PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026



PLANES INSTITUCIONALES 2026

Gestión Administrativa y Financiera

Corporación de Cultura y Turismo de Armenia
Teléfonos 3183401185
Correo @: atencionalcliente@corpocultura.gov.co direccion@corpocultura.gov.co
www.corpocultura.gov.co
Edificio Republicano de la Antigua Estación del Ferrocarril Armenia
Carrera 19 entre calles 26 y 29

R-DD-PDE-003 V26 19/01/2024

INTRODUCCIÓN

La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, con base en el marco normativo vigente a nivel nacional y, de manera particular, en las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, emitidas a través del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que constituye un instrumento de apoyo para las áreas de gestión del talento humano, orientado a fortalecer la eficiencia organizacional, promover el desarrollo integral, e incrementar los niveles de satisfacción, bienestar, motivación y compromiso del personal vinculado al servicio público.

El Plan de Bienestar de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia 2026 está orientado a dar continuidad a la promoción del bienestar integral de los servidores, mediante la consolidación de un entorno laboral saludable y armónico que propicie el desarrollo tanto personal como profesional de los funcionarios. En armonía con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los resultados obtenidos del FURAG, el presente plan se orienta al fortalecimiento de la cultura institucional y a la consolidación del sentido de pertenencia, la motivación y la productividad, como factores estratégicos para el mejoramiento de la eficiencia organizacional.

Adicionalmente, el programa ha sido concebido bajo un esquema de cinco rutas de intervención, destinadas a potenciar la creación de valor y el desempeño organizacional, fortaleciendo el talento humano y la motivación, y contribuyendo a una trayectoria laboral satisfactoria durante todas las etapas del ciclo del servidor público en la corporación, tales como el Ingreso, Desarrollo, Retiro y las rutas de creación de valor compuestas por la Ruta de la Felicidad – La felicidad nos hace productivos, Ruta del Crecimiento - Lidera Talento, Ruta del Servicio – Al servicio de los ciudadanos, Ruta de la Calidad – La Cultura de hacer las cosas bien y la Ruta del análisis de datos – Conociendo el talento.

La Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, está dirigido a atender las necesidades y expectativas de los funcionarios, mediante la implementación de estrategias dirigidas al mejoramiento de las condiciones laborales y al fortalecimiento del desarrollo integral del servidor público.

OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer la capacidad institucional para el desarrollo integral del talento humano, generando entornos que promuevan el bienestar de los servidores públicos y sus familias, mediante programas y actividades que optimicen la productividad, la motivación, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento sostenido de la cultura de la corporación.

Objetivos específicos

- Fomentar la creación de espacios y condiciones que promuevan la calidad de vida de los servidores públicos, facilitando un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y familiares.
- Optimizar la productividad y fortalecer el clima laboral, promoviendo el sentido de pertenencia e identidad institucional como factores clave para el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
- Desarrollar e implementar estrategias orientadas al crecimiento integral de los servidores públicos, abarcando su desarrollo personal, profesional y desempeño laboral de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia.

ALCANCE

El Programa de Bienestar e Incentivos se inicia con la identificación y diagnóstico de las necesidades de los servidores públicos de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia, seguido del análisis de resultados y la formulación de estrategias coherentes con el Plan Estratégico de Talento Humano. Posteriormente, se desarrollan y ejecutan actividades orientadas al bienestar físico, mental y emocional, promoviendo hábitos saludables, culminando con el seguimiento y control de la implementación del plan diseñado.

MARCO NORMATIVO

LEY 734 DE 2002	NUMERALES 4 Y 5 DEL ARTÍCULO 33	DERECHO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y SUS FAMILIAS PARTICIPAREN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL QUE ESTABLEZCA EL ESTADO
Ley 909 de 2004	Parágrafo Artículo 36	Sistema de Estímulos
Decreto 1083 de 2015	Título 10 -Artículos 2.2.10.1 al2.2.10.7	Establece los lineamientos del Sistemade Estímulos
Decreto 648 de 2017	Artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54	Implementación de horariosflexibles para empleados públicosFomenta al teletrabajo para empleados públicos

RESPONSABLES

La Dirección General, a través del Área de Gestión del Talento Humano, será responsable de coordinar, implementar y dar seguimiento a las actividades previstas en el Programa de Bienestar de la Entidad.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades planteadas en el presente Plan de bienestar son los servidores públicos de la Corporación de Cultura y Turismo y su núcleo familiar entendiéndose así por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor. Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa, y Libre Nombramiento y Remoción los que participen de forma individual o en equipos de trabajo.

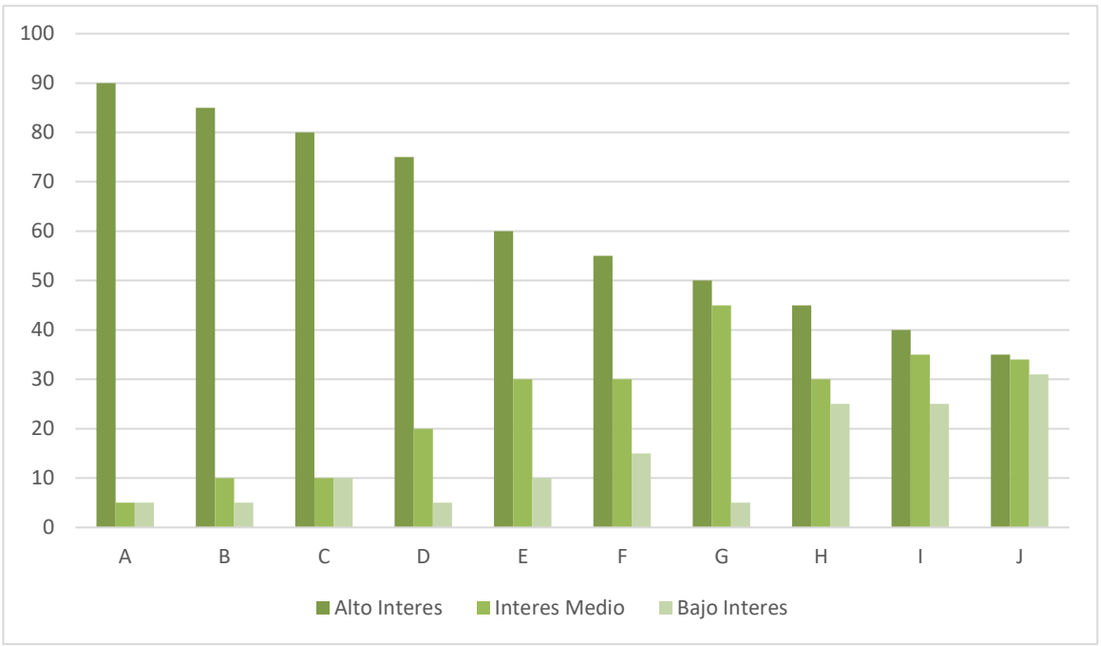
DIAGNOSTICO Y ANALISIS DE RESULTADOS

Con el propósito de determinar las necesidades y expectativas de bienestar de los servidores públicos, el Área de Gestión del Talento Humano llevó a cabo una encuesta orientada a conocer su percepción, optimizar la calidad de vida laboral y familiar, y generar condiciones y espacios que promuevan el desarrollo integral de los colaboradores. De igual manera, se busca fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la productividad dentro de la Entidad.

Desde la oficina de Talento Humano se buscó reconocer más específicamente las necesidades y gustos de los servidores en los siguientes componentes de bienestar:

A. De factores psicosociales: actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social.
B. De equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
C. De calidad de vida laboral.
D. De higiene mental y psicológica.
E. De prevención de nuevos riesgos a la salud.
F. De fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.
G. De prevención, atención y medidas de proyección de las formas de violencia.
H. De creación de una cultura digital para el bienestar.
I. De analítica de datos para el bienestar.
J. De fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público.

A continuación, se dan a conocer los resultados:



El análisis de la gráfica de interés en los componentes de bienestar laboral permite identificar con claridad las áreas que requieren mayor atención por parte de la organización. Se evidencia que los factores relacionados con el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la higiene mental y psicológica, los factores psicosociales y la calidad de vida laboral constituyen los componentes de mayor prioridad, con porcentajes de interés que oscilan entre el 75% y el 90%. Esto indica que los servidores públicos valoran especialmente aquellas acciones que contribuyen a preservar su salud integral, su bienestar emocional y un entorno laboral equilibrado, elementos que impactan directamente en la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral.

Por otra parte, los componentes vinculados con analítica de datos para el bienestar, creación de cultura digital y fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público presentan niveles de interés más bajos (35% a 45%), lo que sugiere que estas áreas, si bien son relevantes para el fortalecimiento institucional, actualmente no representan la prioridad estratégica desde la percepción de los servidores.

En consecuencia, la entidad debe enfocar sus acciones y recursos en los componentes de alto interés, implementando estrategias que promuevan la conciliación laboral-personal, la higiene mental y la protección de la salud psicosocial. Adicionalmente, se recomienda desarrollar programas progresivos para los componentes de interés medio y bajo, de manera que se generen sinergias que fortalezcan la cultura organizacional, la inclusión, la innovación digital y el sentido de pertenencia, asegurando un abordaje integral del bienestar laboral que favorezca tanto el desempeño institucional como la satisfacción de los servidores públicos.

En síntesis, los resultados permiten establecer una priorización estratégica basada en evidencia, orientando la planeación del Programa de Bienestar hacia los factores que generan mayor impacto y valor percibido por el personal, garantizando la efectividad y sostenibilidad de las intervenciones de bienestar organizacional.

EJES ESTRATÉGICOS

El Plan de Bienestar Social de la Corporación de Cultura y Turismo de Armenia 2026, promoverá el bienestar integral de los servidores públicos a través de los ejes estratégicos que se detallan a continuación:

- Factores psicosociales: actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social.
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- De calidad de vida laboral.
- Higiene mental y psicológica.

FACTORES PSICOSOCIALES: Actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social

Las acciones desarrolladas en este ámbito psicosocial están orientadas a consolidar el compromiso y la identificación de los colaboradores con la organización. Paralelamente, se impulsa la humanización del entorno laboral mediante la integración de actividades de recreación y esparcimiento, las cuales favorecen el bienestar del personal y contribuyen directamente a incrementar la eficiencia y la productividad en los procesos laborales.

- **Eventos deportivos y recreacionales.**

Taller de alimentación saludable: Promueve hábitos nutricionales adecuados que mejoran la salud física y mental de los colaboradores. Además, contribuye a incrementar la energía, concentración y productividad en el entorno laboral.

Caminata Grupal Corpocultura: Fomenta la actividad física regular, mejorando la salud cardiovascular y reduciendo el estrés de los colaboradores. Además, fortalece el trabajo en equipo y los lazos interpersonales, favoreciendo un ambiente laboral más cohesionado y motivador.

- **Eventos Artísticos, Culturales y ambientales**

Taller de Danza: Fomenta la expresión corporal y la liberación de tensiones, contribuyendo al bienestar físico y emocional de los colaboradores. Adicionalmente, favorece la integración grupal, la creatividad y la cohesión del equipo en el entorno laboral.

Taller de Teatro: Estimula la expresión artística y la comunicación efectiva, contribuyendo al desarrollo emocional y la confianza de los colaboradores. Además, fortalece la creatividad, el trabajo en equipo y la cohesión dentro del entorno laboral.

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Corpocultura se orienta a integrar de manera equilibrada los distintos ámbitos de la vida de los funcionarios, así como de quienes conforman su entorno inmediato y ampliado, fomentando entornos organizacionales que propicien la armonía entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.

Por consiguiente, se establecen las siguientes medidas e iniciativas destinadas a preservar este equilibrio.

Actividades especiales con ocasión del día de la familia: Fortalece los vínculos entre los colaboradores y sus seres queridos, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral. Asimismo, refuerza el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, generando un ambiente laboral más cercano y comprometido. Además la normatividad vigente promueve realizar dos actividades al año.

Halloween: promueve la creatividad y la participación de los colaboradores mediante actividades lúdicas y temáticas. Además, fortalece la cohesión del equipo y genera un espacio de diversión que contribuye al bienestar laboral

Navidad: Favorece la unión y la calidez entre los colaboradores, creando momentos de alegría y cercanía que trascienden lo laboral.

- **Salario Emocional**

El presente programa tiene como objetivo promover el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores, con el fin de consolidar el compromiso institucional. Se trata de un beneficio de carácter no monetario que aporta al bienestar y satisfacción de los colaboradores, generando, adicionalmente, efectos simbólicos que vinculan la productividad con la calidad de vida. En atención a lo anterior, se establecen los siguientes mecanismos y eventos orientados a la flexibilidad horaria:

Jornadas Laborales Comprimidas: En situaciones que puedan impactar la movilidad, tales como jornadas sin vehículo particular, restricciones por pico y placa, manifestaciones u otros eventos similares, se implementará una jornada laboral

comprimida, con el fin de garantizar que los servidores puedan trasladarse con seguridad y acceder a su hogar de manera eficiente.

Media Jornada Laboral: En conmemoraciones especiales que propicien la interacción familiar de los servidores, tales como el Día de las Velitas, Navidad y Año Nuevo, se otorgará una media jornada laboral remunerada.

Tiempo Compensado: Durante las celebraciones de Semana Santa, Navidad y fin de año, se otorgará a los servidores la facultad de compensar su tiempo laboral, con el propósito de que puedan disfrutar estas fechas en compañía de sus familias, conforme a lo establecido en los lineamientos institucionales de la entidad.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se promoverá la calidad de vida laboral mediante la implementación de programas orientados a mejorar las condiciones de trabajo de los servidores, asegurando la atención de sus necesidades para su desarrollo personal y profesional integral. Este enfoque reconoce la importancia de cada servidor público, fomentando entornos laborales que apoyen el crecimiento de sus competencias y habilidades, al mismo tiempo que fortalecen su motivación, bienestar y sentido de pertenencia dentro de la institución.

Medición de Clima Laboral: Tiene como finalidad monitorear aspectos fundamentales como la satisfacción, la motivación y la percepción que los servidores tienen de su entorno de trabajo, lo que permitirá identificar áreas de mejora estratégicas para fortalecer su bienestar y compromiso. De manera complementaria, se continuará impulsando el desarrollo de dimensiones esenciales que refuerzan la cohesión institucional y el sentido de pertenencia, tales como la comunicación, el liderazgo y la integración del equipo.

Día Nacional del Servidor Público: En esta fecha, se reconocerá la labor de los servidores públicos mediante el desarrollo de piezas comunicacionales institucionales, acompañadas de la entrega de un obsequio conmemorativo como muestra de valoración por su desempeño y compromiso.

Jornada de Integración: Estimula la colaboración y el compañerismo entre los colaboradores, generando vínculos más sólidos y un ambiente laboral armonioso. Además, propicia experiencias compartidas que refuerzan la confianza y la cohesión del equipo.

- **Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida.**

Taller Pre-pensionados: El programa tiene como objetivo preparar a los empleados públicos próximos a la jubilación, facilitando su adaptación a esta nueva etapa de vida y promoviendo la planificación de un proyecto de vida que integre bienestar físico, mental y social. Se fomentará la gestión efectiva del tiempo libre, la práctica de actividad física, el cuidado de la salud y el fortalecimiento de la resiliencia emocional. De manera complementaria, se explorarán opciones de desarrollo ocupacional y financiero, junto con la provisión de información legal y administrativa necesaria para iniciar el proceso de jubilación con seguridad y confianza.

Taller Desvinculación Laboral Asistida: Cuando se requiera debido a procesos de transformación organizacional, se proporcionará acompañamiento socio-laboral y apoyo emocional, con la intervención de profesional en el área de psicología cuando así se requiera, a los servidores que se desvinculen por reestructuración institucional o por la finalización de nombramientos en provisionalidad, con el objetivo de facilitar su adaptación al cambio y fortalecer su bienestar psicológico durante la transición.

- **Programa de reconocimiento Corpocultura.**

El propósito de este programa es valorar integralmente a los colaboradores, reconociendo tanto su desempeño laboral como los logros significativos en su vida personal, promoviendo así el bienestar emocional, la motivación intrínseca y el sentido de autorealización dentro del contexto organizacional.

Reconocimiento e incentivos: Se reconocerá el desempeño laboral de los funcionarios destacados, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, en cada nivel jerárquico de la Entidad, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles sobresalientes de desempeño.

De esta manera, se exalta el mérito por la ejecución eficiente de las funciones y la generación de propuestas innovadoras que contribuyan al fortalecimiento de la función misional de la Entidad.

Reconocimiento a los Mejores Servidores y Equipos de Trabajo: Conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos que tengan como propósito incrementar la eficiencia, satisfacción y desarrollo profesional de los servidores públicos, al tiempo que contribuyan al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Corpocultura te agradece: Esta iniciativa tiene como finalidad otorgar un reconocimiento institucional a los funcionarios en conmemoraciones especiales, tales como el Día de la Secretaria, el Día del Contador, el Día del Administrador, entre otros.

Celebración de cumpleaños: Se concederá a los funcionarios un día de descanso remunerado en ocasión de su cumpleaños. En caso de que la fecha coincida con un fin de semana, el servidor deberá acordar con su jefe inmediato el día para hacer uso de este beneficio, el cual deberá programarse dentro del mismo mes calendario.

Celebración de fechas especiales: En Corpocultura Se conmemora y reconoce la labor de los padres y madres servidores de la entidad.

HIGIENE MENTAL Y PSICOLOGICA

El organismo humano funciona como un sistema integral, en el que el bienestar físico y emocional está estrechamente vinculado a nuestros procesos cognitivos, emociones y decisiones diarias orientadas al equilibrio. En este marco, el presente programa se enfoca en los factores clave que favorecen la salud mental, el autocuidado y el bienestar físico, promoviendo prácticas que fortalecen la resiliencia, la regulación emocional y la calidad de vida de los servidores.

Día de la Salud: Promueve hábitos y prácticas que cuidan el bienestar físico y emocional de los colaboradores, incentivando un estilo de vida saludable. Asimismo, genera conciencia sobre la prevención de enfermedades y contribuye a crear un entorno laboral más activo y equilibrado.

Sesión de Alimentación Saludable: Concientiza a los colaboradores sobre la importancia de una nutrición balanceada, fortaleciendo su salud y bienestar general. Igualmente, contribuye a mejorar el desempeño diario y a crear hábitos que favorecen un estilo de vida más activo y productivo.

Día de la Salud Mental: Sensibiliza a los colaboradores sobre la importancia del cuidado emocional y psicológico, promoviendo hábitos que favorecen el bienestar integral. Del mismo modo, fomenta un ambiente laboral más empático y resiliente, fortaleciendo la comunicación y el apoyo entre los miembros del equipo

CRONOGRAMA DE ACTIVIDAES

N°	CATEGORÍA / ACTIVIDAD / TAREA	FECHA INICIO	FECHA FIN
1.	***Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral***	01/01/2026	31/12/2026
1.1	Actividades especiales con ocasión del día de la familia	01/06/2026	31/12/2026
1.2	Halloween Corpocultura	15/10/2026	07/11/2026
1.3	Navidad Corpocultura	01/12/2026	19/12/2026
1.4	***Salario emocional***	01/01/2026	31/12/2026
1.4.1	Jornadas Laborales Comprimidas	01/01/2026	31/12/2026
1.4.2	Media Jornada Laboral	01/01/2026	31/12/2026
1.4.3	Tiempo Compensado	01/01/2026	31/12/2026
2.	***Higiene Mental y Psicológica***	01/01/2026	31/12/2026
2.1	Día de la Salud	25/03/2026	07/04/2026
2.2	Sesión de Alimentación Saludable	01/04/2026	30/11/2026
2.3	Día de la Salud Mental	01/10/2026	10/10/2026
3	***FACTORES PSICOSOCIALES: Actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social***	01/01/2026	31/12/2026
3.1	***Eventos deportivos y recreacionales***	01/01/2026	31/12/2026
3.1.1	Taller de Alimentación Saludable	01/04/2026	30/06/2026
3.1.2	Caminata Grupal Corporcultura	01/03/2026	31/12/2026
3.2	***Eventos Artísticos, Culturales y ambientales***	01/01/2026	31/12/2026
3.2.1	Taller de Teatro	01/07/2026	31/12/2026
3.2.2	Taller de Danza	01/04/2026	31/12/2026
4	***Calidad de Vida Laboral***	01/01/2026	31/12/2026
4.1	Medición de Clima Laboral	01/07/2026	30/09/2026
4.2	Día Nacional del Servidor Público	01/06/2026	30/06/2026
4.3	Jornada de Integración Corpocultura	01/06/2026	31/12/2026
4.4	***Preparación frente al cambio***	01/02/2026	31/12/2026
4.4.1	Taller Pre-pensionados:	01/04/2026	30/06/2026
4.4.2	Taller Desvinculación Laboral Asistida	01/02/2026	31/12/2026
4.5	***Programa de reconocimiento Corpocultura***	01/02/2026	31/12/2026
4.5.1	Reconocimiento e Incentivos	01/04/2026	30/11/2026
4.5.2	Corpocultura Te Agradece	01/02/2026	31/12/2026
4.5.3	Celebración de Cumpleaños	01/02/2026	31/12/2026
4.5.4	Celebración de Fechas Especiales	01/05/2026	30/06/2026

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Con el propósito de asegurar el seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se deberán contar con las siguientes evidencias que respalden la ejecución de las actividades propuestas:

- Registro de asistencia.
- Registro de evaluación de la actividad.
- Documentación fotográfica, cuando aplique.

El Plan de Bienestar es accesible para todos los funcionarios, quienes deberán cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- Colaborar activamente en la evaluación de dichas actividades.

Se requiere, además, el compromiso y la participación activa del equipo directivo para el correcto desarrollo del plan.

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se realizará de acuerdo con el indicador establecido, permitiendo medir la efectividad y el impacto de las acciones implementadas.

INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Plan de Bienestar.	Número de cupos Abiertos para cada actividad/Número total de inscritos a las actividades del Sistema de Estímulos en el período *100

Aprobado por:	Revisado por:	Elaborado por:
Erica Fernanda Falla García Directora de Corpocultura	Angelica María Londoño Zapata Jefe de Talento humano	Natalia Varón Agudelo Contratista