

# **PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

***Vigencia 2026***



## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., se formula en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 612 de 2018, y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este plan actualizado incorpora nuevas tendencias en gestión humana, tales como bienestar integral basado en datos, analítica aplicada al clima organizacional, estrategias de salud mental basadas en evidencia, diversidad e inclusión con enfoque interseccional, esquemas de flexibilización laboral, reconocimiento del desempeño a través de herramientas digitales, prácticas de innovación corporativa y experiencias de bienestar personalizadas.

El documento se construye a partir del análisis de la información del plan 2025, la encuesta de perfil sociodemográfico aplicada en septiembre de 2025, la ejecución del plan anterior, las directrices de la Función Pública y las recomendaciones de MIPG en su dimensión de Talento Humano.

## MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004,
- Ley 1811 de 2016,
- Ley 1823 de 2017,
- Decreto Ley 1567 de 1998,
- Decreto 1083 de 2015,
- Decreto 612 de 2018, entre otras normas aplicables.



## OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y promover estrategias de bienestar y reconocimiento para los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP, que fortalezcan su desarrollo integral, promuevan la salud física y mental, incentiven la productividad y fomenten el compromiso con la misión institucional.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar actividades que promuevan el bienestar emocional, físico y mental de los servidores públicos mediante programas actualizados y basados en evidencia.
- Fomentar una cultura organizacional diversa, inclusiva y respetuosa, alineada con los principios de integridad y servicio público.
- Incorporar herramientas tecnológicas y analíticas que faciliten la gestión del bienestar y los incentivos.
- Implementar estrategias de reconocimiento orientadas al mérito, la innovación y los aportes de alto impacto.
- Impulsar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral a través de prácticas flexibles y modernas de trabajo.

### 1. FASES PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

#### I. Fase: Antecedentes o Diagnóstico

Para establecer un marco de referencia se contaron con las percepciones de los servidores públicos en el registro de una encuesta sobre el plan del año anterior, 2025, en la cual calificaron la ejecución de los ejes en las diferentes actividades y se dio un espacio para manifestar sugerencias de mejora:



Logo: Gobernación de Cundinamarca | epc

INICIO TRANSPARENCIA SERVICIOS Y ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA PARTICIPA NOTAS QUIÉN ES

Inicio / Plan de Bienestar e Incentivos – 2025

Visitas: 113

**Plan de Bienestar e Incentivos – 2025**

El objetivo de este formulario es realizar la detección de necesidades para la elaboración del Programa de Bienestar para Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., dentro de los objetivos planteados por la Entidad en materia de Talento Humano.

Para efectos de diligenciar la presente encuesta, se entenderá por bienestar laboral el conjunto de procesos permanentes orientados a mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

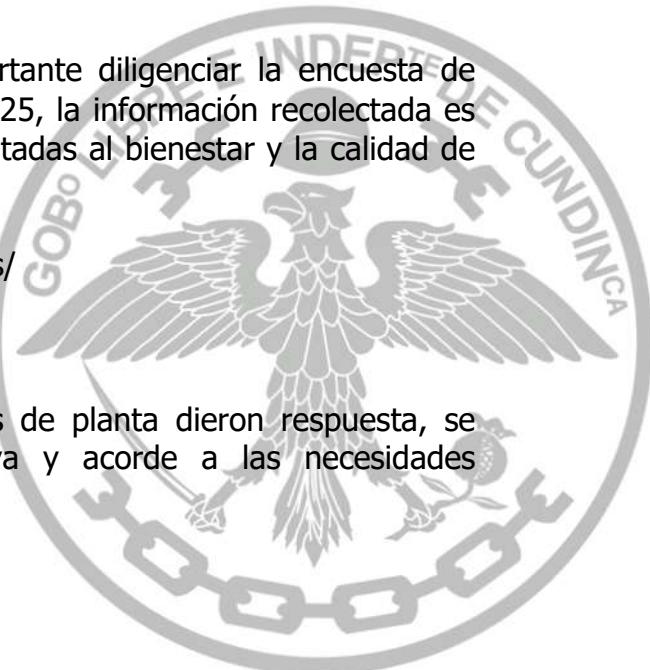
De antemano se aclara que las actividades aquí mencionadas se presentan a fin de dimensionar los intereses.

☞ Buenas tardes servidores públicos, es importante diligenciar la encuesta de percepción del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, la información recolectada es clave para seguir fortaleciendo las acciones orientadas al bienestar y la calidad de vida.

<https://epc.com.co/plan-de-bienestar-e-incentivos/>

¡Gracias por tu participación!

El resultado de la encuesta donde 26 personas de planta dieron respuesta, se concluye que tuvieron una percepción positiva y acorde a las necesidades establecidas en enero de 2025,



<b>Preguntas</b>	<b>Promedio Calificación</b>
De las actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivos 2025 correspondiente al eje psicosocial como califica el desarrollo de las actividades Participación Copa Gobernación 2025 Género: Día Mujer, Día del Hombre Día de la Felicidad, Día de la Madre y Padre Voluntariado: Ayudas Paratebueno y Medina Taller Directivos y enlaces de planeación Premiaciones diciembre	4
De las actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivos 2025 correspondiente al eje equilibrio familiar y laboral como califica el desarrollo de las actividades Vacaciones recreativas Halloween oficinas y niños Cundinamarca Fest	4
De las actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivos 2025 correspondiente al eje calidad de vida laboral como califica el desarrollo de las actividades Cumpleaños Reconocimiento Ingreso y agradecimiento retiro de personal Festival de Cometas Mención profesiones (Dia del Periodista, Contador, Secretaría, Trabajo, Conductor, Abogado, Ingeniero, etc) Semana de Bienestar y Salud Feria servicios (CCF Colsubsidio, Colpensiones, Grupo Primero, Programa Servimos) Uso de la Bicicleta	4
De las actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivos 2025 correspondiente al eje transformación digital como califica el desarrollo de las actividades Capacitaciones SENA Alianza SENATIC	4

Del seguimiento efectuado del Plan de Bienestar e Incentivos de 2025, se tuvo cumplimiento del 100%, a continuación, se muestra la organización por mes y cumplimiento;

## PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código: GH-PI026

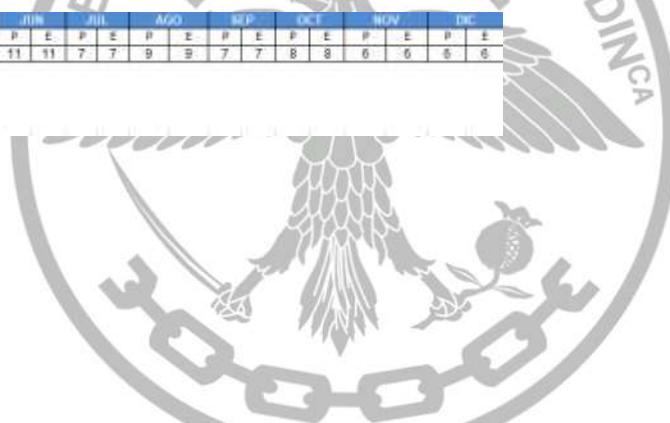
Versión: 00

Fecha: 28/01/2026

Página 6 de 13

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR INCENTIVOS 2025																
Nº	ACTIVIDAD	NIVEL DE DIFUSIÓN	DISTRIBUIDO	CALENDARIO												DESEARROLLO
				ESE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
<b>EJE FACTORES SOCIALES</b>																
11 COPA COOPERACION	Dirección	SERVIDORES PÚBLICOS														El 22 de noviembre se celebra el día de la cooperación.
2 DÍA GÉNERO - MUJER Y MADRES	General	SERVIDORES PÚBLICOS							1 1							Se lleva a cabo reconocimiento el 8 de marzo a la mujer y 12 de diciembre.
3 DÍA DEL FELICIDAD	General	SERVIDORES PÚBLICOS							1 1							El 21 de junio se celebra el día del felicidad.
4 DÍA DEL PADRE	General	SERVIDORES PÚBLICOS								1 1						El 18 de junio se celebra el día del Padre.
5 VOLUNTARIADO SOCIAL	General	SERVIDORES PÚBLICOS								1 1						Se realizan actividades voluntarias de bienestar.
6 DÍA DE LAS PERSONAS VIEJAS	General	SERVIDORES PÚBLICOS Y CONVIVENCIA								1 1						Se realizan actividades de convivencia de las personas viejas.
ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	General	SERVIDORES PÚBLICOS														El 27 de junio se celebra el día de la convivencia.
7 TALLER DIRECTIVOS *	General	DIRECTIVOS														El 24 de junio se celebra el taller directivo.
8 TALLER DIRECTIVOS Y TALLERES DIRECTIVOS	General	DIRECTIVOS Y RELACIONES		1 1			1 1									El 24 de junio se celebra el taller directivo.
<b>EJE CAPACITACIÓN PROFESIONAL</b>																
9 VACACIONES RECREATIVAS	Recreación	HIJOS SERVIDORES PÚBLICOS										1 1				Del 24 al 28 de junio se efectúan las juntas de vacaciones recreativas a los hijos de funcionarios.
10 HALLOWEEN OFICIALES	General	SERVIDORES PÚBLICOS														El 28 de octubre se celebra el día de Halloween en el Club Militar de Oficiales, con concursos de disfraces.
11 HALLOWEEN NIÑOS	General	HIJOS Y SERVIDORES PÚBLICOS														El 24 de octubre se celebra el día de Halloween para los niños.
12 CUNDINAMARCA FEST	General	SERVIDORES PÚBLICOS Y NÚCLEO FAMILIAR														Realidad una actividad ambiental, cultura, deporte, alimentación, etc.
<b>EJE CALIDAD DE VIDA Y SALUD</b>																
13 CUMPLIDOS	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS		1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	Trajetos de cumplidos, de año.
14 RECONOCIMIENTO DE DIFERENTES CATEGORÍAS	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS		1 1		1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	16 de noviembre se celebra el día de la cooperación por un mundo mejor.
15 DÍA DE LOS COMETAS	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS														El 14 de noviembre se celebra el día de los cometas.
16 DÍA DEL PERIODISTA	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS			1 1											El 13 de noviembre se celebra el día del periodista.
17 DÍA DEL CONTADOR	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS				1 1										El 12 de noviembre se celebra el día del contador.
18 DÍA DEL ARQUITECTO	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS					1 1									El 11 de noviembre se celebra el día del arquitecto.
19 DÍA DEL TESORERO	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS						1 1								El 10 de noviembre se celebra el día del tesorero.
20 DÍA DEL TRABAJADOR	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS							1 1							El 9 de noviembre se celebra el día del trabajador.
21 DÍA DEL CONDUCTOR	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS								1 1						El 8 de noviembre se celebra el día del conductor.
22 DÍA DEL CERDÁTICO	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS									1 1					El 7 de noviembre se celebra el día del cerdátilo.
23 DÍA DEL ADICADO	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS										1 1				El 27 de junio se celebra el día del adicado.
24 DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	Social	SERVIDORES PÚBLICOS								1 1						El 24 de junio se celebra el día del servidro público.
25 DÍA DEL ECOLOGISTA	General	SERVIDORES PÚBLICOS										1 1				El 23 de junio se celebra el día de la ecología.
26 DÍA DEL INGENIERO	General	SERVIDORES PÚBLICOS											1 1			El 22 de junio se celebra el día del ingeniero.
27 PREPARACIÓN PARA EL DÍA DEL AMOR Y AMISTAD	General	SERVIDORES PÚBLICOS												1 1		El 14 de junio se celebra el día del amor y amistad.
28 DÍA DEL AMOR Y AMISTAD	General	SERVIDORES PÚBLICOS													1 1	El 13 de junio se celebra el día del amor y amistad.
29 DÍA DEL ARQUITECTO	General	SERVIDORES PÚBLICOS													1 1	El 12 de junio se celebra el día del arquitecto.
30 DÍA DEL ADMINISTRADOR	General	SERVIDORES PÚBLICOS													1 1	El 11 de junio se celebra el día del administrador.
31 DÍA DE LA RELACIONES	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS											1 1			El 10 de junio se celebra el día de las relaciones.
32 FERIA DE SERVICIOS	Social	SERVIDORES PÚBLICOS													1 1	El 9 de junio se celebra la feria de servicios.
33 SEMANA DE LA SALUD	Social	SERVIDORES PÚBLICOS														Programación servicios EPC, actividades de promoción y prevención.
34 DÍA DE LA DEDICELTA	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS													1 1	Se realizan actividades de la DEDICELTA.
35 DÍA DE LA DEDICELTA	General	SERVIDORES PÚBLICOS													1 1	Se realizan actividades de la DEDICELTA.
36 INTERFACCIÓN CLIMA	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS														Taller interacción clima 28 de junio 2025.
37 RECONOCIMIENTO ESTRELLAS EPC	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS														El 12 de diciembre de 2025 se realizan actividades de reconocimiento a personas relacionadas con calidad.
38 CIERRE DE GESTIÓN	Personal	SERVIDORES PÚBLICOS														Realidad de cierre, alimentación, transporte, premios, etc.
<b>EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>																
39 CAPACITACIONES COMBIO DIGITAL, 2025 FELTRENDU	Educación	SERVIDORES PÚBLICOS													1 1	Se realizan capacitaciones de capacitación SENITIC y SENITIC.

Plan de Bienestar e Incentivos 2025		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
ACTIVIDADES		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS		80											
TOTAL ACTIVIDADES EJECUTADAS		80											
TOTAL ESTADO EJECUCIÓN %		100%											



Los soportes y evidencias de ejecución fueron reportadas en la meta 63 del Plan Estratégico, compartidas en el drive;

[https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1BPRYKB8eB4t5X\\_9yuVIRKNty7EZie6x7](https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1BPRYKB8eB4t5X_9yuVIRKNty7EZie6x7)

8. Agosto	10. Octubre
Plan de Bienestar e Ince...	Plan de Bienestar e Ince...
<a href="#">Copa Gobernación</a>	<a href="#">Cambio Digital</a>
<a href="#">Cine Formula 1</a>	<a href="#">Trabajador Social</a>
<a href="#">Asesoria Colpensiones</a>	<a href="#">Arquitecto</a>
<a href="#">Festival de Cometas</a>	<a href="#">Halloween niños</a>
<a href="#">Día de la Relajación</a>	<a href="#">Halloween EPC</a>
<a href="#">Cumpleaños</a>	<a href="#">Cumpleaños</a>
<a href="#">Día del Ingeniero</a>	

La planta de personal para 2026 mantiene sus características generales, conservando 52 cargos entre directivos, asesores, profesionales y técnicos. Se identifican dos tendencias relevantes:

- ✓ Aumento del personal con menos de 2 años de antigüedad, asociado a procesos de renovación administrativa.
- ✓ Necesidad de fortalecer estrategias de retención y motivación para servidores con antigüedad superior a 10 años.

Asimismo, se identificaron nuevas necesidades a partir del análisis de tendencias globales de bienestar laboral 2025-2026:

- Mayor demanda por programas de salud mental personalizados.
- Interés en esquemas de trabajo flexible (sin modificar la presencialidad pública).
- Mayor participación en actividades digitales o híbridas.
- Necesidad de fortalecer el sentido de propósito y alineación con el servicio público.

## ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal de Empresas Pública de Cundinamarca S.A. E.S.P., está conformada con un total de cincuenta y dos (52) cargos, distribuidos en diecisiete (17) cargos de libre nombramiento y remoción y treinta y cinco (35) cargos de trabajadores oficiales, cargos para atender necesidades específicas del servicio de la empresa. Estos cargos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

Tabla Caracterización Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

Caracterización planta de personal		
Nivel	Cargos	Porcentaje
Directivo	13	25%
Asesor	4	8%
Profesional	31	60%
Técnico	4	8%
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente  
El cuadro anterior detalla por nivel el número de cargos aprobados por nivel en la planta de personal de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P., y su composición porcentual.

Otro rasgo importante para caracterizar la planta de personal es la participación generacional en la cual se encuentran los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. así:

Tabla Participación Generacional, personal vinculado a 31 de diciembre de 2025.

Rango años nacidos	Generación	No. Personas	Participación
1995 y 2009	Generación Z	9	18%
1980 y 1994	Generación Y	21	43%
1965 y 1979	Generación X	16	33%
1946 y 1964	Baby Boomers	3	6%

**TOTAL**

**49**

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

La imagen anterior muestra la distribución porcentual por generación de las personas vinculadas a 31 de diciembre de 2025.

#### **ANTIGÜEDAD DE VINCULACIÓN EN EPC**

La siguiente tabla muestra la cantidad y distribución porcentual de cargos vinculados de acuerdo a los años de ingreso a EPC;

Tabla Cargos por años de vinculación personal activo a 31 de diciembre de 2025.

	<b>LNR</b>	<b>TO</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Menos de un año	5	16	21	43%
2 a 8 años	11	5	16	33%
9 a 17 años	0	12	12	24%
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

#### **ANTIGUEDAD**



La imagen anterior muestra la distribución porcentual por años de vinculación de las personas activas a 31 de diciembre de 2025.

#### **COMPONENTES DEL PLAN 2026**

Basados en los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, se actualizan los contenidos de acuerdo con las nuevas tendencias.

## **1. Equilibrio Psicosocial**

Incluye: - Programa de manejo de estrés laboral basado en herramientas de neurociencia. - Estrategias para el balance vida-trabajo, incluyendo prácticas como "pausas activas", jornadas de desconexión responsable y microespacios de bienestar. - Talleres de liderazgo consciente para directivos y líderes de procesos.

## **2. Salud Mental**

Acciones nuevas para 2026: - Línea de acompañamiento psicológico virtual y presencial. - Programa anual de salud mental basado en hábitos positivos (sueño, alimentación, actividad física). - Retos saludables gamificados con apoyo de ARL y caja de compensación.

## **3. Diversidad e Inclusión**

Se incluyen tendencias 2025-2026: - Implementación del primer protocolo de diversidad e inclusión en EPC. - Campañas de sensibilización sobre lenguaje inclusivo, prevención de violencias y enfoque diferencial. - Actividades intergeneracionales y multiculturales.

## **4. Transformación Digital del Bienestar**

Nuevos avances: - Plataforma digital para seguimiento del plan de bienestar e incentivos. - Aplicación interna o micrositio para registro de participación en actividades. - Uso de analítica para medir clima laboral, satisfacción y perfiles de bienestar.

## **5. Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Incluye: - Programa de Embajadores del Servicio EPC. - Jornadas de reconocimiento por contribuciones sobresalientes. - Actividades de fortalecimiento de valores del servicio público.

## **6. Incentivos Institucionales (Actualizado 2026)**

- Incentivos por innovación y aportes de alto impacto.
- Reconocimiento anual al mérito y la productividad.
- Bonificaciones simbólicas no pecuniarias (días libres regulados según normativa, menciones públicas).
- Modelo de participación adaptado a las condiciones públicas.

## **PRESUPUESTO 2026**

Los recursos para dar ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de Empresas Públicas de Cundinamarca, de conformidad a la Decisión Empresarial No.107 del 29 de diciembre de 2025, desagrega el presupuesto de gastos y disponibilidad final aprobado para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre de 2026.

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

## **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente realizará el seguimiento y evaluación del plan de bienestar e incentivos, mediante el cumplimiento del cronograma del mismo.

Indicadores actualizados:

- ✓ Porcentaje de participación.
- ✓ Nivel de satisfacción por actividad.
- ✓ Clima organizacional.

Registros:

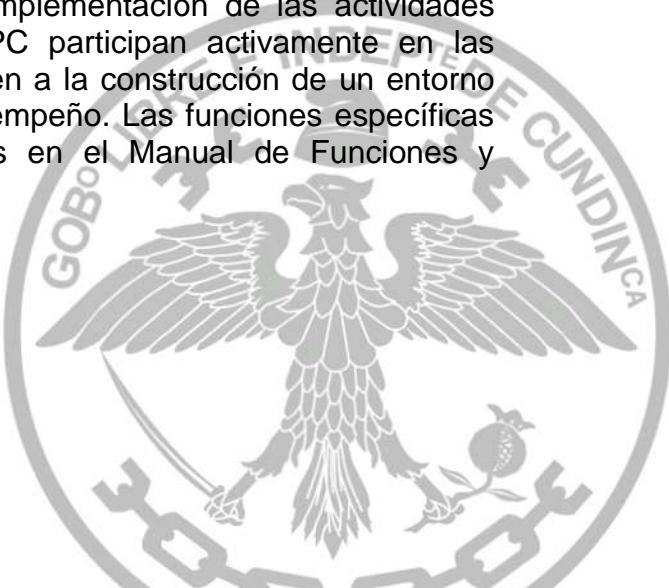
- Listas de asistencia.
- Encuestas digitales.
- Informes.
- Seguimiento MIPG



## RESPONSABLES

- Gerentes públicos.
- Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente.
- Líderes de proceso.
- Servidores públicos de EPC.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los Gerentes Públicos son responsables de orientar, aprobar y hacer seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos de la entidad y el fortalecimiento del clima organizacional y la calidad de vida laboral. La Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente lidera la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Los líderes de proceso apoyan la identificación de necesidades, promueven la participación de los servidores y facilitan la implementación de las actividades programadas. Los servidores públicos de EPC participan activamente en las acciones de bienestar e incentivos y contribuyen a la construcción de un entorno laboral saludable, armónico y orientado al desempeño. Las funciones específicas de los responsables se encuentran definidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales.



VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	CARGO
0	28/01/2026	Versión Inicial	Johanna Cabrera	Directora de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente

<b>PROYECTÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Nombre: María Palacios	Nombre: Johanna Cabrera	Nombre: Dina González
Cargo: Profesional – Gestión Humana	Cargo: Directora de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Cargo: Subgerente General
Dirección: Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Dirección: Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Subgerencia General
Fecha: 28/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 28/01/2026





CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

#### • Cronograma sujeto a modificaciones