

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CAJICÁ S.A. EPC
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
OFICINA DE TALENTO HUMANO

CAJICÁ – CUNDINAMARCA
ENERO DE 2026

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá – EPC se consolida como un instrumento estratégico orientado a promover el bienestar integral de los colaboradores, reconociendo que el talento humano es el eje fundamental para el cumplimiento eficiente de la misión institucional y la prestación de servicios públicos con calidad, oportunidad y responsabilidad social.

Este plan tiene como propósito fortalecer el clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia, mediante la implementación de programas, actividades y acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como el desarrollo humano, social y emocional de los funcionarios. De igual manera, el componente de incentivos busca reconocer y estimular el desempeño destacado, el compromiso institucional y los logros individuales y colectivos, en coherencia con los principios de mérito, equidad y transparencia propios de la función pública.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se formula en cumplimiento de la normatividad vigente y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, atendiendo las necesidades identificadas en la población laboral de EPC y alineándose con los objetivos estratégicos de la entidad. De esta manera, se constituye en una herramienta que contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, la mejora continua del desempeño institucional y la calidad de vida laboral de quienes hacen parte de la organización.

MARCO LEGAL

Para la elaboración del plan de bienestar e incentivos vigencia 2026 nos basamos principalmente en la siguiente normativa:

Norma	Descripción
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Establece los lineamientos generales para la formulación y ejecución de los programas de bienestar e incentivos, conforme a lo dispuesto en los artículos 13 al 38.
Ley 2294 del 19 de mayo de 2023	Expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “ <i>Colombia Potencia Mundial de la Vida</i> ”, que orienta las políticas públicas vigentes durante el periodo 2025–2026, incluyendo aquellas relacionadas con el bienestar y el desarrollo del talento humano en el sector público.
Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 (DAFP)	Establece los lineamientos y directrices para las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de los programas de bienestar durante el periodo 2023–2026, aplicables a la vigencia del presente plan.

Ley 734 de 2002 (Derogada parcialmente)	Código Disciplinario Único. En el artículo 33, numerales 4 y 5, reconoce el derecho de los servidores públicos a participar en los programas de bienestar social y a acceder a estímulos e incentivos conforme a la normatividad vigente.
Ley 2016 de 2020	Adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, promoviendo la cultura ética, los valores institucionales y el comportamiento íntegro de los servidores públicos, como eje transversal de los programas de bienestar.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo disposiciones para la gestión del talento humano y la implementación del sistema de estímulos e incentivos.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, fortaleciendo los procesos de evaluación del desempeño y el reconocimiento al mérito en el marco del sistema de estímulos.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. En su Capítulo II (artículos 69 al 85) desarrolla el Sistema de Estímulos aplicable durante la vigencia del plan.
Ley 1811 de 2016	Establece incentivos para promover el uso de la bicicleta como medio de transporte, contribuyendo al bienestar, la salud y la movilidad sostenible de los servidores públicos.
Decreto 1083 de 2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual en su Título 10 incorpora los lineamientos relacionados con el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar y los Planes de Incentivos, vigentes para el periodo 2025–2026.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos y colaboradores de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá – EPC, mediante la implementación de programas y acciones de bienestar social e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, al fortalecimiento del clima organizacional y al reconocimiento del desempeño, en coherencia con la normatividad vigente, los lineamientos del MIPG y los objetivos estratégicos de la entidad, durante la vigencia 2025–2026.

Objetivos Específicos

1. Promover el bienestar físico, mental, emocional y social de los servidores públicos y colaboradores de EPC, a través de actividades orientadas al autocuidado, la salud integral y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

2. Fortalecer el clima laboral y el sentido de pertenencia institucional en EPC, fomentando relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la convivencia organizacional.
3. Implementar acciones de promoción y prevención que contribuyan a la disminución de factores de riesgo psicosocial y al mejoramiento de las condiciones de trabajo, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Reconocer y estimular el desempeño destacado, el compromiso institucional y los resultados sobresalientes de los servidores públicos y equipos de trabajo de EPC, mediante la aplicación del sistema de estímulos e incentivos, conforme a la normatividad vigente.
5. Promover la apropiación y vivencia de los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, fortaleciendo una cultura organizacional ética, transparente y orientada al servicio a la comunidad.
6. Fomentar hábitos de vida saludables, prácticas de movilidad sostenible y actividades recreativas, deportivas y culturales, que contribuyan al bienestar y la salud de los servidores públicos y colaboradores de EPC.
7. Articular el Plan de Bienestar Social e Incentivos con el Plan Institucional de Talento Humano, el Plan Estratégico y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando su seguimiento, evaluación y mejora continua durante la vigencia 2025–2026.

ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá – EPC aplica a todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad, de conformidad con la normatividad vigente, y se ejecutará durante la vigencia 2025–2026.

El presente plan comprende el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de programas, actividades y estrategias orientadas al bienestar físico, mental, emocional, social y familiar, así como a la promoción de entornos laborales saludables y al fortalecimiento del clima organizacional. De igual manera, incluye el desarrollo del sistema de estímulos e incentivos, destinado a reconocer el desempeño destacado, el compromiso institucional y los aportes individuales y colectivos al cumplimiento de los objetivos misionales de EPC.

Las acciones contempladas en el plan se desarrollarán de manera articulada con el Plan Institucional de Talento Humano, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y demás planes y políticas institucionales, garantizando su coherencia, integralidad y sostenibilidad.

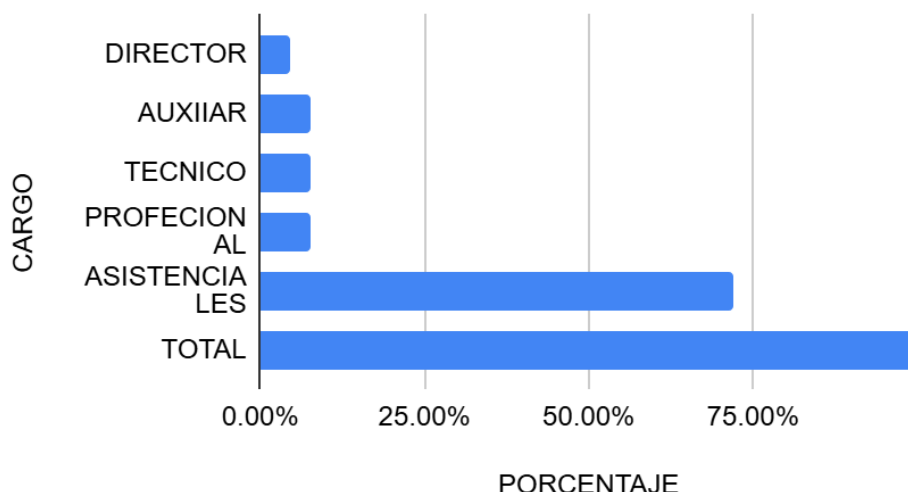
El alcance del plan está sujeto a la disponibilidad presupuestal, los lineamientos legales vigentes y las directrices institucionales, priorizando las necesidades identificadas en la población laboral y contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y del desempeño institucional de EPC.

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL Y FUNCIONARIOS (DE ACUERDO A DILIGENCIAMIENTO DE LA ENCUESTA)

NIVEL JERÁRQUICO

CARGO	CANTIDAD	PORCENTAJE
DIRECTOR	3	4.69%
AUXILIAR	5	7.81%
TECNICO	5	7.81%
PROFESIONAL	5	7.81%
ASISTENCIALES	46	71.88%
TOTAL	64	100.00%

NIVEL JERARQUICO



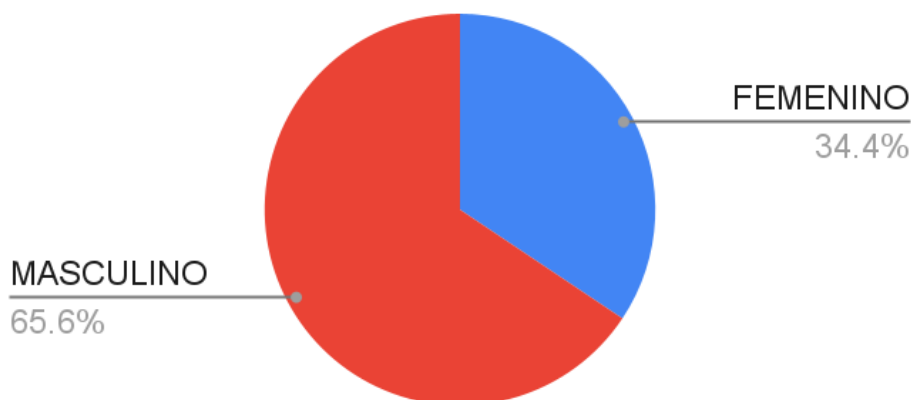
De los 64 funcionarios que participaron en el cuestionario, se extraen las siguientes observaciones clave:

1. Dominancia del Nivel Asistencial: El grupo más representativo es el de los Asistenciales con 46 personas. Esto significa que las percepciones, necesidades y opiniones recogidas en la encuesta están fuertemente influenciadas por la visión de quienes ejecutan las tareas operativas básicas de la empresa.
2. Equilibrio en la Gestión Intermedia: Es notable que los niveles Auxiliar, Técnico y Profesional tienen una presencia idéntica (5 personas cada uno). Esto sugiere una estructura intermedia muy equilibrada donde existe una transición proporcional entre el soporte administrativo, el soporte técnico y la gestión profesional.
3. Representatividad del Liderazgo: El nivel Director cuenta con 3 participantes. Aunque es el grupo más pequeño, es una muestra suficiente para contrastar la visión estratégica con la visión operativa del resto de los empleados.
4. Nota sobre la Muestra: Dado que la empresa tiene más empleados, pero solo 64 respondieron, los resultados deben interpretarse como una tendencia significativa del clima o situación de la planta, especialmente válida para el área asistencial debido a su alta participación.

GÉNERO

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FEMENINO	22	34.38%
MASCULINO	42	65.63%
TOTAL	64	100.00%

GÉNERO



La caracterización demográfica revela una **fuerza laboral mayoritariamente masculina**.

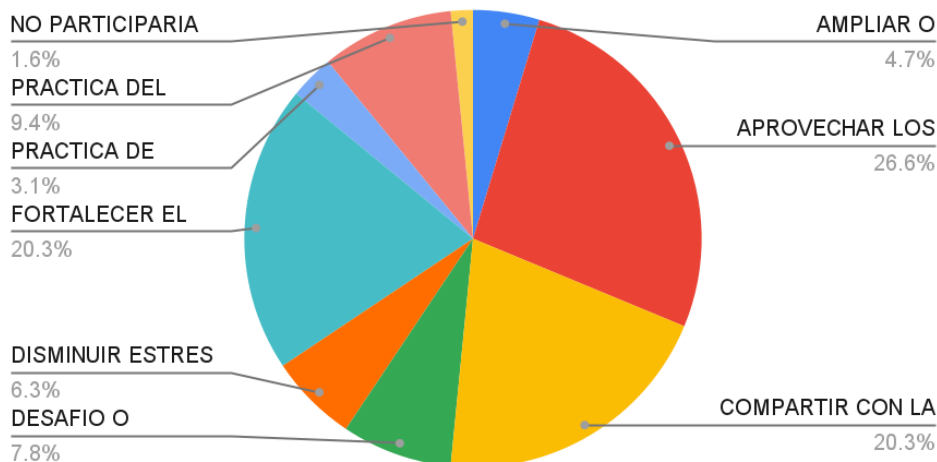
- **Perfil Institucional:** La empresa cuenta con una identidad de género marcada por la presencia de hombres. Esto sugiere que las políticas de bienestar, salud ocupacional y clima laboral deben considerar las necesidades y expectativas de este grupo mayoritario, sin descuidar la integración de la minoría femenina.
- **Oportunidad de Inclusión:** Con un 34.38% de participación femenina, existe una base sólida de mujeres en la organización. El reto para la dirección es asegurar que este grupo tenga las mismas oportunidades de ascenso a los niveles Profesionales y Directivos que vimos anteriormente.
- **Cultura Organizacional:** La distribución actual invita a reflexionar sobre si los procesos de selección están sesgados o si la naturaleza de la actividad económica de la empresa atrae más al género masculino.

RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

Se invitó a participar a los funcionarios de planta de la EPC en la Encuesta Diagnóstico de Necesidades y de lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

¿Participaría en las actividades de Bienestar Social 2026 por alguno de los siguientes motivos?

¿Participaría en las actividades de Bienestar Social 2026 por alguno de los siguientes motivos?



De los datos obtenidos de los 64 participantes, se destacan los siguientes hallazgos:

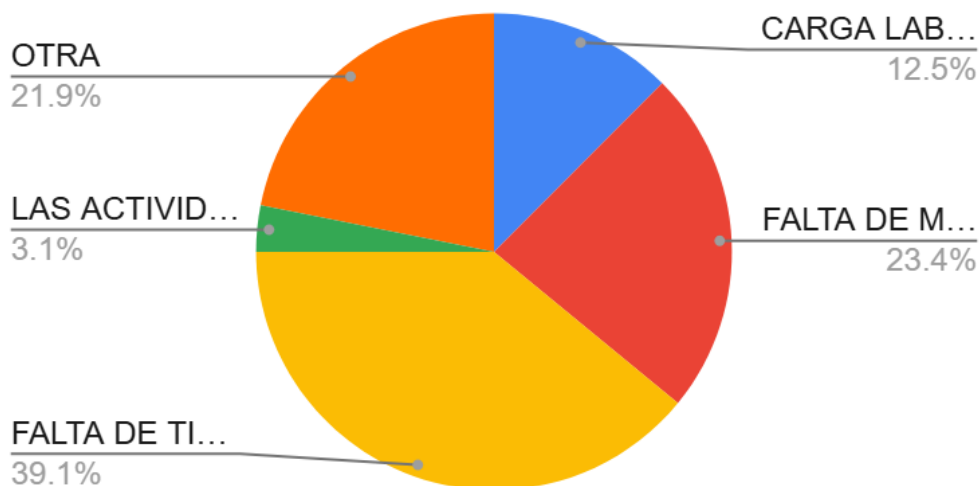
1. **Prioridad en Beneficios y Familia:** La motivación principal es de carácter pragmático y emocional. El **26.56%** participa para aprovechar los beneficios

ofrecidos, seguido estrechamente por el deseo de **compartir con la familia (20.31%)**. Esto indica que las actividades que incluyen al núcleo familiar tienen una alta probabilidad de éxito.

2. **Interés por el Entorno Laboral:** Existe un equilibrio exacto entre el deseo de estar con la familia y el de **fortalecer el clima laboral (20.31%)**. Los empleados valoran los espacios que les permiten mejorar sus relaciones profesionales dentro de la empresa.
3. **Baja Resistencia a la Participación:** Es sumamente positivo notar que solo el **1.56% (1 persona)** manifestó que "no participaría". Esto demuestra una fuerza laboral dispuesta, abierta y con una alta expectativa frente a las propuestas de la organización.
4. **Enfoque en Salud y Bienestar Personal:** Sumando el deporte, la disminución del estrés y el autoconocimiento, un **18.76%** de la muestra busca un beneficio directo para su salud física y mental. Aunque no es la mayoría, representa a casi 1 de cada 5 empleados.

¿Qué motivos le impedirían participar en las actividades de Bienestar Social 2026?

¿Qué motivos le impedirían participar en las actividades de Bienestar Social 2026?



Tras analizar las respuestas de los 64 funcionarios, se identifican los siguientes obstáculos principales:

1. **El Factor Tiempo como Principal Obstáculo:** Casi el **40% (25 personas)** señala la "Falta de tiempo" como el impedimento número uno. Si sumamos esto al **12.50%** que menciona explícitamente la "Carga laboral", concluimos que **más de la mitad**

- de la muestra (51.56%)** tiene la intención de participar, pero sus responsabilidades diarias o la gestión de su agenda se lo impiden.
2. **Crisis de Motivación:** Un **23.44% (15 personas)** indica que no participa por falta de motivación. Este es un dato revelador, ya que sugiere que una cuarta parte de los encuestados no encuentra un incentivo interno o emocional suficiente para involucrarse en la cultura organizacional.
 3. **Contenido de las Actividades:** Un hallazgo muy positivo es que solo el **3.13% (apenas 2 personas)** afirma que las actividades no son de su interés. Esto significa que **la oferta de actividades es buena y atractiva**, el problema no es *qué* se hace, sino *cuándo* se hace y *cómo* se motiva al personal.
 4. **Incertidumbre en "Otros":** El alto porcentaje en la categoría "Otra" (**21.88%**) sugiere que existen factores externos (posiblemente horarios de transporte, turnos específicos o situaciones personales) que no fueron mapeados en las opciones principales y que afectan a 14 funcionarios.

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

¿Le gustaría participar en las siguientes actividades de ocio en el 2026?



De los datos obtenidos sobre los gustos lúdicos de los 64 encuestados, se destacan los siguientes hallazgos:

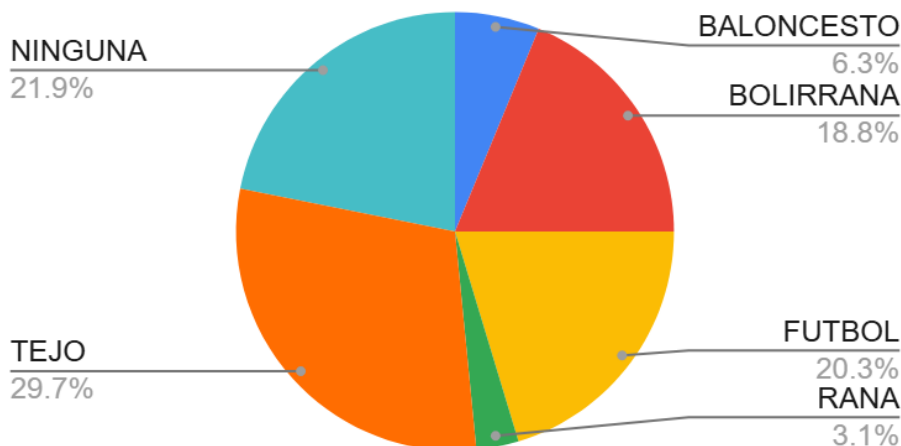
1. **Alta Tasa de Desinterés o Abstención:** El grupo más grande es el que marcó "Ninguna" (35.94%). Esto coincide con el análisis anterior donde la "falta de

tiempo" y la "falta de motivación" eran las barreras principales. Existe un segmento de 23 personas que, de entrada, no se siente atraído por estos juegos de mesa tradicionales.

2. El Parqués como Líder Absoluto de Integración: Entre quienes sí desean participar, el Parqués es la opción preferida con un 34.38% (22 personas). Es, con diferencia, la actividad con mayor potencial para convocar al personal y generar espacios de esparcimiento real.
3. Preferencia por Juegos de Azar y Estrategia Social: Sumando el Parqués y el Domino (14.06%), tenemos que casi la mitad de los encuestados (48.44%) prefiere juegos que permiten la interacción grupal y la conversación, por encima de juegos de destreza física o reflexión pura.
4. Nichos de Especialidad: El Ajedrez y el Jenga representan grupos pequeños (5 personas cada uno). Aunque no son masivos, sugieren que hay un interés minoritario en actividades que requieren concentración o habilidad manual específica.

¿Le gustaría participar en las siguientes actividades deportivas en el 2026?

¿Le gustaría participar en las siguientes actividades deportivas en el 2026?



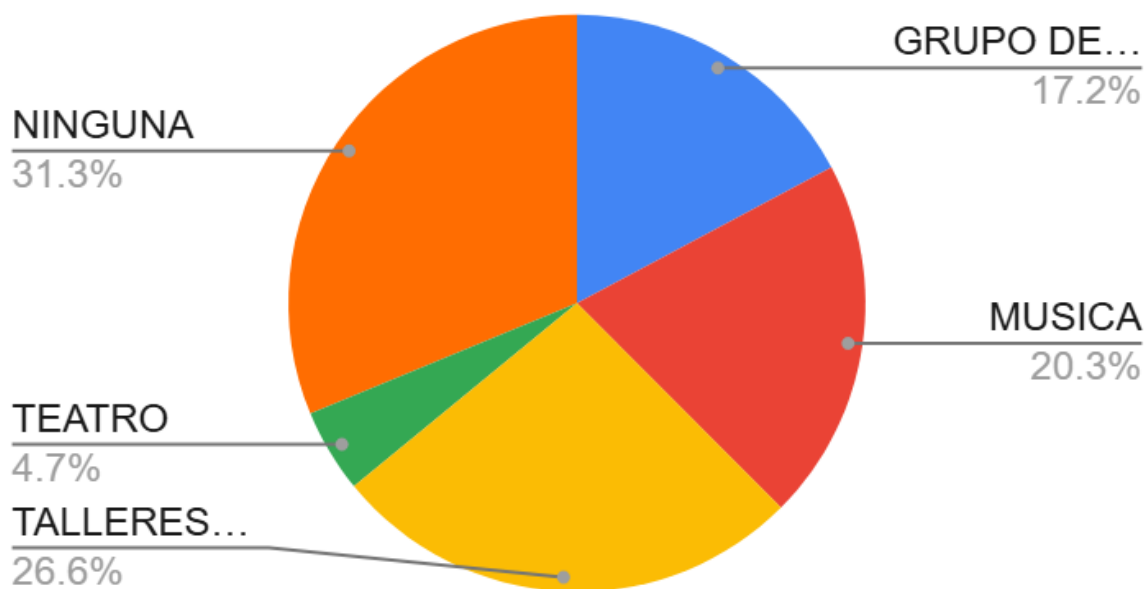
Tras procesar las preferencias deportivas de la muestra, se destacan los siguientes puntos:

1. Aceptación de la Tradición y lo Autóctono: El Tejo es la actividad con mayor acogida (29.69%). Si sumamos esto a la Bolirrana (18.75%) y la Rana (3.13%), encontramos que más de la mitad de la planta (51.57%) prefiere deportes

- tradicionales/autóctonos. Esto sugiere un perfil de empleado que valora los espacios de esparcimiento cultural y socialización informal.
2. El Fútbol como Deporte Rey: Con un 20.31% (13 personas), el fútbol se mantiene como el deporte de equipo preferido, siendo una opción sólida para actividades que requieran competencia organizada.
 3. Reducción del Desinterés: En comparación con los juegos de mesa (donde el 35.94% dijo "Ninguna"), aquí el desinterés baja al 21.88%. Esto indica que el personal está mucho más inclinado a participar en actividades que impliquen movimiento, salida de la oficina o juegos tradicionales que en juegos de mesa estáticos.
 4. Bajo Interés en Deportes de Cancha Cerrada: El baloncesto y la rana convencional tienen una representación mínima, sumando apenas 6 personas. No se recomiendan como actividades principales si se busca una participación masiva.

¿Le gustaría participar en alguna(s) de las siguientes actividades culturales en el 2026?

PORCENTAJE



Tras procesar los datos culturales de la muestra, se destacan los siguientes hallazgos:

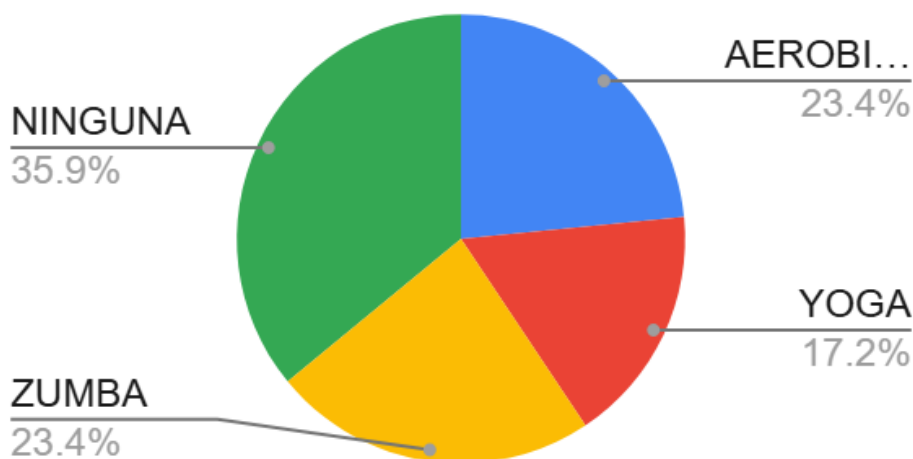
1. Interés por el Aprendizaje Práctico: La actividad cultural con mayor acogida son los Talleres de Manualidades (26.56%). Esto indica que una parte significativa de

los empleados (17 personas) valora las actividades que les permiten crear algo con sus manos y, posiblemente, desconectarse de la rutina operativa mediante el enfoque artesanal.

2. Aceptación de Expresiones Rítmicas y Sonoras: La Música y la Danza suman un 37.5% de interés (24 personas). Este es un hallazgo importante, ya que sugiere que existe un grupo considerable de funcionarios con inclinaciones artísticas dinámicas, lo cual puede ser aprovechado para celebraciones internas o actos culturales.
3. Resistencia Cultural Significativa: El 31.25% (20 personas) marcó "Ninguna". Aunque es un porcentaje alto, es menor al rechazo que tuvieron los juegos de mesa (35.94%), lo que sugiere que las actividades culturales tienen, en conjunto, una aceptación respetable en la planta.
4. Baja Afinidad con las Artes Escénicas: El Teatro es la opción menos popular (apenas 3 personas). No se recomienda como una actividad de participación masiva, sino quizás como una asistencia a obra externa para un grupo muy reducido.

¿Le gustaría participar en la(s) siguientes actividades de autocuidado en el 2026?

PORCENTAJE



Este último análisis corresponde a las preferencias en Actividades de Acondicionamiento Físico y Salud Mental. Con una muestra de 64 funcionarios, los resultados muestran un equilibrio interesante entre el ejercicio aeróbico y la resistencia a este tipo de prácticas.

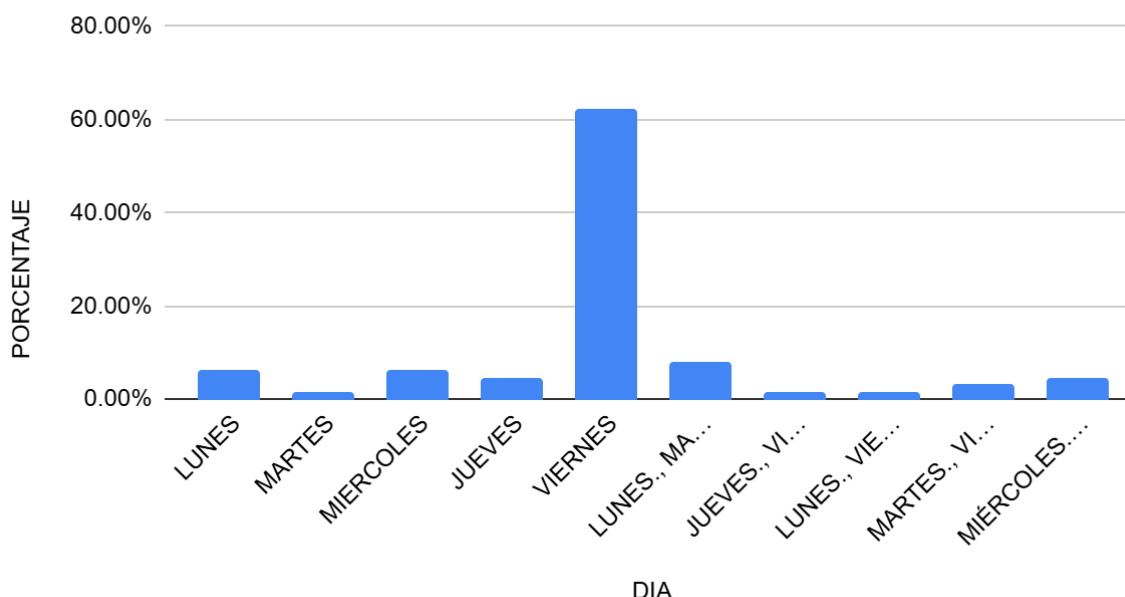
Preferencias en Actividades de Acondicionamiento Físico

Actividad	Porcentaje	Cantidad de funcionarios
Ninguna	35.94%	23
Aeróbicos	23.44%	15
Zumba	23.44%	15
Yoga	17.19%	11
Total	100.00%	64

1. Empate en Preferencias Dinámicas: Existe un empate técnico entre los Aeróbicos y la Zumba, ambos con un 23.44% (15 personas cada uno). Esto indica que casi la mitad de la muestra (46.88%) prefiere actividades grupales de alta energía y ritmo musical para ejercitarse.
2. Interés por el Bienestar Mental: El Yoga, con un 17.19% (11 personas), tiene una acogida respetable. Considerando que un 6.25% de los funcionarios manifestó anteriormente su deseo de "disminuir el estrés", el Yoga se perfila como la herramienta ideal para atender esa necesidad específica de salud mental y relajación.
3. Barrera de Participación Persistente: Nuevamente, el 35.94% (23 personas) indica que no optaría por ninguna de estas actividades. Este porcentaje de "desinterés" es idéntico al encontrado en los juegos de mesa, lo que sugiere que existe un grupo sólido de funcionarios que no se siente atraído por actividades dirigidas o estructuradas dentro del entorno laboral.
4. Enfoque de Género y Edad: Dado que la planta es mayoritariamente masculina (65.63%), el hecho de que casi el 50% de los encuestados acepte Zumba y Aeróbicos es un dato positivo, rompiendo mitos sobre la participación de hombres en este tipo de disciplinas rítmicas.

En su opinión, ¿Cuáles son los días de la jornada laboral adecuados para las actividades de bienestar en el 2026?

En su opinión, ¿Cuáles son los días de la jornada laboral adecuados para las actividades de bienestar en el 2026?

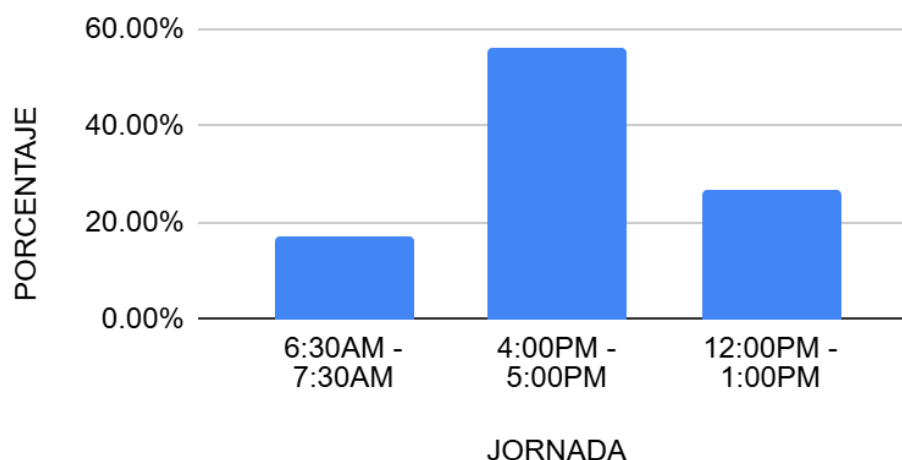


De los datos recolectados sobre la disponibilidad de los 64 encuestados, se extraen las siguientes conclusiones tácticas:

1. **Consenso Absoluto por el viernes:** Existe una concentración masiva de preferencia por el viernes. Si sumamos a quienes eligieron "solo viernes" con quienes lo eligieron en combinación con otros días, obtenemos que el 79.69% (51 de los 64 funcionarios) están disponibles este día. El viernes es, indiscutiblemente, el día del bienestar en la empresa.
2. **Baja Disposición a Inicio de Semana:** El lunes y el martes cuentan con una aceptación mínima (sumando apenas un 10% entre ambos). Esto sugiere que el inicio de la semana laboral está saturado por la carga laboral y el cumplimiento de metas, dejando poco espacio mental para actividades recreativas.
3. **Flexibilidad de un Grupo Reducido:** Solo un 7.81% (5 personas) tiene disposición para realizar actividades todos los días de la semana. Este grupo probablemente coincide con los cargos que reportaron menor carga laboral o mayor motivación intrínseca.
4. **Tendencia al Cierre de Jornada:** La preferencia por el viernes indica que los empleados asocian el bienestar con el cierre de la semana laboral, buscando una transición entre el trabajo y el tiempo familiar (recordando que la "familia" es la segunda motivación más alta de esta planta).

En su opinión, ¿Cuáles son los momentos de la jornada laboral adecuados para las actividades de bienestar?

En su opinión, ¿Cuáles son los momentos de la jornada laboral adecuados para las actividades de bienestar?



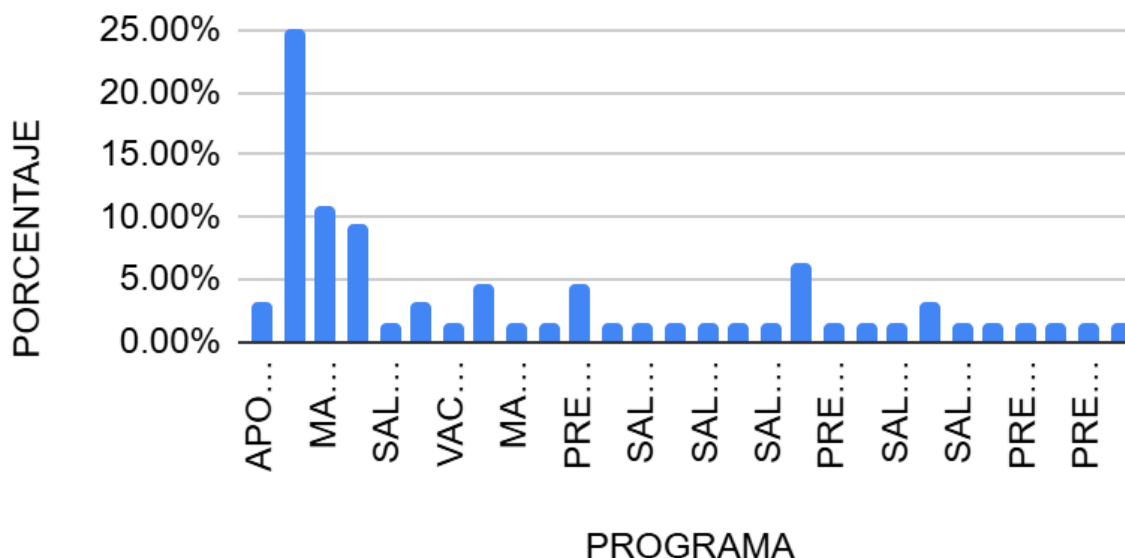
El diagnóstico de horarios define la logística final del plan de bienestar:

- La Franja del Éxito: Las actividades deben programarse prioritariamente de 4:00 PM a 5:00 PM. Al cruzar este dato con la preferencia de los viernes, el espacio ideal para la empresa es el viernes al finalizar la tarde.
- Mitigación de la "Falta de Tiempo": Programar en este horario ataca directamente la barrera de la "falta de tiempo" (39.06%), ya que se percibe como una transición suave hacia el fin de semana.
- Recomendación Operativa: Dado que la mayoría es personal asistencial (72%), la dirección debe garantizar que a las 4:00 PM se cierren o deleguen procesos críticos para que los 36 funcionarios interesados puedan participar sin la presión de dejar tareas pendientes.

ACTIVIDADES PREVENCIÓN EN SALUD

Selecciona el Programa de Promoción y prevención de salud en el que te gustaría participar

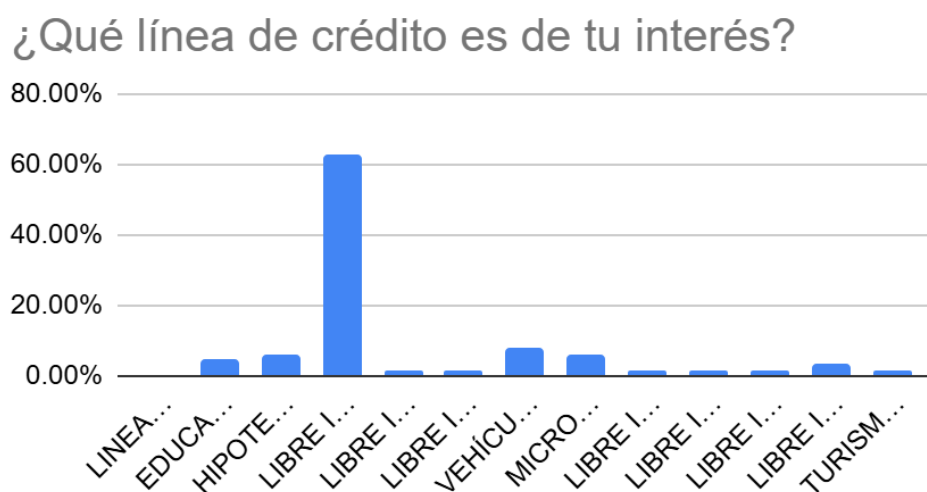
Selecciona el Programa de Promoción y prevención de salud en el que te gustaría participar



De los datos recolectados, se desprenden los siguientes hallazgos críticos:

1. **Prioridad en el Estilo de Vida:** La categoría de Hábitos de Vida Saludable es, por mucho, la más solicitada (presente en la opción individual del 25% y en casi todas las combinaciones múltiples). Esto indica que los empleados buscan pautas prácticas sobre nutrición, ejercicio y autocuidado.
2. **Necesidad de Salud Mental y Emocional:** El Manejo de Estrés y la Salud Mental aparecen de forma recurrente. Sumando las opciones individuales y las combinaciones que los incluyen, más del 30% de la muestra manifiesta interés por herramientas para gestionar la carga emocional y laboral.
3. **Salud Sensorial y Cardiovascular:** Existe un interés significativo en la Salud Visual (9.38%), lo cual es coherente con entornos laborales que exigen esfuerzo ocular. Asimismo, las campañas de prevención cardiovascular y de cáncer tienen una base de solicitantes sólida que no debe ignorarse.
4. **Deseo de Atención Integral:** Un grupo del 6.25% marcó la opción más larga (incluyendo alcoholismo, tabaquismo, vacunación, etc.), lo que sugiere que existe un segmento de la población que espera que la empresa provea servicios de salud preventivos completos y no solo charlas aisladas.

¿Qué línea de crédito es de tu interés?



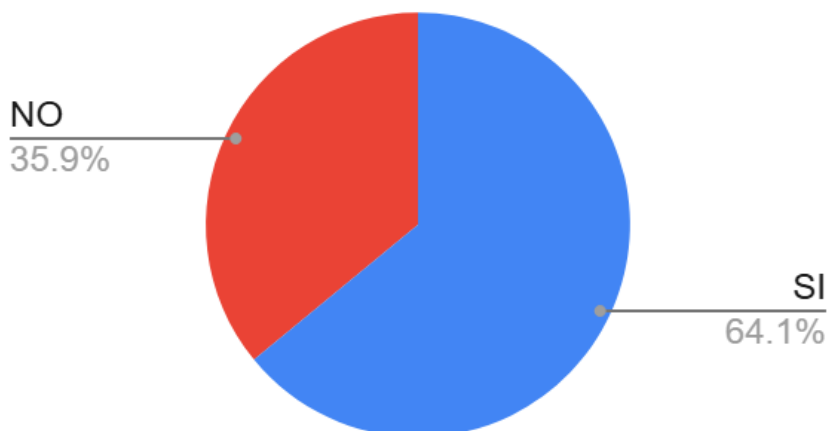
Selecciona el Programa de Promoción y prevención de salud en...

De las respuestas de los 64 participantes, se identifican las siguientes tendencias financieras:

1. Dominio Absoluto de la Libre Inversión: Con un 62.50% de preferencia individual (y presencia en casi todas las combinaciones), la libre inversión es la prioridad número uno. Esto sugiere que los funcionarios buscan liquidez inmediata para cubrir diversas necesidades (pago de deudas, consumo o emergencias) sin las restricciones de un destino específico.
2. Aspiración de Vivienda y Movilidad: El crédito Hipotecario (14.06%) y el de Vehículo (10.93%) ocupan los siguientes lugares. Esto refleja que, tras las necesidades inmediatas de liquidez, el personal tiene metas de consolidación patrimonial a largo plazo.
3. Bajo Interés en Créditos Segmentados: Las líneas de Educación, Microempresas y Turismo tienen una demanda significativamente baja. Esto es consistente con una planta mayoritariamente asistencial (72%), que prioriza el flujo de caja diario y la estabilidad del hogar sobre la inversión en emprendimientos o viajes.
4. Perfil de Necesidad Financiera: La alta demanda de libre inversión suele estar asociada a una población que valora la autonomía en el manejo de sus recursos o que requiere soluciones financieras ágiles para el sustento familiar.

¿Tiene mascota?

¿Tiene mascota?

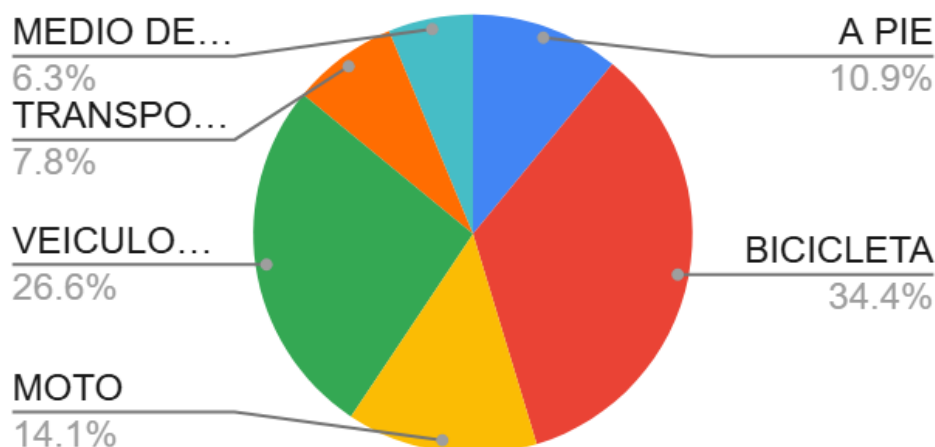


De las respuestas obtenidas de los 64 participantes, se destacan los siguientes puntos:

1. **Mayoría con Vínculos Animales:** Casi dos tercios de la población (41 personas) conviven con mascotas. Este es un porcentaje significativamente alto que refleja una característica demográfica de sensibilidad y responsabilidad hacia los animales.
2. **Conexión con la Motivación Familiar:** Previamente se identificó que el 20.31% de los empleados se motiva por "compartir con la familia". Para este grupo mayoritario (64%), la mascota es parte de esa familia, lo que abre una oportunidad de bienestar muy específica.
3. **Potencial de Participación:** Al haber una mayoría tan marcada con mascotas, las actividades que involucren a los animales (jornadas de vacunación veterinaria, concursos de fotos, o días de "trae tu mascota") tendrían una acogida inmediata y masiva.

¿Qué medio de transporte utiliza usted para venir al trabajo?

¿Qué medio de transporte utiliza usted para venir al trabajo?



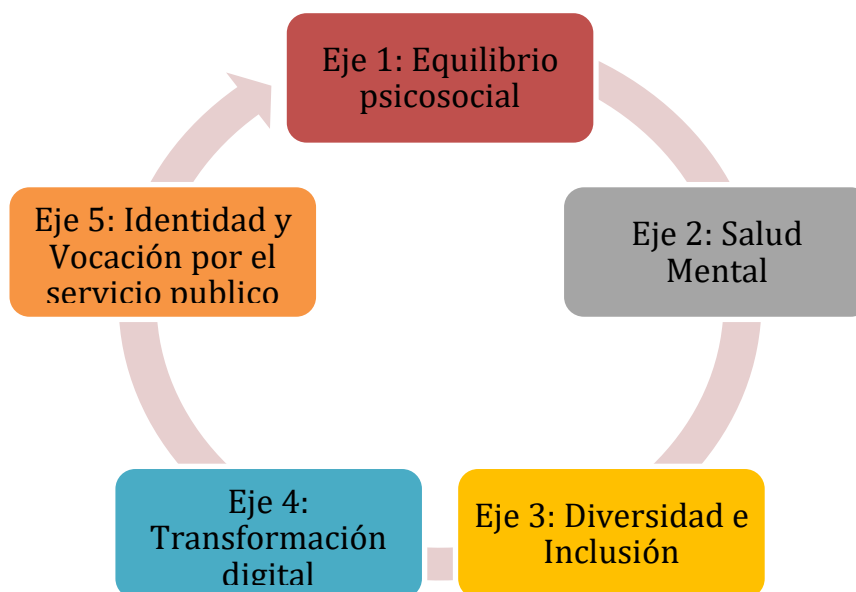
Del estudio de movilidad de los 64 participantes, se destacan los siguientes hallazgos:

1. Liderazgo de la Movilidad Activa y Sostenible: El 34.38% de los funcionarios utiliza la bicicleta como su principal medio de transporte. Si sumamos a quienes se desplazan a pie (10.94%) y en medios eléctricos (6.25%), tenemos que el 51.57% de la planta utiliza medios sostenibles y saludables. Esto es coherente con el interés manifestado previamente en "Hábitos de Vida Saludable" (25%).
2. Uso de Vehículo Particular: El 40.62% de la muestra se desplaza en vehículos motorizados privados (Carro 26.56% y Moto 14.06%). Esto indica una necesidad importante de espacios de parqueo seguros y gestión de riesgos viales.
3. Baja Dependencia del Transporte Público: Solo un 7.81% depende del transporte público. Esto sugiere que la mayoría de los funcionarios viven cerca del lugar de trabajo o han optado por autonomía en su movilidad para optimizar su tiempo (recordando que la "falta de tiempo" es su mayor barrera).
4. Oportunidad en Movilidad Eléctrica: Aunque es el grupo más pequeño (6.25%), la presencia de vehículos eléctricos muestra una tendencia de modernización en la planta que la empresa podría incentivar.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

El Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, mediante el cual establece para las entidades del orden nacional y territorial los lineamientos y recomendaciones en la implementación de los programas de bienestar. El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 determina cinco (5) ejes que tienen como objeto “contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, a saber:



EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Dentro del el primer eje se contemplan para la realización las siguientes actividades:

DÍA DE LA FAMILIA

La empresa de servicios públicos de Cajicá S.A. E.S. P. de acuerdo con la normatividad vigente, se otorgará los dos días de la familia al año (1 día hábil en cada semestre), que garanticen la integración de la familia a través de compartir espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia.

NOTA: La asignación de este beneficio estará sujeta a lo acordado con el jefe inmediato y comunicado a la oficina de Talento Humano, así como al tiempo de vinculación del trabajador y/o funcionario.

EVENTOS DEPORTIVOS Y RECREACIONALES

Con el propósito de fomentar la integración, el trabajo en equipo y el bienestar de los funcionarios, se desarrollará un torneo relámpago de bolirrana, el cual servirá como un espacio de libre esparcimiento y recreación.

Esta actividad busca promover hábitos de vida saludable, fortalecer las relaciones interpersonales y generar un ambiente de convivencia armónica, permitiendo a los participantes compartir momentos de sana competencia y diversión fuera de la rutina laboral.

SALARIO EMOCIONAL

Dentro de esta iniciativa se busca fortalecer el tiempo y disfrute en familia ya que está enfocado a que nuestros funcionarios puedan disfrutar de fechas especiales y de recogimiento con su núcleo familiar de esta manera fortalecer los lazos de amor y así lograr que puedan tener un balance de la vida personal y laboral y así también que se puedan fortalecer el la relación y compromiso institucional.

- Media Jornada Laboral: Se otorgará en fechas decembrinas para que los funcionarios compartan con su familia (día navidad y año nuevo), se les otorgará media jornada libre remunerada

DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO (27 DE JUNIO)

Jornada de Integración: Este espacio fomentara la reflexión institucional, reconocer y exaltar la labor, para fortalecer el sentido de pertenencia del servidor. Los funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad.

CELEBRACIÓN POR CUMPLEAÑOS

Mediante resolución No 073 de 2023 se concederá un (01) día de descanso remunerado a los funcionarios por motivo de su cumpleaños; el cual deben coordinar con su jefe inmediato para la programación del día, dentro de los 30 días siguientes a partir de la fecha del cumpleaños. Así mismo se decorará el puesto de trabajo del funcionario.

EN BICI A LA EPC

Con el fin de divulgar, incentivar y promover el uso de medios de transporte alternativos como la bicicleta, la empresa reconoce los múltiples beneficios que este medio aporta tanto a la salud, al fomentar la actividad física y la activación del cuerpo, como a la movilidad y al cuidado del medio ambiente, al ser un medio de transporte libre de emisiones contaminantes.

Por cada treinta (30) veces que el colaborador se desplace a la empresa en bicicleta, debidamente acreditadas, se otorgará medio día de descanso remunerado. Este beneficio podrá otorgarse una (1) vez por semestre y deberá ser coordinado previamente con el jefe inmediato, garantizando que no se vean afectadas las labores ni la operación de la empresa.

EDUCACIÓN FORMAL

La empresa de servicios públicos S.A. E.S.P, a través de resolución No 006 de 2017 autoriza Programa de beneficios e incentivos dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, termino fijo a un año e indefinidos, que deseen adelantar estudios técnicos, tecnológicos, universitarios, a través del otorgamiento de un auxilio económico, equivalente al 2.72 SMLV.

Dicho auxilio será otorgado de conformidad con los lineamientos, requisitos, condiciones y procedimientos establecidos en la Resolución No. 006 de 2017, garantizando su cumplimiento, conforme a la disponibilidad presupuestal y a los criterios definidos por la entidad.

EJE 2: SALUD MENTAL Y FÍSICA

Dentro de este eje se tiene contemplado la realización de las siguientes actividades.

ACTIVIDADES PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD, ESTILOS DE VIDA Y TRABAJO SALUDABLE

Los Programas de Promoción y Prevención son un conjunto de actividades en salud cuyo objetivo principal es el autocuidado y autocontrol, dirigidas a los trabajadores y sus familias para identificar riesgos y detectar tempranamente enfermedades y así brindar un tratamiento oportuno.

Para ellos se cuentan con programa de jornadas de actividades en salud, como tamizajes cardiovasculares, control del peso y talla, demás temas de promoción de la salud, apoyados con instrucciones en salud como EPS, entidades de salud domiciliarios, Hospital, ETC. Así mismo en la programación de actividades en mantener estilos de vida

saludables y el trabajo sea saludable, apoyados también para su realización en masa se programa a semana de la seguridad y salud.

SANEAMIENTO BÁSICO

El plan de saneamiento básico consta de los siguientes elementos:

- Programa de Limpieza y Desinfección
- Programa de Control de Plagas.
- Programa de Manejo de los desechos sólidos y líquidos y desechos peligrosos.
- Programa de Agua Potable.

SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en la matriz de identificación de peligros, el diagnóstico de las condiciones de salud y de salud pública se diseñan los programas de vigilancia epidemiológica para:

- Riesgo Osteomuscular
- Riesgo Psicosocial
- Riesgo Biológico
- Riesgo Auditivo

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Todas las personas que tengan un contrato laboral con la EPC deberán someterse a los exámenes médicos establecidos en el Procedimiento para la realización de evaluaciones médico laborales ADSSTPR-12, dando cumplimiento a la Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

EXÁMENES MÉDICOS COMPLEMENTARIOS

En los casos que por seguimiento médico laboral se requieran exámenes médicos complementarios estos estarán de acuerdo a lo establecido por el seguimiento médico de eventos dados por presunta enfermedad laboral, accidente de trabajo o restricción laboral. Profesiograma ADSSTFO-32.

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Con fines comparativos el informe diagnóstico de las condiciones de salud será elaborados anualmente por la IPS contratada para la realización de los exámenes médicos laborales, con el objetivo de identificar las principales causas de morbilidad y de esta forma adelantar programas de gestión orientados a reducir el ausentismo laboral. Cada informe se realizarán las acciones para la implementación de las recomendaciones realizadas por la IPS

VACUNACIÓN

Adicionalmente a las vacunas encontradas en el profesigramas producto de los riesgos laborales y de salud pública, se tendrán en cuenta para aquellos trabajadores que desarrollen labores de acuerdo al riesgo que se encuentren expuesto.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

MES DE LA DIVERSIDAD

En marzo se celebrará el día de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultural, entre otros durante la vigencia.

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

PROGRAMA SERVIMOS

Esta iniciativa de Función Pública busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado. Con este fin, el programa ha logrado consolidar diversas alianzas como:

Colpensiones, fondo Nacional del Ahorro, Ice tex, ESAP, La Previsora Seguros, SENA, UNIR: El convenio suscrito entre Función Pública y UNIR permitirá apoyar los procesos de formación virtual de los servidores públicos en las siguientes líneas:

- Formación en maestrías, programas de pregrado con titulación europea, licenciaturas con titulación en México y cursos de experto.
- Misiones académicas internacionales y organización de foros.
- Congresos y seminarios con presencia de docentes extranjeros expertos.

Para acceder a mayor información sobre todos los convenios del programa Servimos, así como a los datos de contacto, consulte el enlace

https://www.funcionpublica.gov.co/noticias//asset_publisher/mQXU1au9B4LL/content/el-programa-servimos-llega-con-grandes-beneficios-para-todos-los-servidores-publicos-del-pais

EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Entrega de volantes de pago:

La empresa tiene contratado, servicios de nómina en la nube, herramienta que posibilitara la entrega digital a los correos electrónicos de los funcionarios que soliciten los volantes de pago.

Divulgación de información de interés por medio de grupos de WhatsApp con el fin de socializar más eficientemente al funcionario, información programación y participación en las diferentes actividades.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

ITEM	DESCRIPCION
NOMBRE	Actividades De Bienestar Realizadas
OBJETIVO(S) DE CALIDAD AL QUE APUNTA	Garantizar la prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo y complementarios, asegurando la calidad, continuidad y cobertura.
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Establecer el número de actividades de bienestar programadas frente al número de actividades de bienestar realizadas.
FRECUENCIA DE TOMA DE DATOS	SEMESTRAL
FRECUENCIA DE MEDICION Y ANALISIS	Una vez por semestre
FÓRMULA:	$\frac{(N.^{\circ} \text{ DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR REALIZADAS} / N^{\circ} \text{ DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR PROGRAMADAS}) \times 100}{100}$
META ESPERADA	90%
META AMBICIONADA:	91%-100

FUENTE DE Programa de Bienestar
DATOS:

ENTIDADES ALIADAS

La empresa cuenta con el apoyo de entidades externas, que cuentan con programas y espacios de bienestar, frente a lo cual, la empresa adelantará los contactos necesarios para articular la oferta de bienestar ofrecida con lo propuesto en el plan, las entidades son:

ENTIDAD	CONTACTO
Caja de Compensación Compensar	Asesora: Karen Bernal 3124664995 https://tiendacompensar.com/ https://corporativo.compensar.com/eventos/empresas
Seguros Bolívar	Asesora: Lady Quintero 3113486607 https://www.segurosbolivar.com/blog/tag/bienestar-personal/
Grupo Recordar	Asesora: Diana Barrera 3132442176
Capillas de la Fe	Asesora: Pilar Salinas 323 273 3905 directoracomercial02@capillasdelafe.com
Instituto Municipal de Recreación y Deporte (INSDEPORTES)	https://insdeportescajica.gov.co/escueladeportiva Teléfono: 8 898 746 Calle 1 Sur # 7-56, Coliseo Fortaleza de Piedra, Cajicá, Cundinamarca.
Instituto Municipal de Cultura y Turismo (INSCULTURA)	https://www.culturacajica.gov.co/inscripciones-2/ Cajicá Cundinamarca Centro cultural y de convenciones Cl.1 #3E-60 – Tercer Piso

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Presupuesto

RUBRO	DESCRIPCION	VALOR APROBADO
2.1.2.02.02.006.63391	Servicios de catering para eventos.	415.000.000

Acorde con el presupuesto y el resultado de la encuesta de necesidades y el cumplimiento a las áreas de intervención ha planificado la ejecución de las siguientes actividades para la vigencia 2026

1. Día de la familia
2. Torneo relámpago bolirana
3. Decoración del puesto de trabajo para celebración de cumpleaños.
4. Día del servidor publico
5. Promoción uso de bicicleta como medio de transporte
6. Semana de seguridad y salud en el trabajo
7. Día de la mujer
8. Día del hombre
9. Incentivo a todos los funcionarios para semana santa.
10. Felicitación día de las profesiones.
11. Celebración día dulce
12. Celebración aniversario de la empresa
13. Felicitación día del padre
14. Felicitación día de la madre
15. Celebración día del transportador-virgen del Carmen
16. Jornada de Actividades recreativas
17. Incentivo de navidad para funcionarios y sus hijos (hijos hasta 12 años)
18. Integración fin de año para colaboradores.

Este Plan de Bienestar e inventivos para la vigencia 2026 se aprobó por Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 29 de Enero de 2026 mediante el acta número 001.

Proyectó: Edwin Duván Bello Canastero – Profesional Universitario Talento Humano

Revisó y Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)