificación por rutas de creación de valor

Ilustración: Calificación por rutas de creación de valor



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,
ESTIMULOS E INCENTIVOS

PCA-01-F-99
VERSIÓN: 1.0
FECHA: 29/01/2021
Página 16 de 39

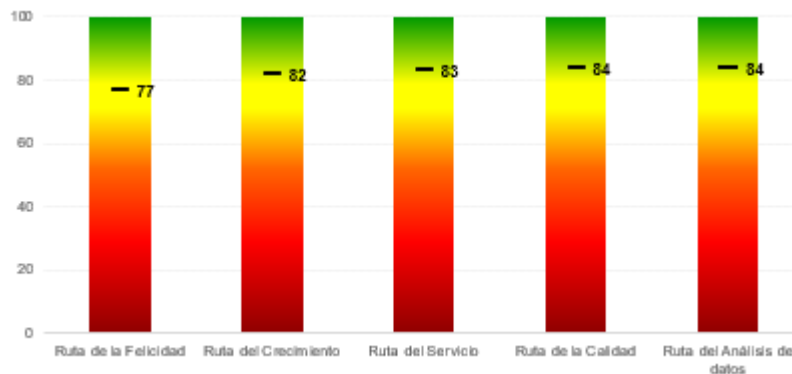
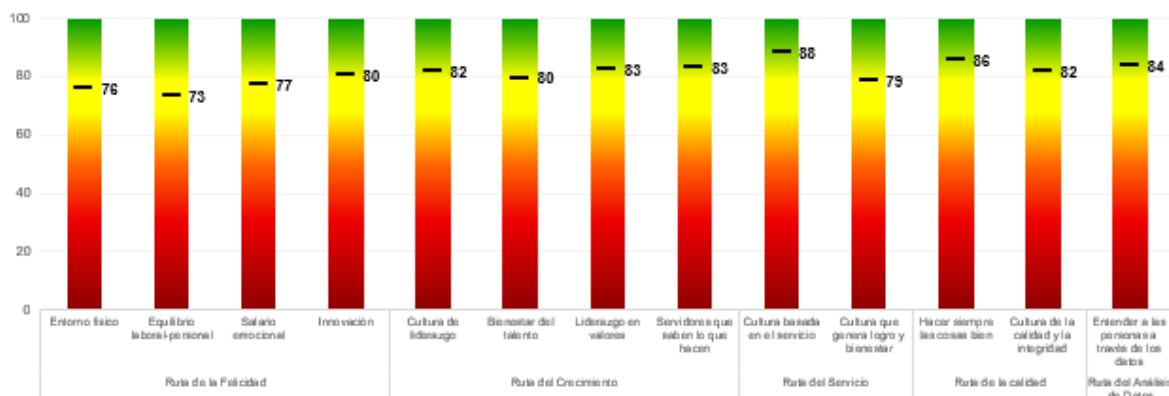


Ilustración: Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



De acuerdo con lo evidenciado en la ilustración, es necesario intervenir a través de acciones, la Ruta de la Felicidad en su componente Entorno Físico y la Ruta del Servicio.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	77	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	76
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	77
		- Ruta para generar innovación con pasión	80
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	82
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	83
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	86
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	84	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	84

Valores sobre un puntaje en escala de 1 a 100.

Con base a los a los resultados obtenidos, se puede evidencia que la entidad se encuentra en una fase de transformación, que implica que se han implementado

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 18 de 39

actividades en cumplimiento de la normatividad vigente aplicable, que existen fortalezas que le han permitido su crecimiento, pero que se deben intervenir aquellos aspectos en los cuales hay oportunidad de mejora para conseguir mayores avances dentro de la política de talento humano.

Se tiene previsto adelantar las gestiones que sean pertinentes, con el fin de poder mejorar en cada uno de los componentes que hacen parte de la Política Estratégica del Talento humano durante la vigencia 2025, si bien hubo una leve mejoría en cada una de las rutas con relación a la vigencia 2024, se hace necesario continuar implementando acciones y de esta manera se pueda alcanzar el nivel de CONSOLIDACIÓN.

✓ **Resultados Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026.**

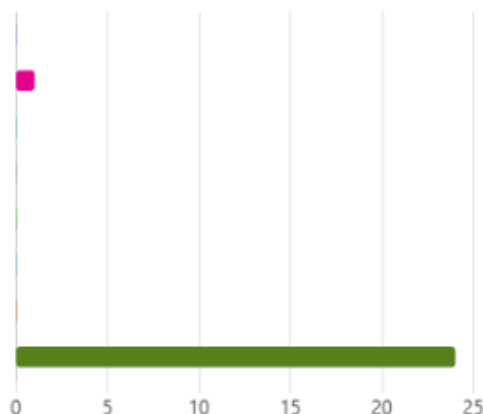
Se realizó encuesta de identificación de necesidades de bienestar social para la vigencia 2026, con el fin de identificar las actividades que a los servidores públicos de la Corporación les gustaría que se desarrollen. Del total de los servidores encuestados, el 78% dio respuesta a la encuesta.

De acuerdo con los resultados obtenidos, los servidores de la entidad participarían de las actividades de bienestar por los siguientes motivos: Fortalecer el clima laboral, Compartir con la familia, práctica de deportes, aprovechar los beneficios, ampliar y fortalecer amistades, disminuir el estrés y práctica de actividad de autocuidado.

Preguntas

6. ¿Tiene usted alguna discapacidad? En caso afirmativo, por favor indique el tipo:

● Física	0
● Visual	1
● Auditiva	0
● Sordoceguera	0
● Intelectual	0
● Psicosocial	0
● Múltiple	0
● NO APLICA	24



FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 19 de 39

Se les consultó a los servidores si participaría de las actividades de bienestar social, y así fueron sus respuestas

7. ¿Participó en alguna de las capacitaciones ofertadas por CORPOCESAR, en el marco del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025?



8. Teniendo en cuenta el impacto de las capacitaciones y actividades realizadas en el marco del PIC 2025, por favor indique en que le aportaron en su desarrollo personal y laboral: [M](#)

● SI ● NO

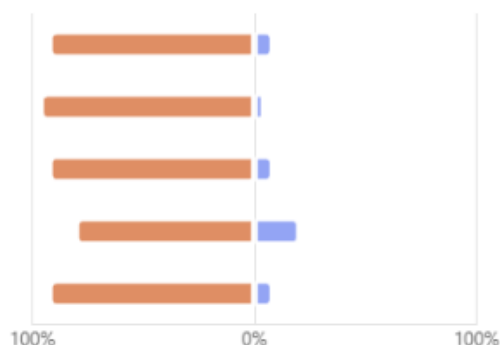
Mejora de competencias técnicas: fortalecimiento de habilidades relacionadas con su labor

Mejora de competencias blandas relacionadas con trabajo en equipo, ética profesional, etc.

Incremento en la calidad del servicio: atención más eficiente, transparente y orientada al ciudadano.

Adaptación a cambios normativos y tecnológicos: actualización frente a nuevas leyes, políticas públicas y herramientas digitales.

Impulso a la innovación y mejora continua: soluciones creativas y la implementación de buenas prácticas en la gestión pública.



Se les consultó a los servidores sobre cuáles serían las razones por las que no participaría de las actividades de bienestar social, y así fueron sus respuestas: falta de tiempo (23 servidores), carga laboral (12 servidores), falta de motivación (8 servidores), las actividades no son de su gusto (4) servidores y todas las anteriores (3) servidores.

12. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.



FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026

Teniendo en cuenta los resultados, se hace necesario generar espacios que les permita a los servidores participar de manera activa, garantizándoles por parte de la entidad, la disponibilidad de tiempo necesario para poder asistir y disfrutar ya sea con sus compañeros o familias de las actividades que se programen en la Corporación.

En la encuesta también se indagó sobre las actividades en las que los servidores están interesados en participar, obteniendo los siguientes resultados: culturales (3 servidores), deportivas y recreativas (8 servidores), promoción y prevención (3 servidores) y en todas las anteriores (36 servidores).

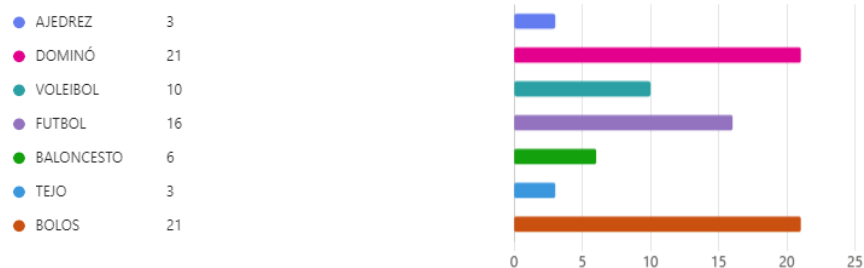
13. En cual de las siguientes actividades estaría interesado en participar?



FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026

En lo referente a las actividades deportivas en las que quisieran participar los empleados de la entidad se encuentran: Dominó (21 servidores), bolos (21 servidores), fútbol (16 servidores), voleibol (10 servidores), baloncesto (6 servidores), ajedrez (3 servidores) y tejo (3 servidores).

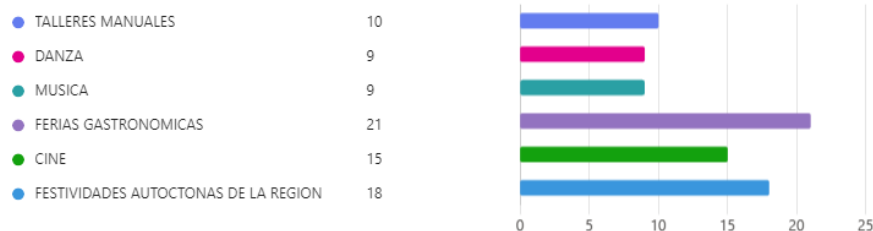
14. ¿De cuál de las siguientes actividades deportivas le gustaría participar?



FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026

En cuanto a las actividades culturales en las que los servidores quisieran participar se encuentran: ferias gastronómicas (21 servidores), festividades autóctonas de la región (18 servidores), cine (15 servidores), talleres manuales (10 servidores), danza (9 servidores) y música (9 servidores).

15. ¿De cuál de las siguientes actividades culturales le gustaría participar?

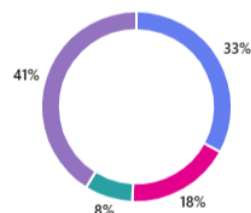


FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026

De las actividades de autocuidado, los empleados de la entidad prefieren: rumba terapia (30 servidores), aeróbicos (24 servidores), yoga (13 servidores) y pilates (6 servidores).

16. ¿De cuál de las siguientes actividades de autocuidado (Actividades que hacen parte de nuestro cuidado personal), le gustaría participar?

● AEROBICOS	24
● YOGA	13
● PILATES	6
● RUMBATERAPIA	30

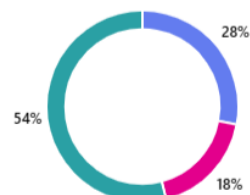


FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026

En lo que respecta a las actividades en compañía del grupo familiar, a los servidores les gustaría participar en: caminatas ecológicas (27 servidores), día del niño (14 servidores) y novenas navideñas (9 servidores).

17. ¿De cuál de las siguientes actividades le gustaría participar en compañía de su grupo familiar?

● DÍA DEL NIÑO	14
● NOVENAS NAVIDEÑAS	9
● CAMINATAS ECOLÓGICAS	27

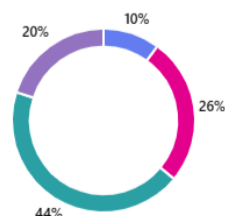


FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026

En cuanto a las preferencias por las actividades de promoción y prevención, los servidores prefieren: promoción de actividades cardiovasculares y respiratorias (22 servidores), semana de salud (13 servidores), salud visual (10 servidores) y jornadas de tamizaje (5 servidores).

18. ¿De cuál de las siguientes actividades de promoción y prevención le gustaría participar?

● JORNADAS DE TAMIZAJE	5
● SEMANA DE LA SALUD	13
● PREVENCIÓN DE ACTIVIDADES CARDIOVASCULARES Y RESPIRATORIAS	22
● SALUD VISUAL	10



FUENTE: Encuesta de identificación de necesidades de actividades de bienestar social 2026

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 23 de 39

Del total de servidores que dieron respuesta a la encuesta, cinco (5) se encuentran en edad de pre pensionados, lo que representa el 10% de empleados encuestados. Se les consultó sobre qué actividades les gustaría que se incluyan en el plan, a lo que respondieron: deportivas y culturales (2 servidores), salud y bienestar (1 servidor), emprendimiento (1 servidor) y reactivación psicosocial (1 servidor).

De los servidores en edad de pre pensionados, a dos les gustaría que se lleven a cabo talleres sobre recursos y herramientas para un emprendimiento y a dos sobre adaptación al cambio, uno no respondió la pregunta.

También se les consultó acerca de su interés de participar en una integración con el resto de los compañeros que se encuentran en edad de pre pensionados, dando como resultado cinco (5) respuestas afirmativas para esta pregunta.

✓ **Estudio de necesidades y Acuerdos de las negociaciones Sindicales.**

Para la formulación del plan, se tienen en cuenta los Acuerdos o negociaciones vigentes, realizados con las organizaciones sindicales que existen en la Corporación, procurando siempre dar prioridad a lo allí establecido y cumplirlo teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.

✓ **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2026, se formula con base a los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026, que sirve como instrumento o guía para definir las actividades a tener en cuenta por los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

✓ **Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID) 2025**

La recolección de información se realizó del 14 de julio al 28 de septiembre de 2025. En total participaron 38.167 servidores públicos, de los cuales 26.742 son del orden nacional (201 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales) y 11.425 de las 32 gobernaciones, 30 alcaldías y el Distrito Capital (Alcaldía Mayor de Bogotá y 13 secretarías distritales).

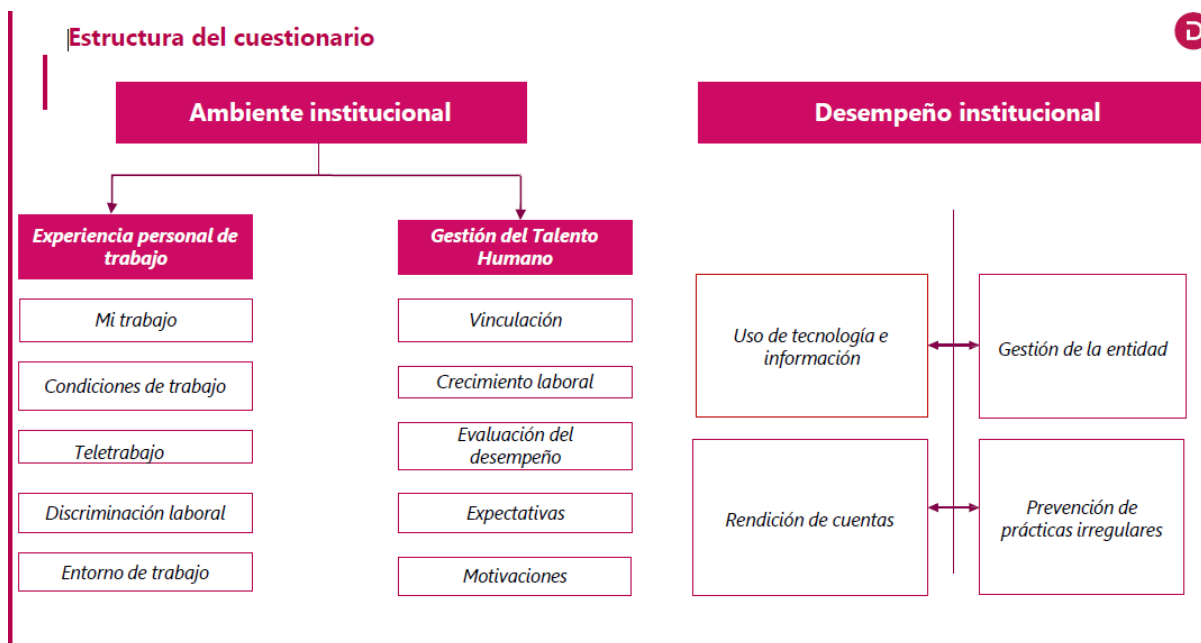
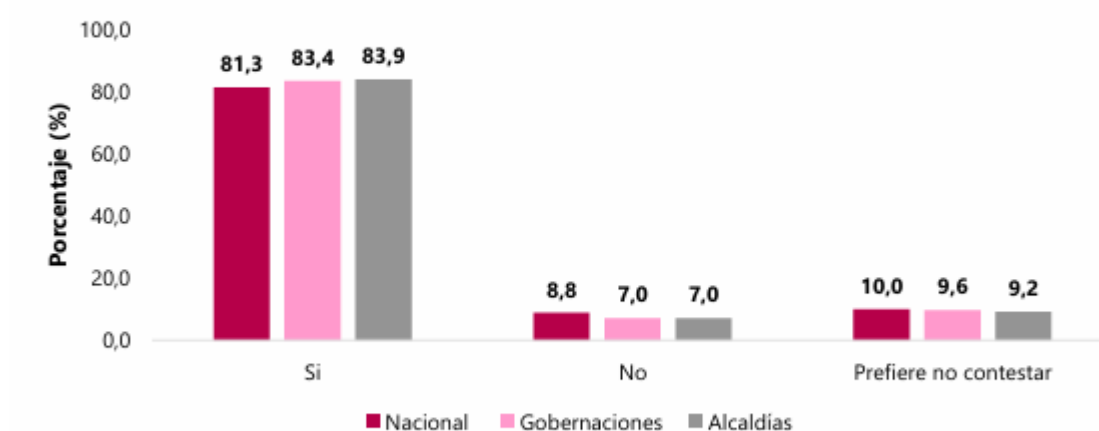


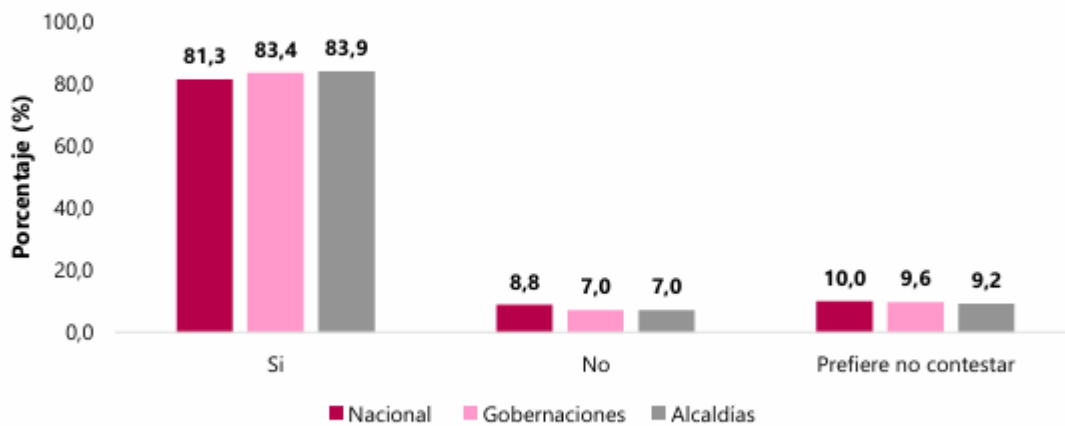
Gráfico 3. Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías.
2024



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.
 Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías
 Nota: Opción única respuesta

Gráfico 3. Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías.

2024



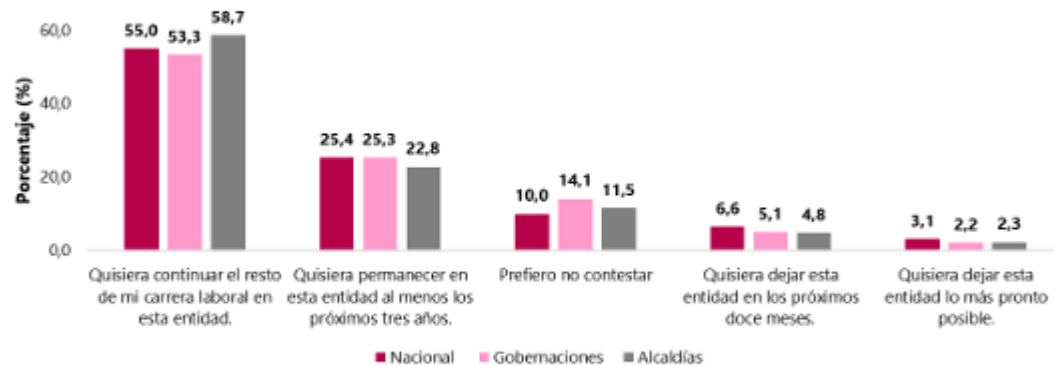
Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías

Nota: Opción única respuesta

Gráfico 12. Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.

2025



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 26 de 39

Gráfico 14. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con el enunciado, “recomendaría su entidad como un buen lugar para trabajar” por sector administrativo.

Total orden nacional y sectores

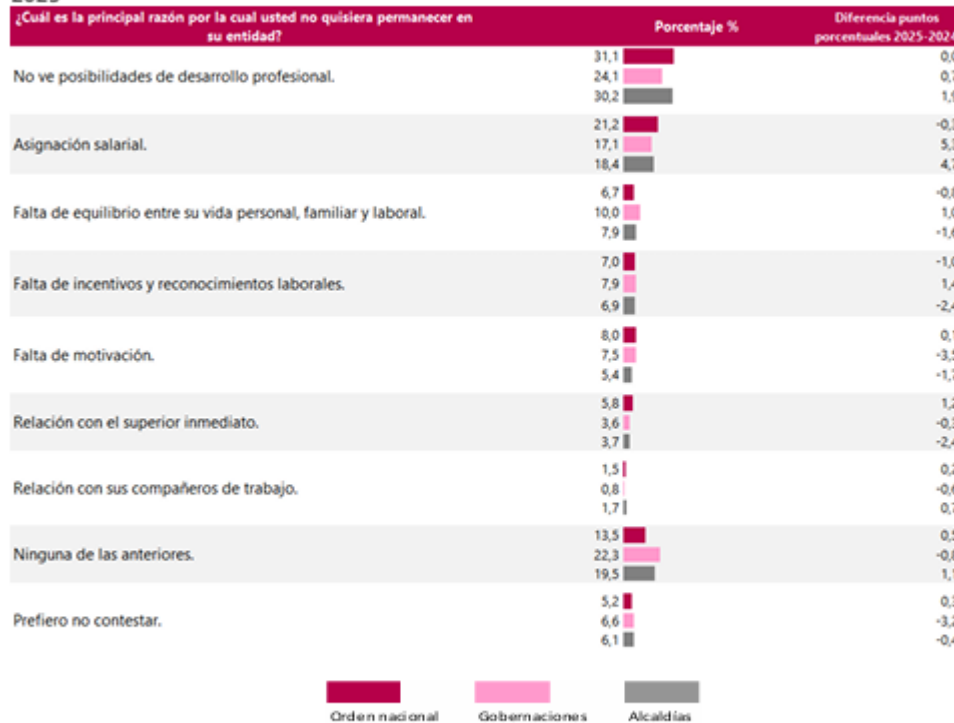
2025

Porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2025-2024
Organización Electoral	93,6	3,9
Organismos Autónomos	92,2	0,7
Rama Legislativa	92,1	0,7
Organismos de Control	92,1	-1,0
Entes universitarios autónomos	90,8	5,4
Hacienda y Crédito Público	90,2	-0,8
Rama Judicial	89,5	1,6
Minas y Energía	89,4	0,6
Vivienda, Ciudad y Territorio	87,7	3,4
Comercio Industria y Turismo	87,2	-1,1
Total Nacional	86,0	1,6
Transporte	85,9	2,2
Defensa Nacional	84,8	3,5
Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	83,0	0,1
Educación Nacional	82,9	0,4
Salud y Protección Social	82,6	1,4
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	82,0	1,0
Ambiente y Desarrollo Sostenible	81,4	-0,2
Justicia y del Derecho	80,8	2,3
Estadísticas	80,8	-1,7
Planeación	80,3	-0,5
Función Pública	79,7	-0,6
Trabajo	79,3	8,3
Cultura	78,8	-0,5
Agricultura y Desarrollo Rural	76,3	3,2
Presidencia de la República	75,4	-0,3
Interior	70,8	-5,3
Inclusión Social y Reconciliación	70,3	6,4
Relaciones Exteriores	69,0	1,2
Deporte	64,3	1,8
Ciencia y Tecnología	59,4	4,8
Igualdad y género	57,7	-7,8

Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional

Gráfico 13. Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual no quisieran permanecer en la entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.
2025

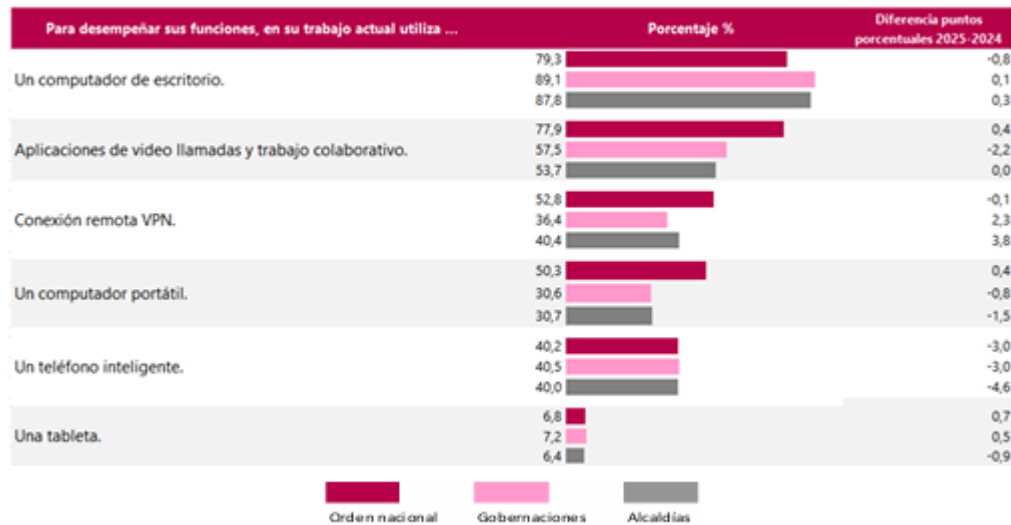


Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 6.200 servidores del orden nacional; 756 gobernaciones, 770 alcaldías

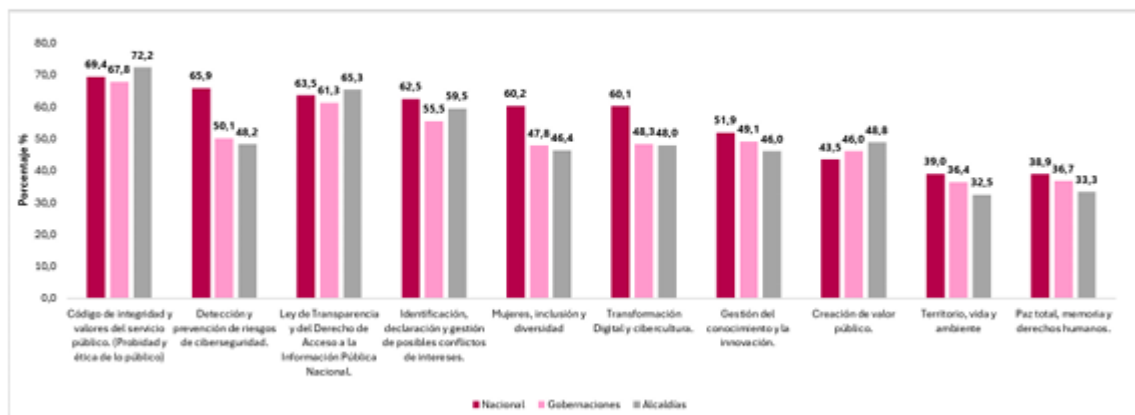
Nota: Pregunta solo incluye a quienes contestaron las opciones "Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible" y "Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses."

Gráfico 17. Porcentaje de servidores(as) que utiliza alguna de los siguientes implementos tecnológicos en el desempeño de sus funciones.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.
2025



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.
 Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías
 Nota: Incluye respuesta Si.

Gráfico 1. Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación en los siguientes temas durante los últimos doce meses
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías
2025



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.
 Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones; 10.941 alcaldías
 Nota: Incluye respuesta Si.

Gráfico 20. Porcentaje de servidores(as) que conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad, en los últimos doce meses, por sector administrativo.
Total orden nacional y sectores administrativos.
2025

Porcentaje de servidores que conoció o participó en alguna acción de rendición de cuentas realizada por su entidad en los últimos doce meses	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2025-2024
Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	55,7	0,1
Igualdad y género	53,9	14,3
Vivienda, Ciudad y Territorio	52,5	21,0
Entes universitarios autónomos	50,8	3,3
Rama Legislativa	50,3	-8,8
Deporte	47,6	11,0
Educación Nacional	47,6	-1,3
Cultura	46,7	7,9
Planeación	45,8	5,1
Función Pública	44,3	2,9
Salud y Protección Social	44,3	-1,3
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	44,2	7,0
Justicia y del Derecho	43,7	2,9
Organización Electoral	43,2	18,7
Presidencia de la República	43,2	0,5
Comercio Industria y Turismo	40,7	2,5
Agricultura y Desarrollo Rural	40,2	-3,6
Ambiente y Desarrollo Sostenible	38,5	-8,0
Total Nacional	38,2	1,8
Interior	37,8	9,8
Ciencia y Tecnología	37,5	9,5
Organismos de Control	37,3	-6,1
Hacienda y Crédito Público	36,6	2,7
Defensa Nacional	36,2	2,4
Estadísticas	35,8	7,0
Transporte	35,3	4,3
Minas y Energía	33,7	6,5
Inclusión Social y Reconciliación	30,7	5,3
Trabajo	28,2	-1,0
Rama Judicial	21,8	0,5
Relaciones Exteriores	18,2	0,4
Organismos Autónomos	15,2	-4,0

Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.
Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional
Nota: Incluye respuesta Si

Revisando los resultados obtenidos en la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional – EDI – EDID llevada a cabo en el 2025, muchos de los servidores públicos del país, consideran que su trabajo no les permite tener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, por lo que es importante desde la Corporación, empezar a analizar diferentes estrategias, con el fin de brindarle a los empleados alternativas que propicien armonía de su entorno laboral y familiar.

Adicionalmente, otro de los temas que es importante tener en cuenta, es el uso de las herramientas y tecnologías de la información, es evidente que los servidores, no cuentan con las habilidades y competencias requeridos, sin embargo, desde la entidad se debe trabajar en conjunto para fortalecer las debilidades que tienen los empleados a fin de brindarles capacitaciones para un mejor uso de las TIC's.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 30 de 39

Los resultados obtenidos en la encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI–EDID) 2025, se pueden consultar en el en el link [bol-EDI-EDID-2025.pdf](#), [DANE: Visor EDI-EDID 2025](#)

5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar que se va a implementar en CORPOCESAR en la vigencia de 2026, está enfocado en los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026: Eje 1: Equilibrio Psicosocial, Eje 2: Salud Mental, Eje 3: Diversidad e Inclusión, Eje 4: Transformación Digital y Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público, a través de las cuales, se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten en los servidores públicos la capacidad de relación y de comunicación, incentivar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con CORPOCESAR.



5.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial

A través de la ejecución de actividades, se busca promover la adaptación a los diferentes cambios que se generan en la entidad mediante la adopción de diferentes herramientas o estilos de vida que les permita a los servidores públicos afrontar los nuevos retos que se le presenten y que de alguna manera incidan en su vida laboral, personal y emocional.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 31 de 39

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Para el desarrollo de este eje, se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

1. Encuentros deportivos de fútbol, dominó, voleibol, bolos, jornadas de aeróbicos, rumba terapia, meditación, yoga. con el fin de fomentar prácticas deportivas que conlleven a fortalecer el estado físico y mental de los servidores de la corporación, generando espacios de integración entre los compañeros.
2. Caminatas ecológicas; programadas para los servidores públicos con su grupo familiar.
3. Día libre por cumpleaños
4. Programa de intervención factores de riesgo psicosocial 2023 -2026 sistema de vigilancia epidemiológica.
5. Programa de pre pensionados.
6. Implementación del teletrabajo.
7. Actividades de promoción y prevención de la salud (física y mental)
8. Celebración del Día Nacional del Servidor Público
9. Reconocimiento a la trayectoria en la entidad
10. Reconocimiento a los servidores públicos de acuerdo con su profesión
11. Actividades día del niño.
12. Celebración de cumpleaños.
13. Realizar alianzas con el fin de diseñar e implementar el programa Servimos.
14. Promover en los servidores la participación para conformar el grupo de baile de los piloneros.
15. Gestionar un curso sobre artes y/o artesanías de interés para los servidores.
16. Día de la Familia
17. Conmemoración del aniversario de Corpocesar

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 32 de 39

18. Estímulos educativos para los hijos menores de 25 años
19. Estímulos educativos para los servidores públicos
20. Estímulo para lentes
21. Celebración fechas especiales (cumpleaños, día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre, aniversario Corpocesar)
22. Día de los trabajadores
23. Semana de la confraternidad

5.2 EJE 2: Salud Mental

Las actividades para desarrollar en este eje, están encaminadas a fortalecer la salud mental de los servidores de la Corporación, que les permita lograr bienestar y equilibrio entre las funciones a desarrollar y el estrés que el desempeño de las mismas les pueda generar, logrando así un trabajo más productivo.

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida

Para el desarrollo de este eje, se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

1. Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Programa Fomento de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, etc
3. Capacitación Manejo del Tiempo Libre y Motivación.
4. Prevención del sedentarismo.
5. Charlas sobre manejo del estrés

5.3 EJE 3: Diversidad e Inclusión

La ejecución de las actividades enmarcadas en este eje, buscan promover las medidas de protección contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres o discriminación por razones de género, religión, discapacidad entre otras.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 33 de 39

Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Para este eje, se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

1. Charlas sobre inclusión y diversidad laboral
2. Charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres.
3. Identificar las rutas que tiene el Gobierno Nacional de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los servidores públicos

5.4 EJE 4: Transformación Digital

Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, se deben implementar acciones y/o actividades que promuevan mayor uso de las herramientas digitales con las que cuenta la entidad con el fin de dar más agilidad a los procesos tanto internos como externos.

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

Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Para la ejecución de este eje, se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

1. Capacitación sobre apropiación, uso y la aplicación de analítica de datos (big

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 34 de 39

- data) y la protección de la información (habeas data).
2. Capacitación sobre manejo de nubes de información.
3. Por parte de la Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano, proyectar por la firma de la directora general las Resoluciones a través de las cuales se establecen horarios flexibles y por la cual se adopte el Teletrabajo al interior de la entidad.

5.5 EJE 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Las actividades de este eje están enfocadas en promover en los servidores públicos sentido de pertenencia y vocación por el servicio, interiorizando los valores establecidos en el código de integridad que fueron adoptados por la Corporación mediante Resolución No. 0187 de 2020.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Para la ejecución de este eje, se tendrán en cuenta las siguientes actividades:

1. Socialización código de integridad
2. Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno
3. Charlas sobre vocación del servicio público.
4. Medición del clima laboral.

6. PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR.

Para la vigencia 2026 se dará cumplimiento a la normatividad que regula el tema *Decreto 1083 de 2015 “**Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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.”*

Es importante indicar que la entidad establecerá los estímulos que entregará como reconocimiento por el desempeño individual realizado, no obstante, el decreto 1083 de 2015 “**Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 35 de 39

libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

La Corporación durante los meses de febrero y marzo adelantará las acciones administrativas correspondientes, con el fin de implementar el procedimiento para el reconocimiento de incentivos para los grupos de trabajo existentes en la entidad.

6.1 Incentivos no Pecuniarios

Busca incentivar y reconocer a los funcionarios de la Corporación por su esfuerzo y dedicación en el desempeño de sus funciones, por medio de beneficios emocionales representados en permisos remunerados con motivo de fechas especiales o actividades que promuevan el crecimiento personal y la estabilidad económica y emocional.

Dentro de estas actividades se espera poder desarrollar las siguientes:

- ✓ Promover planes para la adquisición de vivienda.
- ✓ Programa Pre pensionados
- ✓ Celebración Día de la Familia.
- ✓ Modalidad de trabajo en casa.
- ✓ La Trivia Corpocesar
- ✓ Horario flexible
- ✓ Celebración fechas especiales (cumpleaños, día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre, aniversario Corpocesar)
- ✓ Fiesta de los hijos y nietos menores de 12 años de los servidores públicos de la entidad.
- ✓ Semana de la confraternidad
- ✓ Implementación del teletrabajo

6.2 Incentivos Pecuniarios Especiales

6.2.1 Estimulo Navideño.

Corpocesar reconocerá anualmente a todos sus trabajadores un Estímulo Navideño equivalente a 1.5 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, conforme a los acuerdos sindicales con las organizaciones existentes en la Corporación.

6.2.2 Estímulo Monturas de Lentes.

CORPOCESAR, reconocerá con cargo al presupuesto de la corporación a sus respectivos servidores públicos un estímulo por una sola vez al año, para cubrir los costos de monturas de lentes, equivalente hasta el 25% de SMLMV, debidamente prescritos mediante fórmula expedida por el especialista de la EPS donde se

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 36 de 39

encuentre afiliado o la que se expida en el examen ocupacional realizado por la entidad.

7. PLAN DE ESTIMULOS PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE CORPOCESAR.

7.1 Estímulos Educativos para los Servidores

CORPOCESAR reconocerá a los servidores públicos un estímulo educativo para que adelanten estudios en instituciones legalmente reconocidas, en la modalidad de Pregrado, Postgrado, Maestrías y Doctorados, conforme con la Resolución 0296 del 2024, y demás actos administrativos que la que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

7.2 Estímulo Educativo para los Hijos de los servidores

Corpocesar reconocerá y pagará con recursos propios de la entidad: a cada servidor público que lleve por lo menos seis (6) meses de servicio en la Corporación y que tenga hijo (s) menor (es) de 25 años un estímulo educativo correspondiente a 1.5 salarios mínimos legales mensuales vigente, por año escolar (preescolar, primaria o bachillerato), universitario o posgrado (Técnico, Tecnólogo, Universitario o posgrado) o Educación especial.

7.2 Seguro de Vida Grupo

CORPOCESAR contará con un seguro de vida y sus anexos, para los empleados, con una compañía legalmente reconocida y constituida en Colombia, el cual no será inferior a cien (100) SMMLV, el cual además de los amparos básicos, muerte por cualquier causa, incluida la muerte presunta, debe contener los siguientes amparos adicionales: invalidez por accidente o por enfermedad, siempre que la pérdida de capacidad laboral no sea inferior al 50%.

Amparo por enfermedades graves como: Cáncer, leucemia, infarto cardiaco, enfermedad cerebro vascular, insuficiencia renal, Alzheimer, cirugía coronaria, esclerosis múltiple, aplasia medular y otras consecuencias incapacitantes, auxilio funerario, rentas diarias por hospitalización, rentas diarias por incapacidad.

7.3 Día de la Familia

De conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: *"Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia."*

8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 37 de 39

9. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

La directora general de la entidad a través de sus delegados, miembros del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, la Subdirección General Área Administrativa y Financiera y el GIT para la Gestión del Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones establecidas en el Cronograma del Plan.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS

La Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano, presentará semestralmente al Comité de Gestión y Desempeño Institucional un informe sobre los avances de las actividades programas en el Cronograma de ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026.

11. DIVULGACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, será socializado con los servidores públicos a través de correo electrónico, así mismo, será publicado en la página web de la entidad.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 38 de 39

COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026						
REALIZA DA	ACTIVIDAD	ESTADO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINAL	DURACIÓN (días)	COMENTARIOS
	EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL					
☐	1.Encuentros deportivos de fútbol y/o microfútbol, dominó, voleibol, bolos, jornadas de aeróbicos, rumba terapia, meditación, yoga.	p/mada				
☐	2.Caminatas ecológicas; programadas para las servidoras y los servidores públicos con su grupo familiar.	p/mada				
☐	3.Día libre por cumpleaños	p/mada				
☐	4.Programa de intervención factores de riesgo psicosocial 2023 -2025 sistema de vigilancia epidemiológica.	p/mada				
☐	5.Programa de pre pensionados.	p/mada				
☐	6.Implementación del teletrabajo.	p/mada				
☐	7. Actividades de promoción y prevención de la salud (física y mental)	p/mada				
☐	8. Celebración del Día Nacional del Servidor Público	p/mada				
☐	9.Reconocimiento a la trayectoria en la entidad	p/mada				
☐	10.Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión	p/mada				
☐	11. Actividades día del niño.	p/mada				
☐	12. Celebración de cumpleaños.	p/mada				
☐	13. Realizar alianzas con el fin de diseñar e implementar el programa Servimos.	p/mada				
☐	14.Promover en los servidores la participación activa para conformar el grupo de baile de los piloneros.	p/mada				
☐	15.Gestionar un curso sobre artes y/o artesanías de interés para los servidores.	p/mada				
☐	16. Día de la Familia primer semestre	p/mada				
☐	17.Día de la Familiasegundo semestre semestre	p/mada				
☐	18. Conmemoración aniversario Corpocesar	p/mada				
☐	19, Estímulos educativos para los hijos (as) menores de 25 años	p/mada				
☐	20, Estímulos educativos para los servidores públicos	p/mada				
☐	21. Estímulo para lentes	p/mada				
☐	22.Celebración fechas especiales (día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre)	p/mada				
☐	23. día de los trabajadores	p/mada				
☐	24, Semana de la confraternidad	p/mada				
	EJE 2: SALUD MENTAL					
☐	1. Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	p/mada				
☐	2. Programa Fomento de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, etc	p/mada				
☐	3.Capacitación Manejo del Tiempo Libre y Motivación.	p/mada				
☐	4. Prevención del sedentarismo.	p/mada				
☐	5.Charlas sobre manejo del estrés	p/mada				

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	PCA-01-F-99
		VERSIÓN: 1.0
		FECHA: 29/01/2021
		Página 39 de 39

COORDINACIÓN GIT PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026						
REALIZA DA	ACTIVIDAD	ESTADO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINAL	DURACIÓN (días)	COMENTARIOS
	EJE 3: Diversidad e Inclusión					
☐	1.Charlas sobre inclusión y diversidad laboral	p/mada				
☐	2.Charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres.	p/mada				
☐	3. Identificar las rutas que tiene el Gobierno Nacional de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos	p/mada				
	EJE 4: Transformación Digital					
☐	1.Capacitación sobre apropiación, uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data).	p/mada				
☐	2.Capacitación sobre manejo de nubes de información.	p/mada				
☐	3.Por parte de la Coordinación del GIT para la Gestión del Talento Humano, proyectar por la firma del (la) Director (a) General las Resoluciones a través de las cuales se establecen horarios flexibles y por la cual se adopte el Teletrabajo al interior de la entidad.	p/mada				
☐	EJE 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público					
☐	1.Socialización código de integridad	p/mada				
☐	2.Test de Percepción del Código de Integridad y Buen Gobierno	p/mada				
☐	3.Charlas sobre vocación del servicio público.	p/mada				
☐	4.Medición del clima laboral.	p/mada				