



# **CORPORACIÓN DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA COLOMBIANA. CIAC S.A.**

## **PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Código: PRG-002

Versión: 4

Fecha de edición:30/01/2026

AV. Calle 26 No. 103-08 Entrada 1, Interior 2  
Bogotá D.C – Colombia

## CONTROL DE EMISIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	REVISÓ
Nombre ZORAYA LOZANO HIGUERA	Nombre: LUISA CAROLINA SABAS ECHAVARRÍA.	Nombre: RAFAEL ALBERTO VELÁSQUEZ GARAVITO.
Cargo: COORDINADORA TALENTO HUMANO	Cargo: VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVA	Cargo: JEFE PLANEACIÓN

## CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORÓ	FECHA
1	SE REALIZÓ AJUSTE DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA SIGUIENTE VIGENCIA.	PROFESIONAL DE SELECCIÓN Y BIENESTAR	30/01/2025
2	SE REALIZÓ AJUSTE DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA SIGUIENTE VIGENCIA	PROFESIONAL EN BIENESTAR	14/10/2025
3	SE ELIMINARON LAS ACTIVIDADES DE: JORNADA DEPORTIVA Y SIEMBRA UN ÁRBOL. ASÍ MISMO SE INCLUYERON LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: 1. DÍA DE LA FAMILIA. 2. INTRODUCCIÓN A LA CULTURA ORGANIZACIONAL. 3. RECONOCIMIENTO POR MEDIO DE INCENTIVOS. 4. SE MODIFICARON LAS FECHAS DE EJECUCIÓN EN RELACIÓN CON EL EMPLEADO DEL MES.	PROFESIONAL EN BIENESTAR	22/10/2025
4	SE REALIZÓ AJUSTE DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DE LA SIGUIENTE VIGENCIA.Y AMPLIANDO LAS ACTIVIDADES Y ANEXANDO ASPECTOS DE EVALUACION Y CONTROL. SE UNIFICARON LOS EJES DE CADA ACTIVIDAD.	PROFESIONAL EN BIENESTAR	30/01/2026

## TABLA DE CONTENIDO

CONTROL DE EMISIÓN .....	2
CONTROL DE CAMBIOS .....	2
TABLA DE CONTENIDO .....	3
1 INTRODUCCIÓN .....	4
1.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	4
1.1.1 Estructura documental SIGCA: .....	4
1.1.2 Otros documentos de referencia: .....	4
1.2 ALCANCE .....	4
2 DESARROLLO.....	4
2.1 LOREM IPSUS.....	4
3 ANEXOS .....	8

## 1 INTRODUCCIÓN

### 1.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

#### 1.1.1 Estructura documental SIGCA:

- Plan Estratégico Institucional 2023-2026  
<https://datadoc.ciac.gov.co/DataDoc/Procesos/ConsultasProcesos/VerProceso?Id=8b6e2e43-4299-4cd5-8fc1-bf75e5db06ed&/>
- Plan de Acción Anual 2025  
<https://datadoc.ciac.gov.co/DataDoc/Procesos/ConsultasProcesos/VerProceso?Id=16588274-584c-410b-ad2c-06187222f53d&/>
- Política de fortalecimiento de Talento Humano  
<https://datadoc.ciac.gov.co/DataDoc/Procesos/Procesos/EjecutarActividad?Id=e38b8931-8d99-4824-88ba-fc0188c77360&/>

#### 1.1.2 Otros documentos de referencia:

- NA

### 1.2 ALCANCE

El alcance del Plan de Bienestar 2026 comprende la implementación de estrategias orientadas a fortalecer el desarrollo humano y calidad de vida, mediante acciones integrales que favorecen su bienestar en las dimensiones emocional, social, personal, ambiental y familiar, contribuyendo a un entorno organizacional saludable.

## 2 DESARROLLO

### 2.1 LOREM IPSUS

El bienestar integral de los funcionarios de la CIAC constituye un pilar fundamental para la sostenibilidad y el éxito institucional. En coherencia con este propósito, el Plan de Bienestar 2026 organiza sus acciones bajo cinco ejes estratégicos: bienestar emocional, social, personal, ambiental y familiar, los cuales buscan fortalecer el desarrollo humano, impactando positivamente la calidad de vida, la satisfacción laboral, la productividad y la vocación de servicio público.

El componente de incentivos descrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2007), orientado al reconocimiento del desempeño sobresaliente de los servidores de carrera

administrativa y de libre nombramiento y remoción en los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, no aplica en el marco de este Plan de Bienestar, dado que dichos incentivos corresponden a un esquema formal de evaluación del desempeño y recompensas ligado al sistema de carrera administrativa y a procesos de gestión del talento humano que dependen directamente de políticas institucionales específicas. En consecuencia, el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se limita exclusivamente a los incentivos no pecuniarios, enfocados en promover la motivación, el sentido de pertenencia y la mejora del clima laboral, sin intervenir en los mecanismos de reconocimiento por desempeño reglamentados por Función Pública.

CRONOGRAMA DE PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
EJE	INICIATIVA	FECHAS	FECHA DE EJECUCIÓN											
BIENESTAR PERSONAL	Día de la mujer	6 De marzo			6									
	Día del hombre	20 De Marzo			20									
	Día de la madre	09 De Mayo												
	Día del padre	19 De Junio												
	Cumpleaños	Todos los meses	26											
	Retos del día	Todos los meses	22											
	Feria de emprendimientos	Todos los meses												
	Ferias de servicios	Abril												
	Acompañamiento psicológico	Todos los meses												
	Talleres de comunicación efectiva	Semestral												
	Taller Fortalecimiento de habilidades blandas	Anual												
	Alianzas con Bancos	Anual												
	Taller de salud mental	Semestral												
BIENESTAR EMOCIONAL	Licencias por matrimonio	mensual												
	Licencias por Luto	mensual												
	Carrera Matamoros	03 de mayo												
	Campañas de nutrición	Trimestral												
	Día libre por uso de bicicleta	Todos los meses												
	Actividad Prepensionados	Semestral												
BIENESTAR SOCIAL	Celebración de Halloween	30-oct												
	Celebración de amor y amistad	18-sep												
	Café con bienestar	Semestral												
	Actividad cometas	Agosto												
	Aniversario CIAC	mayo												
	Empleado del mes	mensual												
	Actividad Novenas	16-24 Diciembre												
	Día del servidor publico	26 de Junio												
	Onces con proposito	Semestral												
	Actividad trabajo en equipo	anual												
	Actividad fin de año	Diciembre												
BIENESTAR FAMILIAR	Días de la Familia	Anual												
	Día del Niño	24 De abril												
	Concurso de mascotas	04 de Octubre												
BIENESTAR AMBIENTAL	Concursos de reciclaje	18 de Mayo												

## 2.2 ALCANCE

El alcance del Plan de Bienestar 2026 comprende la implementación de estrategias orientadas a fortalecer el desarrollo humano y calidad de vida, mediante acciones integrales que favorecen su bienestar en las dimensiones emocional, social, personal, ambiental y familiar, contribuyendo a un entorno organizacional saludable.

## 3 DESARROLLO

### 3.1 Objetivo General

Fortalecer integralmente el bienestar de los funcionarios de la CIAC mediante la implementación de acciones que promuevan un clima laboral positivo, promueva la cultura organizacional y fortalezcan el sentido de pertenencia, contribuyendo a conformar un equipo humano comprometido, orgulloso de la corporación y orientado a la permanencia en la organización.

### 3.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar acciones que promuevan un clima laboral positivo, fortaleciendo la comunicación, la colaboración y las relaciones interpersonales dentro de la CIAC.
- Implementar iniciativas que consoliden la cultura organizacional, fomentando los valores, y comportamientos alineados con la misión y los principios corporativos.
- Diseñar y ejecutar estrategias que impulsen el sentido de pertenencia y la permanencia del talento humano, promoviendo la motivación, el reconocimiento y el orgullo por pertenecer a la organización.

## 4 MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar 2026 se acoge al marco normativo del sector público colombiano, el cual orienta la implementación de programas que promueven condiciones laborales dignas, el equilibrio entre la vida personal y profesional y el fortalecimiento del talento humano. Entre las disposiciones legales que fundamentan este plan se destacan:

- **Ley 909 de 2004:** Establece la implementación de programas de bienestar e incentivos en el empleo público.

- **Ley 1811 de 2016:** Promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte saludable.
- **Ley 1823 de 2017:** Establece las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral.
- **Ley 1857 de 2017:** Refuerza la protección a la familia como núcleo del bienestar integral.
- **Ley 1960 de 2019:** Amplía el acceso a programas de capacitación y bienestar para todos los servidores públicos.
- **Ley 2088 de 2021:** Regula el trabajo en casa en situaciones excepcionales, garantizando condiciones laborales adecuadas.

Este marco legal sustenta las estrategias del plan, asegurando su alineación con los principios de equidad, inclusión, salud mental, desarrollo profesional y calidad de vida laboral.

## 5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La CIAC cuenta con una planta total de 368 funcionarios, de los cuales 250 son hombres y 118 son mujeres. Del total, el 60% desempeña funciones misionales en la línea de mantenimiento, mientras que el 40% pertenece al área administrativa. Esta distribución poblacional permite orientar las estrategias de bienestar de forma diferenciada, atendiendo las particularidades, dinámicas y necesidades de cada grupo.

## 6 EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Para garantizar la pertinencia, calidad y efectividad de las actividades de bienestar, se implementará una evaluación trimestral, la cual se realizará mediante un formulario digital en Microsoft Forms.

Esta evaluación se realizará mediante un formulario digital en Forms, los datos recopilados a través del formulario trimestral permitirán obtener información estadística sobre la satisfacción, percepción y preferencias de los funcionarios, lo que facilitará la identificación de tendencias y oportunidades de mejora; estos resultados serán insumo para ajustar las actividades de bienestar, diseñar planes de acción que mitiguen situaciones que puedan afectar el clima laboral y proyectar estrategias más pertinentes para las vigencias futuras, garantizando así una oferta de bienestar alineada con las necesidades reales de los funcionarios.

## 7 RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA LABORAL

La CIAC, en coherencia con su compromiso de fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, se desarrollarán incentivos no pecuniarios de reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.

## 8 ANEXOS

No aplica