

Programa de Bienestar Social e Incentivos CPIQ - 2026



**Consejo Profesional
de Ingeniería Química de Colombia**

**Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia
Bogotá D.C. ENERO de 2026**

Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 3 |
| 1. Marco Normativo | 6 |
| 2. Marco Conceptual..... | 6 |
| 3. Diagnóstico de Necesidades | 10 |
| 3.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA..... | 11 |
| 4. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026 | 25 |
| 4.1. OBJETIVOS | 25 |
| 4.1.1 Objetivo General | 25 |
| 4.1.2 Objetivos Específicos | 25 |
| 4.2 Ejes | 26 |
| 5 BENEFICIARIOS..... | 38 |
| 6 RESPONSABLES | 38 |
| 7 ENTIDADES DE APOYO | 39 |
| 8 RESULTADOS MIPG DIC 2025 – RUTAS DE CREACION DE VALOR | 40 |
| 9 RESULTADOS MIPG – INTEGRIDAD..... | 41 |
| 10 ÁREAS DE INTERVENCIÓN..... | 42 |
| 10.1 Eje 1 Equilibrio Psicosocial..... | 43 |
| 10.2 Eje Salud Mental..... | 45 |
| 10.3 Eje 3 Diversidad e Inclusión: | 46 |
| 10.4 Eje 4 Transformación Digital | 47 |
| 10.5 Eje 5 Identidad y Vocación por el servicio público. | 49 |
| 11 PRESUPUESTO..... | 50 |
| 12 EVIDENCIAS DEL PLAN | 50 |
| 11. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS. | 50 |
| 12 . SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 51 |
| 13 . Responsables del Documento | 51 |
| 14 . Control de Cambios..... | 51 |
| 15 Cronograma de Actividades | 42 |

Ilustraciones

| | |
|-------------------------|----|
| Ilustración 1 EJES..... | 26 |
|-------------------------|----|

Gráficas

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Encuesta de Detección Individual de actividades de bienestar. | 11 |
| Gráfico 2. Porcentaje Genero | 11 |
| Gráfico 3. Edad | 12 |
| Gráfico 4 Porcentaje Estado Civil..... | 12 |
| Gráfico 5. Porcentaje de antigüedad y formación académica..... | 13 |
| Gráfico 6. Formación académica. | 13 |
| Gráfico 7 Porcentaje de hijos y edades de los mismos. | 14 |
| Gráfico 8 Porcentaje de apreciación frente al programa de Bienestar en la vigencia 2025 | 15 |
| Gráfico 9 Porcentaje % de participación en las actividades de Bienestar | 15 |
| Gráfico 10 Componente social..... | 16 |
| Gráfico 11. Componente Formativo | 17 |
| Gráfico 12 Componente Recreativo | 17 |
| Gráfico 13. Componente de Salud. | 18 |
| Gráfico 14. Apoyo en temas de salud..... | 19 |
| Gráfico 15 Componente Ambiente Laboral..... | 19 |
| Gráfico 16 Componente Clima Laboral | 20 |
| Gráfico 17. Componente Económico | 21 |
| Gráfico 18. Componente Deportivo | 21 |
| Gráfico 19. Ruta de la Felicidad | 22 |
| Gráfico 20 Actividad virtual..... | 22 |
| Gráfico 21 . Incentivos | 23 |
| Gráfico 22. Actividades desarrolladas por cada trabajador..... | 24 |
| Gráfico 23 Resultados MIPG – Rutas de creación | 40 |
| Gráfico 24 Resultados MIPG -Integridad | 41 |

Introducción

Las servidoras y los servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan los órganos, organismos y entidades públicas para desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia, para cumplir con este propósito, el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231 , en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)2 ” (Subrayado fuera de texto).



En este punto, vale la pena señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, es la entidad responsable de formular la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano con el propósito de contribuir a una mayor productividad del Estado, servidoras y servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, que presten un mejor servicio a la ciudadanía, contribuyendo así a incrementar los niveles de confianza en el Estado.

Por lo que, para la elaboración del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 fue necesario hacer una búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

Así las cosas, el Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 20043, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 19984 y



el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.¹

Por consiguiente, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público y, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia, con vinculación de libre nombramiento y remoción; siendo éste entendido como aquel que permite responder a las necesidades y expectativas de los servidores, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Es por ello que, en el mes de enero del año 2026, se elaboró una encuesta, con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar, este permitió tener unos resultados que sirvieron de insumo para diseñar el Programa de Bienestar e incentivos 2026, este básicamente se fundamenta en la normatividad legal vigente, los nuevos lineamientos del Plan nacional de Bienestar 2023-2026 y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor(a).

¹ Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; DAFP

1. Marco Normativo

- **Constitución Política de 1991:** Donde se consagra en los derechos fundamentales, en el artículo 25.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado
- **Ley 909** del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.
- **Decreto 1227 de 2005.**
- **Ley 1221 de 2008.**
- **Decreto Ley 1083 de 2015,** Capítulo 10.
- **Decreto 1072 de 2015,** libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5
- **Ley 1811 de 2016.**
- **Decreto 1499 de 2017.**
- **Ley 1857 de 2017** título 10, sistema de estímulos.
- **Ley 1960 de 2019** – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- **Ley 2088 de 2021.**
- **Ley 2191 de 2022.**
- **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; DAFP**
- **Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG**

2. Marco Conceptual

- **Necesidad:** No sólo son carencias sino también y, simultáneamente, potencialidades humanas individuales y colectivas. (Max-Neef, 1993)
- **Satisfactor de Necesidad:** Son formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades. (Max-Neef, 1993)
- **Motivación:** La palabra motivación se deriva del vocablo latino “moveré”, que significa mover; según el autor Giraudier (2005) por

motivación se entiende “el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado”.

- **Ciclo Motivacional:** Empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. (Vedodo & Giglio, 2006)
- **Servicio:** Son todas las actividades desarrolladas por una persona o una organización, para satisfacer las necesidades de sus clientes o usuarios.
- **Valor Agregado:** Hace referencia al valor que se genera mediante la mejora de oportunidades para alcanzar los objetivos de la organización.
- **Reconocimiento:** Son los estímulos pecuniarios y no pecuniarios que distinguen y promueven el desempeño exitoso o excelente.
- **Desempeño:** Resultados obtenidos de procesos y de productos que permiten ser evaluados y comparados en relación con las metas, los estándares, los resultados históricos y otros procesos y productos. Más comúnmente los resultados expresan satisfacción, insatisfacción, eficiencia y eficacia.
- **Compromiso:** Acuerdo formal al que llegan dos o más partes tras hacer ciertas concesiones cada una de ellas.
- **Sentido de Pertenencia:** Es el grado de entrega de cada empleado hacia la entidad. Depende mucho de cuánto lo sienta este como

parte de su propia vida. Tal sentimiento depende de qué tanto haga la entidad por el empleado, la motivación, etc.

- **Innovación:** Mejoramiento, creación o introducción organizada de cambios positivos.
- **Trabajo en Grupo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.
- **Capacidad Profesional:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.
- **Clima Laboral:** Conjunto de percepción y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de esta, por ejemplo; el estilo de dirección, horarios, autonomía, relaciones laborales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, entre otros elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (DAFP, 2005)
- **Cultura Organizacional:** Hace referencia al esquema de valores y principios que son construidos y compartidos en forma auténtica por los integrantes de una organización. Así como, el conjunto de comportamientos y prácticas que son comunes y distintivos de las personas que pertenecen a ella. (DAFP, 2005)

- **Cambio Organizacional:** Fenómeno en el que intervienen dos conceptos bien identificados: una situación inicial de la que se quiere (o se desea) salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa (mejor que la actual). (DAFP, 2005)
- **Eficiencia:** Capacidad de producir el máximo de resultado con el mínimo de recursos, energía y tiempo. (DAFP, 2014)
- **Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados. (DAFP, 2014)
- **Efectividad:** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.
- **Comunicación e integración:** Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades: orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre sus miembros.
- **Medio Ambiente Físico:** Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

Es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misionalidad. Así pues, por eso algunos de los ODS se tuvieron como referentes para el diseño de este programa, los cuales se detallarán a continuación: i) ODS No. 3: Salud y bienestar; ii) ODS No. 5: Igualdad de género; iii) ODS No. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; iv) ODS No. 9: Industria, innovación e infraestructura; v) ODS No. 10: Reducción de las desigualdades; vi) ODS No. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y vii) ODS No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.²

3. Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Consejo Profesional de Ingeniería Química de Colombia - CPIQ se elabora a través de; La detección, recolección y análisis de necesidades que arroja el Diagnóstico de actividades de bienestar, siendo éste el principal insumo para la realización del Programa y del Cronograma de Actividades. Se invitó a participar a los servidores públicos del CPIQ en el diligenciamiento de dicha encuesta de necesidades de bienestar aplicada en el mes de enero de 2026, esta fue realizada por 4 de los 5 servidores del CPIQ. A continuación, se muestran los resultados de dicha encuesta.

² Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; DAFP

3.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

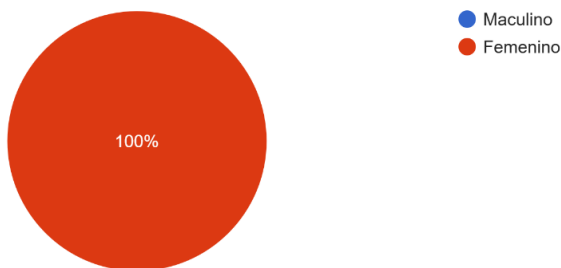
Gráfico 1. Encuesta de Detección Individual de actividades de bienestar.



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2026

Gráfico 2. Porcentaje Genero

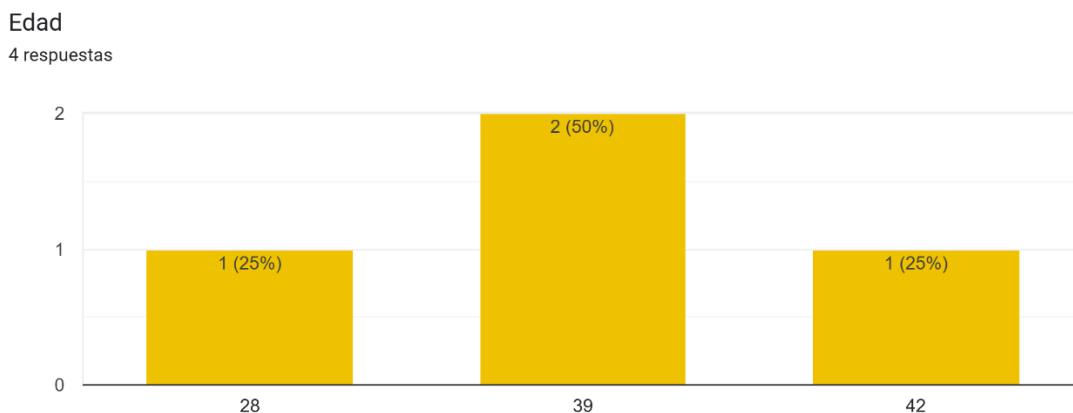
Genero
4 respuestas



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2026

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

Gráfico 3. Edad

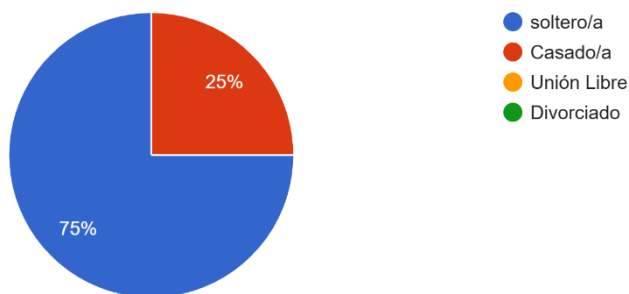


Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

En este grafico se evidencia que el rango de edades de las funcionarias públicas del CPIQ, está entre los 28 años hasta los 42 años.

Gráfico 4 Porcentaje Estado Civil

Estado civil
4 respuestas



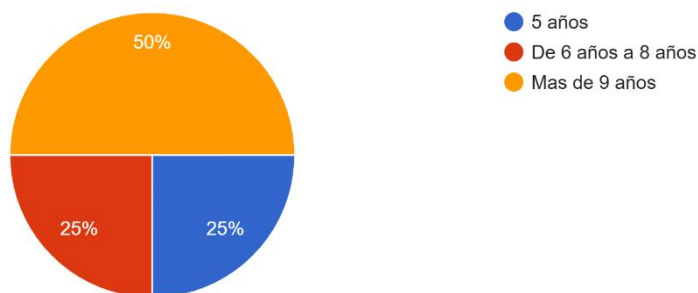
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2026

Se puede evidenciar que el estado civil de las trabajadoras del CPIQ son solteras en un 75% y casadas un 25%.

Gráfico 5. Porcentaje de antigüedad y formación académica.

Antigüedad en la entidad

4 respuestas



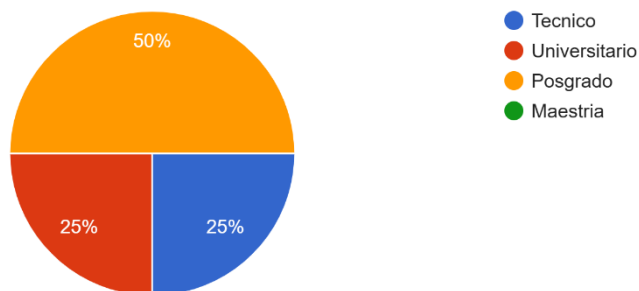
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

En este gráfico se evidencia que solo el 25% tiene en antigüedad de cinco años, el otro 25% de más de seis años a ocho años, y el 50% tiene más de nueve años de antigüedad en el CPIQ.

Gráfico 6. Formación académica.

Cual es su máximo nivel de formación académica alcanzado a la fecha?

4 respuestas

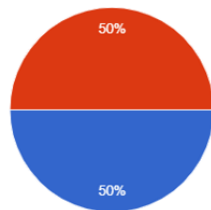


Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

El Grafico indica que el 50% tienen estudios en posgrados, el 25% tiene estudios de Pregado/universitarios y el otro 25% tiene formación tecnica.

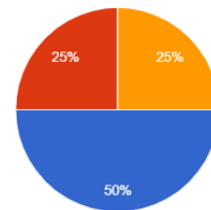
Gráfico 7 Porcentaje de hijos y edades de los mismos.

Tiene hijos ?
4 respuestas



Cuantos hijos tiene ?
4 respuestas

● Si
● No



● 0
● 1
● 2
● 3

Que edad tiene su hijo(s)?

4 respuestas

16

n.a

0

8 y 5

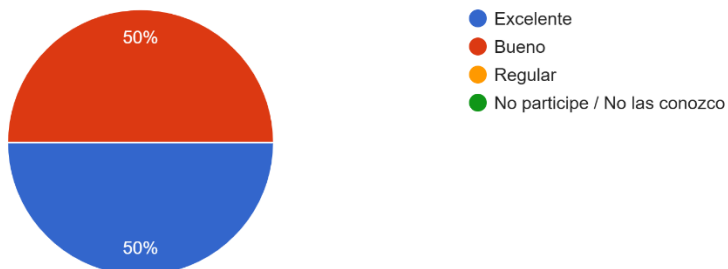
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

En cuento a hijos y edades de los mismos, el 50% de los funcionarios tienen hijos y el otro 50% no tienen, de ese 50%; el 25% tiene 1 hijo y el otro 25% tiene 2 hijos; dentro de su rango de edades esta entre 5 y 16 años de edad.

Gráfico 8 Porcentaje de apreciación frente al programa de Bienestar en la vigencia 2025

En general cual es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas por Talento Humano en tema de Bienestar en la vigencia 2025?

4 respuestas



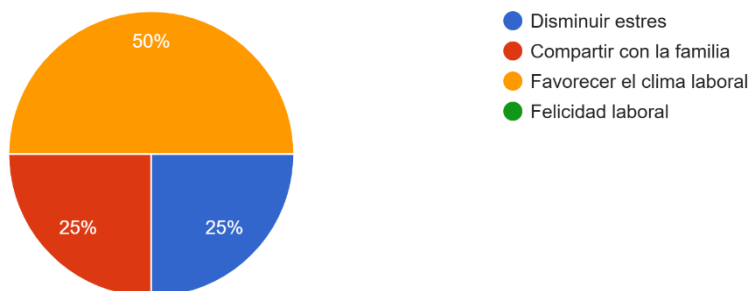
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

Quisimos saber cual era la percepción de los trabajadores frente a las estrategias y actividades desarrolladas por el area de Talento Humano en temas de Bienestar en la vigencia 2025, y los resultados fueron; que el 50% menciona que fue excelente y el otro 50% dice que fue bueno.

Gráfico 9 Porcentaje % de participación en las actividades de Bienestar

Seleccione un motivo de participación en actividades de bienestar

4 respuestas



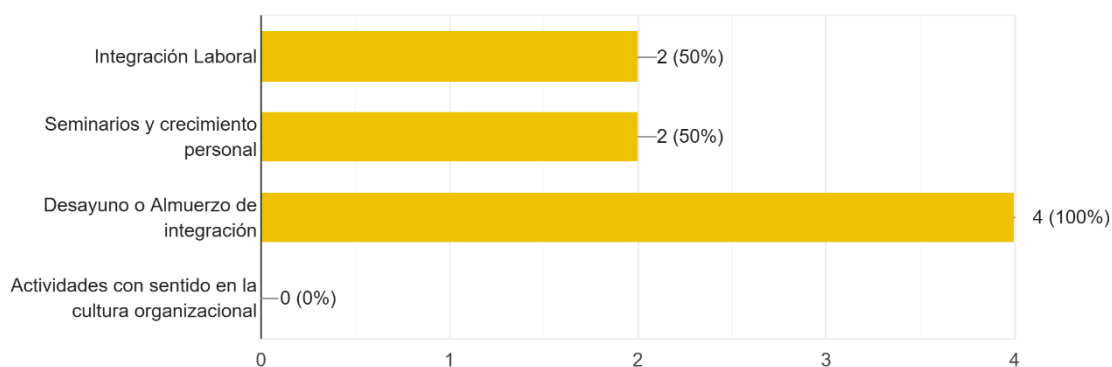
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

Las trabajadoras mencionan que participan en las actividades de bienestar para favorecer el clima laboral, para disminuir el estrés y para compartir con la familia.

COMPONENTES DE BIENESTAR

Gráfico 10 Componente social

Dentro del componente social , en cuales actividades le gustaría participar? Seleccione las 2 opciones
4 respuestas

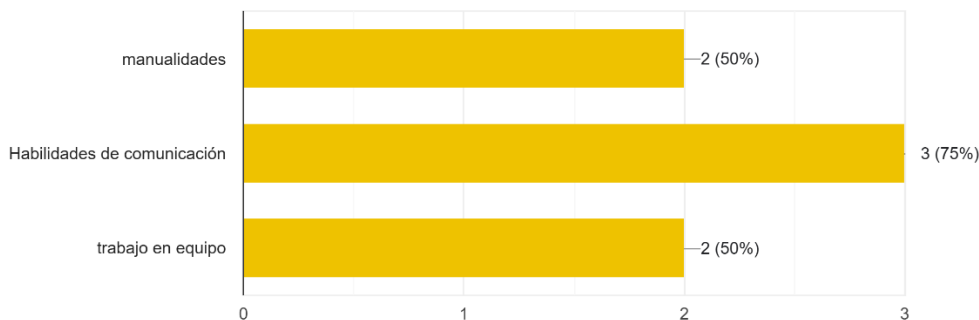


Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

Dentro del componente cultural actividad con mayor votación a las que les gustaria participar a los trabajadores seria desayunos o almuerzos, de igual forma obtuvieron la misma puntuacion las integraciones laborales, los seminarios de crecimiento personal.

Gráfico 11. Componente Formativo

De los siguientes cursos formativos, Seleccione máximo 2 en los que le gustaría participar
4 respuestas

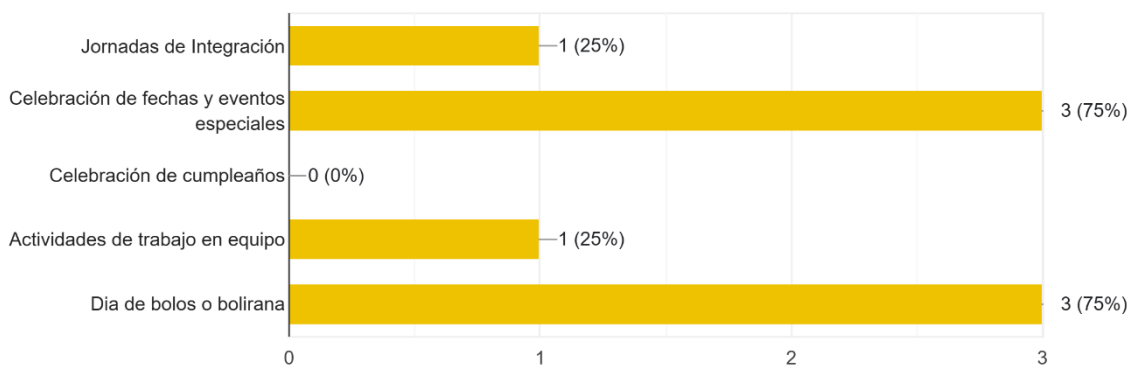


Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

En componente formativo; la actividades de comunicación obtuvo el mayor porcentaje.

Gráfico 12 Componente Recreativo

Dentro del componente Recreativo, Seleccione las 2 opciones que le interese
4 respuestas



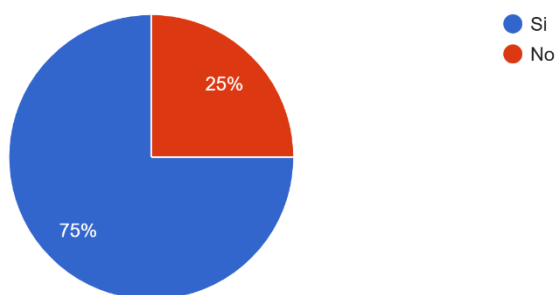
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

Dentro del componente recreativo; las actividades con mayor votación fueron ; celebración de fechas y eventos especiales y día de bolirana o bolos.

Gráfico 13.Componente de Salud.

Dentro del componente Salud, responda: ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?

4 respuestas



¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea sí, escriba cuales:

4 respuestas

No

dolor lumbar

dolor de espalda y de cabeza

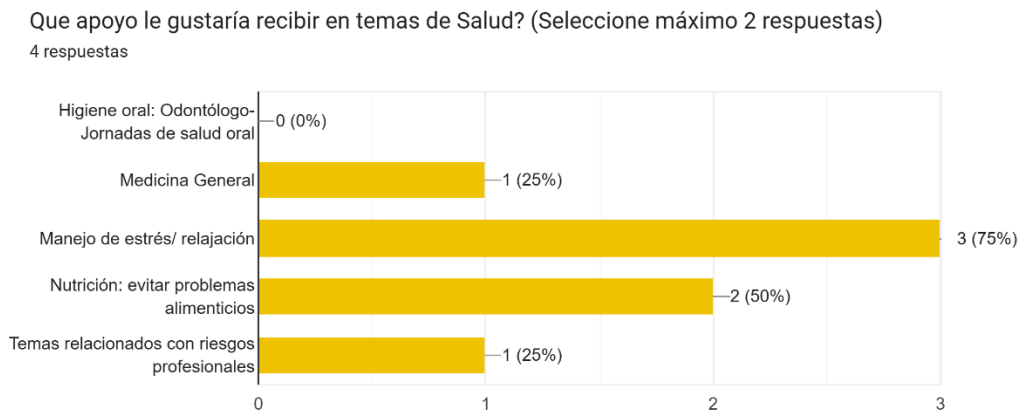
Si, síndrome de túnel de carpiano

Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2026

Dentro del componente de salud, el 75% de los funcionarios se realizó un chequeo médico durante los últimos 6 meses. De igual forma los trabajadores mencionaron las dolencias como consecuencia de su

jornada laboral a lo cual respondieron presentar síndrome del túnel del carpo, dolor de cabeza, dolor de espalda, lumbar y de cabeza.

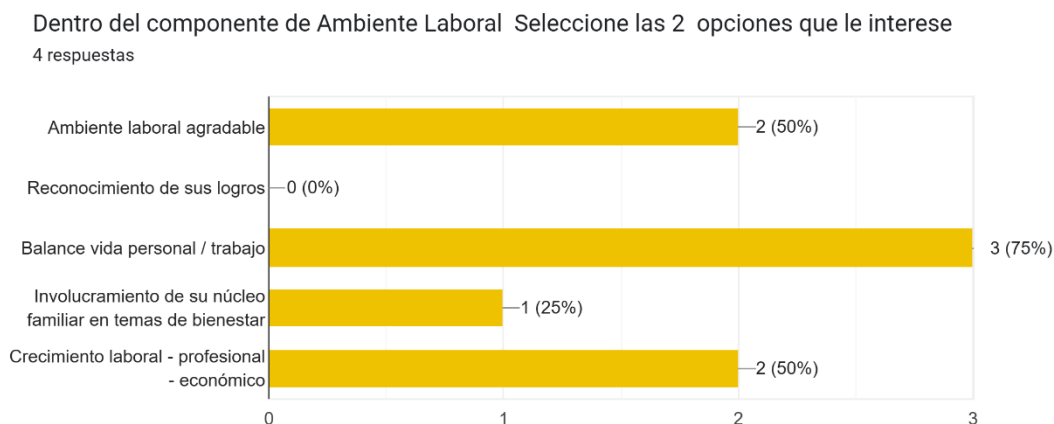
Gráfico 14. Apoyo en temas de salud.



Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2026

Frente a lo anterior quisimos saber que apoyo en temas de salud les gustaría recibir a los trabajadores, las 2 respuestas con mayor votación fueron: manejo del estrés/ relajación, temas relacionados con riesgos profesionales, y nutrición.

Gráfico 15 Componente Ambiente Laboral



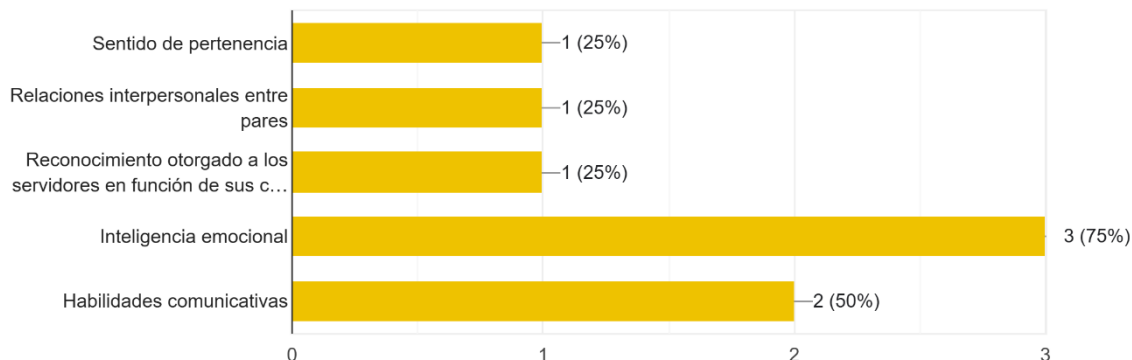
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I - 2026

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

En el componente de ambiente laboral, las respuestas con mayor votación de interés en los trabajadores fueron; balance vida personal / trabajo y el crecimiento laboral, profesional y económico, seguido del ambiente laboral agradable.

Gráfico 16 Componente Clima Laboral

En relación con el clima laboral, ¿Cuál de las siguientes temáticas considera que sería más importante para lograr un impacto positivo en el am...rabajo? Seleccione las 2 opciones que le interese
4 respuestas



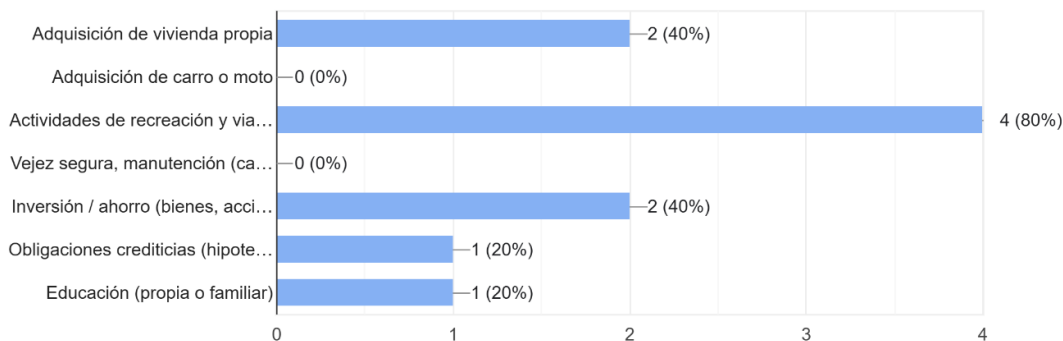
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

En relación con el componente del clima laboral las temáticas más importantes para los trabajadores que les gustaría realizar para esta vigencia son; inteligencia emocional y habilidades comunicativas.

Gráfico 17. Componente Económico

Cuál es su prioridad financiera? (Seleccione máximo 2 respuestas)

5 respuestas



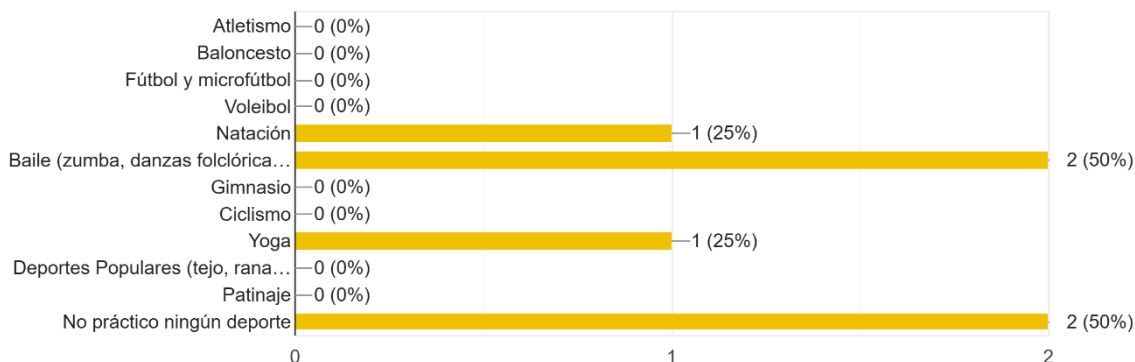
Fuente. Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

Las prioridades de los trabajadores son: actividades de recreación y viajes, adquisición de vivienda propia e inversión/ ahorro (bienes, acciones).

Gráfico 18. Componente Deportivo

Dentro del componente Deportivo mencione, Cuál de las siguientes actividades deportivas realiza? (Seleccione máximo 3 respuestas)

4 respuestas



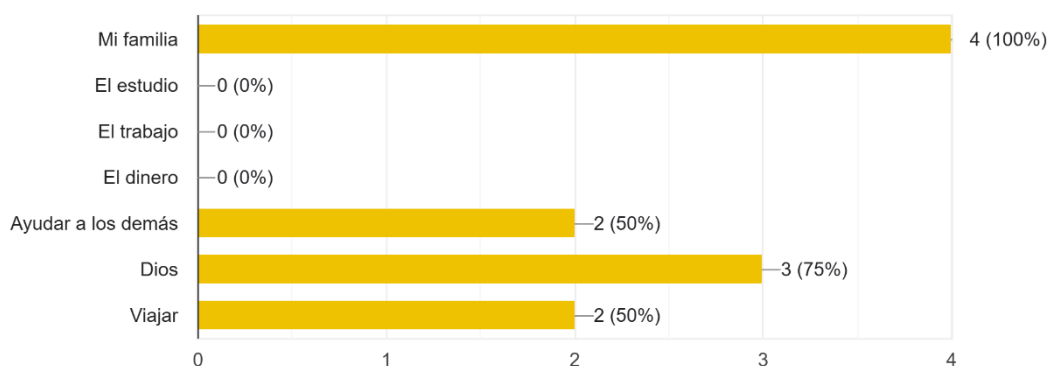
Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

En el componente deportivo, se evidencia que la gran mayoría de los trabajadores no practican ningún deporte, y algunos practican baile – zumba, natación y yoga.

Gráfico 19. Ruta de la Felicidad

Que lo hace feliz? Seleccione las 3 opciones que le interese

4 respuestas



Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

En cuanto a la ruta de la felicidad; a los funcionarios lo que más les hace feliz es la familia, Dios, ayudar a los demás y viajar.

Gráfico 20 Actividad virtual

Mencione por lo menos una (1) actividad que se pueda realizar de manera virtual

4 respuestas

Juegos interactivos

juegos en linea

Bailar

Juegos virtuales

Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

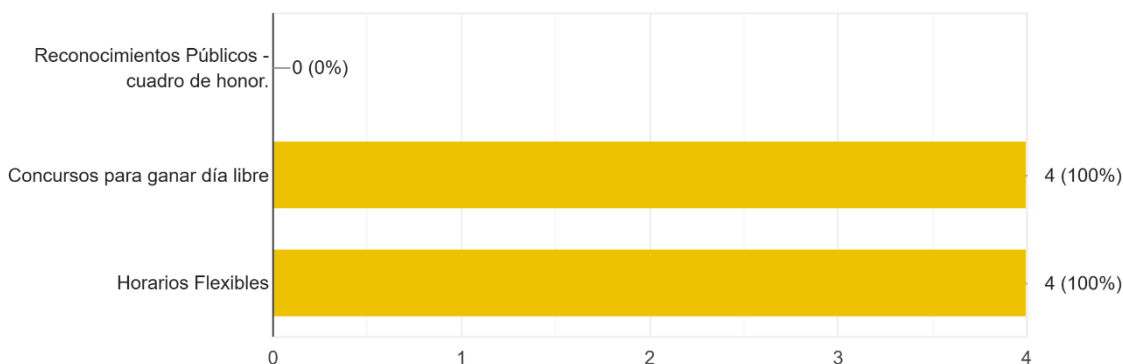
Así mismo los trabajadores mencionaron que las actividades para desarrollar esta vigencia de manera virtual serán juegos en línea y baile.

COMPONENTE DE INCENTIVOS

Gráfico 21 . Incentivos

Frente a tema de Incentivos (Seleccione máximo 2 respuestas)

4 respuestas



Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

En el componente de incentivos los funcionarios quieren tener; horarios flexibles y concursos para ganar día libre.

Gráfico 22. Actividades desarrolladas por cada trabajador

Que actividad desarrollaría usted en relación al bienestar del equipo trabajo ?

4 respuestas

Desayuno o almuerzo de integración.

Karaoke

Una tarde de película, con palomitas y compartir

Mini taller interno de bienestar (Gestión de estrés, Alimentación saludable, Mindfulness, día de spa en casa)

Fuente: Encuesta detección de necesidades B.I – 2026

Para esta vigencia cada trabajador va a desarrollar una actividad que menciono en la encuesta, es decir que dentro del cronograma estas actividades estarán programadas para que cada persona las pueda ejecutar para todo el equipo de trabajo así:

- Nubia Cortes- Gestora de Proyectos: Mini taller interno de bienestar (Gestión de estrés, Alimentación saludable, Mindfulness, día de spa en casa)
- Lorena Medina – Profesional GAR: Karaoke
- Daniela Barbosa - Profesional comunicaciones: Una tarde de película, con palomitas y compartir
- Carolina Castañeda – Técnica en RYC: Desayuno o almuerzo de integración.

4. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

4.1. OBJETIVOS

4.1.1 Objetivo General

Generar iniciativas, estrategias y actividades de bienestar laboral para los servidores públicos del CPIQ, con el fin de ayudar a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

4.1.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de los servidores públicos.
- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Generar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- promover en los servidores del CPIQ la identidad y vocación por el buen servicio público.

4.2 Ejes

El desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos del CPIQ, sigue los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

Ilustración 1 EJES



4.2.1 Eje 1 - Equilibrio psicosocial:

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. 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.

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

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblaciones y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la

anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.

• **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

• **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y 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 las servidoras y 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. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

4.2 Eje 2 - Salud Mental:

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **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. Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el

mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

• 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. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la practica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la*

información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

4.3 Eje 3 - Diversidad e Inclusión:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como 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.

• **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 las servidoras y los servidores públicos. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+. Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y

definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

• 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. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o 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 y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con*

las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"¹⁴, sus rutas de atención, entre otros aspectos.

4.4 Eje 4 - Transformación Digital:

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y 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. En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

- **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas

de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y 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. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

4.5. Eje 5- Identidad y Vocación por el Servicio Público:

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de

los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

• Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad 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. Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo. En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás



aspectos relacionados con la Política de Integridad¹⁵; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional; llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen. Adicionalmente, diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen

alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

5 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan son los funcionarios del CPIQ de Libre nombramiento y remoción y su núcleo familiar primario (cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005).

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de libre nombramiento y remoción del CPIQ, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

6 RESPONSABLES

El Programa de Bienestar Social debe ser elaborado por el líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos, con aval del / Secretario(a) Ejecutivo(a).

El líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos será el encargado de implementar el presente programa, así como de hacer el respectivo seguimiento y evaluación.

Por su parte es obligatorio para los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

Finalmente, el líder del proceso de Gestión Administrativa y de recursos, junto con el líder del proceso de Divulgación, Fomento y Posicionamiento buscará dar publicidad al cronograma de actividades de bienestar e incentivos.

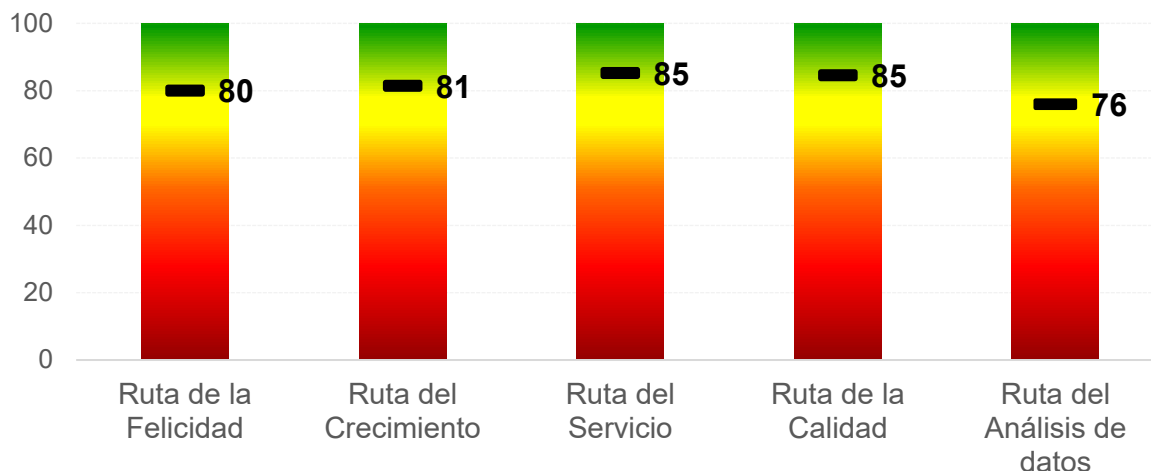
7 ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

8 RESULTADOS MIPG DIC 2025 – RUTAS DE CREACION DE VALOR

Gráfico 23 Resultados MIPG – Rutas de creación



Fuente: autodiagnóstico TH – MIPG DIC-205

Es importante también traer a colación los resultados obtenidos en el último autodiagnóstico de MIPG, (diciembre 2025) correspondiente a la política de Talento Humano, en relación a las rutas de creación de valor; para ello es importante mencionar de que trata cada ruta según MIPG:

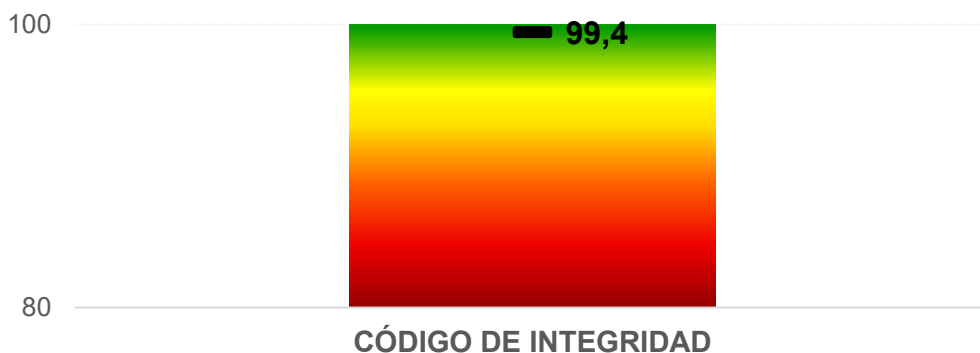
1. **Ruta de la felicidad:** en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.
2. **Ruta del crecimiento:** la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
3. **Ruta del servicio:** todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
4. **Ruta de la calidad:** todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.

5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

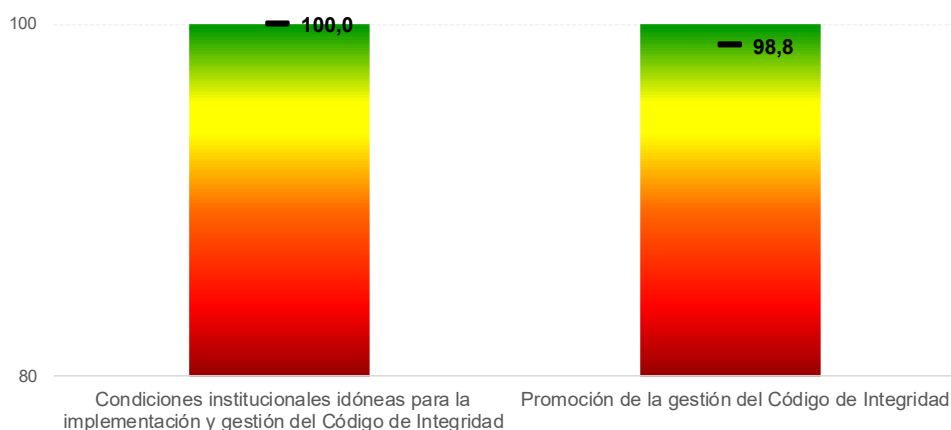
Se evidencia que la mayoría de las rutas superan el 80%, mientras que la ruta de análisis de datos se encuentra en un 76%. Debido a que nuestro compromiso es alcanzar la excelencia, implementaremos actividades y estrategias adicionales específicamente para esta ruta, con el fin de mejorar su desempeño.

9 RESULTADOS MIPG – INTEGRIDAD

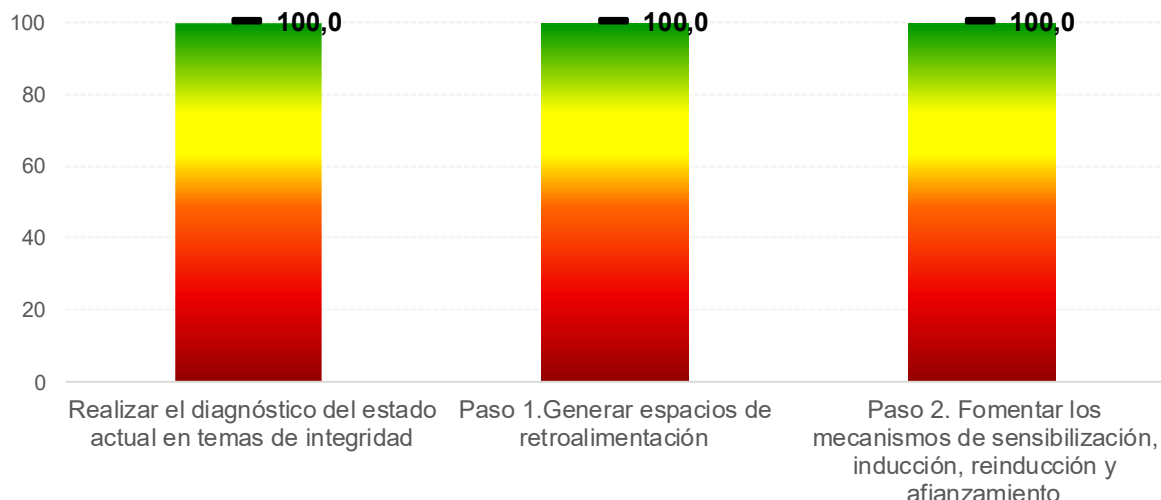
Gráfico 24 Resultados MIPG -Integridad



Calificación por componente



Calificación por categoría



Fuente: autodiagnóstico Integridad – MIPG DIC- 2025

La Entidad genero estrategias, actividades y espacios donde se ha facilitado mecanismos de promoción y gestión de las actividades del código de integridad y los valores corporativos.

10 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social se desarrolla a partir de 5 ejes mencionados anteriormente de acuerdo a lo establecido por el DAFP. a continuación, se exponen las actividades que se desarrollarán en los programas específicos de cada eje, de acuerdo con la identificación y priorización de necesidades de bienestar, así como, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente sobre el tema.

10.1 Eje 1 Equilibrio Psicosocial

| LINEAMIENTO | OBJETIVO | PROGRAMAS | ACTIVIDADES CPIQ |
|-------------------------------|--|--|---|
| Factores psicosociales | Contribuir a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> • Eventos deportivos y recreativos • Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales. • Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad. • Teletrabajo / Trabajo en casa. • Entorno laboral saludable • Salario Emocional | <p>Participación en las actividades deportivas por la caja de Compensación Familiar.</p> <p>Integración fin de año, día de la madre, día del padre, día mujer, día del hombre, día de la secretaria, aniversario del CPIQ, amor y amistad, Halloween, desayunos o almuerzos laborales, juegos en línea, Karaoke, tare de cine, etc.</p> <p>Taller Habilidades de comunicación y trabajo en equipo.</p> <p>Continuar con trabajo hibrido con el fin de aporta a la calidad de vida de los trabajadores.</p> <p>Campañas para manejo del estrés para la relajación del personal, campañas de nutrición, campañas educativas sobre los beneficios de beber agua y mantenerse hidratado, pausas activas, actividades con el comité de convivencia con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales.</p> <p>Celebración y día de cumpleaños: Otorgar el día del cumpleaños libre para el servidor, mediante acto administrativo; de igual forma se celebrará los cumpleaños de las personas que hayan cumplido en el mes.</p> <p>Compensaciones de tiempo trabajado</p> <p>Dia de integración con actividades lúdicas fuera de la oficina</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Equilibrio entre la vida personal, laboral</p> | <p>Actividades asociadas a proteger la dimensión familiar de los servidores.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Día de la Niñez y recreación • Día de la familia • Horarios flexibles • Desconexión Laboral | <p>Actividad lúdica en alianza con la caja de compensación dirigida a los niños, niñas.</p> <p>De acuerdo a lo establecido por la Ley, se dará se celebrará el día de la familia para los trabajadores de LNR del CPIQ.</p> <p>Presencial: 7:00 am a 3:00 pm (2 veces por semana) virtual: 8:00 am a 5:00 pm</p> <p>Promocionar la Política de Desconexión Laboral.</p> |
| <p>Calidad de vida laboral</p> | <p>Actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Actividad para el Día Nacional del Servidor Público. • Promoción Alianzas- Programa servimos • Campaña de Servicios | <p>Actividades lúdicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad y celebrar el día del servidor.</p> <p>Promocionar las diferentes alianzas del Programa servimos en; educación, salud y bienestar, turismo y recreación y seguros.</p> <p>Promocionar adquisición de Vivienda y Turismo, el propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda que ofrece el mercado a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia con entidades aliadas como el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.</p> |

10.2 Eje Salud Mental

| LINEAMIENTO | OBJETIVO | PROGRAMAS | ACTIVIDADES CPIQ |
|--|---|--|--|
| Higiene Mental o psicológica | acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural. | <ul style="list-style-type: none"> Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de profesionales en psicología Iniciativas para entender la importancia del autocuidado de tener una alimentación sana y sueño y descanso. Estrategias de trabajo bajo presión. | <p>A través de profesionales abordar temas como manejo de estrés laboral, manejo del duelo, prevención de suicidios, consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.</p> <p>Generar campañas y charlas de autocuidado en alimentación sana y descanso, estrategias para toma de agua y mejorar hábitos alimenticios.</p> <p>Acciones que permitan orientar a los funcionarios sobre cómo resolver problemas bajo presión a través de capacitación en estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión ya sea de manera virtual o presencial.</p> |
| Prevención de nuevos riesgos a la salud | Contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida | Campañas orientadas a prevenir sedentarismo, manejo del estrés, ansiedad y depresión | <p>Fomentar la actividad física, (capsulas de la salud) y charlas para el manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.</p> <p>Realizar pausas activas de manera grupal.</p> <p>Retos para bajar de peso.</p> <p>Días temáticos de bienestar (Día de desconexión, Día de yoga, Día de zumba, etc.)</p> |

10.3 Eje 3 Diversidad e Inclusión:

| LINEAMIENTO | OBJETIVO | PROGRAMAS | ACTIVIDADES CPIQ |
|---|--|---|---|
| Fomento de la inclusión, diversidad y equidad. | Promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad. | <ul style="list-style-type: none"> Talleres o charlas con el fin de fomentar la inclusión laboral, diversidad y equidad. Actividades para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para servidores pertenecientes a grupos racializados y étnico, con discapacidad LGBTIQ+ etc. Acciones para concientizar, detectar y definir rutas de atención de posibles situaciones que afecten derechos civiles, políticos, económicos culturales. Acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trabajo igualitario de todos | <p>Conmemoración del día de la mujer. Charlas relacionadas a la inclusión laboral y equidad</p> <p>Fortalecimiento de la convivencia y empatía laboral, a través de integraciones, y actividades con el comité de convivencia Charlas relacionadas a la inclusión laboral y equidad</p> <p>Actividades del Comité de convivencia laboral.</p> <p>Café CPIQ</p> <p>Se realizarán acciones de sensibilización y promoción por medio de capsulas, relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.</p> |

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>Prevención, atención y medidas de protección.</p> | <p>Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra la mujer y basadas en género y o cualquier otro tipo de discriminación.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Talleres o charlas relacionadas con la identificación de situaciones asociadas al acoso laboral y violencia sexual, psicológica y física. <p>Promoción y difusión de la Directiva presidencial 01 de 2023</p> | <p>Actividades por parte del comité de convivencia, generando sensibilización al equipo de trabajo.</p> <p>Capsula relacionada a la Directiva presidencial 01 de 2023.</p> |
|---|---|---|--|

10.4 Eje 4 Transformación Digital

| LINEAMIENTO | OBJETIVO | PROGRAMAS | ACTIVIDADES CPIQ |
|--|--|---|---|
| <p>Creación cultura digital para el bienestar</p> | <p>Creación de una cultura digital para facilitar a los servidores/as la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y flexibilidad laboral.</p> | <p>Preparación, desarrollo y fortalecimiento en el uso de las herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocado en el autocuidado, la salud, aprendizaje colaborativo, adaptación al cambio y servicio al ciudadano, desarrollar y adoptar aplicaciones que les permita a los servidores adelantar de manera ágil los trámites administrativos</p> | <ul style="list-style-type: none"> Capacitaciones o charlas tema TICS. Uso de aplicaciones como pausas activas, entre otras. Socialización de nuevas herramientas digitales que se utilicen en el CPIQ |

| | | | |
|--|---|--|--|
| <p>Análítica de datos para el bienestar</p> | <p>Facilitar la toma de ediciones, la segmentación y la caracterización de los servidores y la obtención de datos relevantes para la implementación del PIB</p> | <ul style="list-style-type: none"> Preparación de los servidores para la aplicación de analítica de datos, protección de la información. Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante | <p>Capacitaciones Big data, habeas data, así como socialización de las políticas relacionadas al tema.</p> <p>Actualización de las redes sociales del CPIQ, así como elaboración de encuestas para la ciudadanía y los trabajadores.</p> |
| <p>Creación de ecosistemas digitales</p> | <p>Facilitar el trabajo de los servidores, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder rápidamente a la información disponible</p> | <ul style="list-style-type: none"> Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de las labores. | <p>Uso adecuado del drive como herramienta digital de acceso rápido para todo el equipo de trabajo.</p> <p>Actualización y socialización de los procedimientos del CPIQ.</p> |

10.5 Eje 5 Identidad y Vocación por el servicio público.

| LINEAMIENTO | OBJETIVO | PROGRAMAS | ACTIVIDADES CPIQ |
|---|---|--|--|
| Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público | Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores respecto de la visión, misión y objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, y que se sientan identificados con la entidad pública | <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan – y adelantar campañas con el fin de interiorizar el código de integridad • Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar servidores por los logros o el cumplimiento de objetivos. • Organizar actividades de team building. • Implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres para la vocación del servicio público. | <p>Capsulas o boletines de los valores del servidor público y código de integridad.</p> <p>Otorgar medio día a quien se destaque en la EDL de y también por las diferentes actividades que se realizan en la entidad con la participación de los servidores en cumplimiento a capacitaciones del PIC o temáticas de bienestar-</p> <p>El comité de convivencia laboral realizara actividades de team building.</p> <p>Hacer campañas internas con el fin de brindar herramientas para el servicio público.</p> |

11 PRESUPUESTO

Para la vigencia fiscal 2026, en términos de bienestar, existen actividades que causan erogación a la Entidad y otras que se realizarán con entidades de apoyo anteriormente mencionadas.

No obstante, lo anterior, este documento prevé la realización de actividades que responden a necesidades de servicio que pueden causar erogación, con un rubro asignado de **cinco millones trescientos cincuenta de pesos m/cte - (\$5.350.000)**

12 EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- ❖ Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad.
- ❖ Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

11. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS.

- ❖ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por la líder de TH.
- ❖ Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas.
- ❖ Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el proceso de seguimiento y evaluación de los Programas de Bienestar e Incentivos se tendrán en cuenta dos herramientas de evaluación, la primera corresponde a un formato de evaluación de programas de bienestar e incentivos y, el segundo corresponde a la aplicación de los siguientes indicadores:

| NOMBRE DEL INDICADOR | OBJETIVO | TIPO DE INDIC. | FÓRMULA |
|--|---|----------------|--|
| Porcentaje de empleados atendidos | Medir el porcentaje de los empleados atendidos y beneficiados de las actividades de bienestar | Eficacia | (Número de empleados atendidos/ Total de empleados) X 100. |

Fuente. Elaboración Propia

13. Responsables del Documento

| | ELABORADO POR | REVISADO POR | APROBADO POR |
|---------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|
| NOMBRE | Lorena Medina | David de Jesús Martínez | David de Jesús Martínez |
| CARGO | Administradora Pública | Secretario Ejecutivo CPIQ | Secretario Ejecutivo CPIQ |
| FECHA | 23-01-2026 | 23-01-2026 | 23-01-2026 |

14. Control de Cambios

| VERSIÓN | ACCIÓN | NUMERAL | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | MOTIVO DEL CAMBIO | FECHA | RESPONSABLE |
|---------|----------|---------|--------------------------|---|----------|------------------------------------|
| 0.1 | Creación | Todos | Creación del Programa | Necesidad de construir formalmente un programa de bienestar social e incentivos | 01/03/19 | María Alejandra Avellaneda Chaves. |

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.
La versión vigente reposa virtualmente en la carpeta SIG.

| | | | | | | |
|-----|---------------|---------------------|---|---|------------|---------------|
| 0.2 | Actualización | todos | Plan de la vigencia 2021 | Por cambio de vigencia | 08/04/2021 | Lorena Medina |
| 0.3 | Ajuste | 4 y 9 | Integración de los ejes de acuerdo a lo establecido por el DAFP | El DAFP indicó que se debían integrar los ejes | 27/05/2021 | Lorena Medina |
| 0.4 | Actualización | todos | Plan de la vigencia 2022 | Por cambio de vigencia | 28/01/2022 | Lorena Medina |
| 0.5 | Actualización | todos | Plan de la vigencia 2023 | Por cambio de vigencia | 15/02/2023 | Lorena Medina |
| 0.6 | Actualización | todos | Actualización del cuatrienio 2023-2026 | Actualización del cuatrienio 2023-2026 Por cambio de vigencia | 27/01/2024 | Lorena Medina |
| 0.7 | Actualización | 3.1 8 9 10 | Plan de la vigencia 2025 | Por cambio de vigencia | 24/01/2025 | Lorena Medina |
| 0.8 | Actualización | 3,8,9,10,11 | Plan de la vigencia 2026 | Por cambio de vigencia | 23/01/2026 | Lorena Medina |

