

# PLAN DE BIENESTAR LABORAL, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN 2025



## CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. META .....	4
4. ETAPAS DE DESARROLLO .....	4
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	18
8. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN .....	19



## 1. OBJETIVO

### Objetivo General

Planificar y ejecutar acciones estratégicas que promuevan la mejora de la calidad de vida laboral, fortaleciendo los valores corporativos y fomentando una cultura organizacional que propicie la creación de espacios saludables y más productivos.

### Objetivo Especifico

- Diseñar y llevar a cabo actividades que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores, promoviendo su participación, sentido de pertenencia e identificación con el logro de la misión de la entidad.
- Planificar y ejecutar actividades que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Desarrollar competencias laborales y capacidades en los funcionarios mediante actividades de capacitación, orientadas a mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades y las conductas de su equipo de trabajo, fortaleciendo tanto el desempeño individual como el grupal.
- Cumplir con las actividades establecidas en el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer la apropiación de los valores organizacionales, promoviendo una cultura que priorice la responsabilidad, el compromiso y el sentido de pertenencia e identidad con la empresa.

## 2. ALCANCE

El presente plan está dirigido a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas que forman parte de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, así como a sus núcleos familiares.



### 3. META

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores públicos y trabajadores oficiales de la entidad.

### 4. ETAPAS DE DESARROLLO

El programa de Bienestar Laboral, Incentivos y Capacitación se elabora teniendo en cuenta los cinco (5) ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026: i) el eje de equilibrio psicosocial, ii) el eje de salud mental, iii) el eje de diversidad e inclusión iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.



#### Eje 1 - Equilibrio Psicosocial:

Hace referencia a las nuevas formas de adaptación y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional.

#### Factores psicosociales:

1. Eventos deportivos y recreativos
2. Bienestar espiritual
3. Entorno laboral saludable
4. Salario emocional

#### Equilibrio entre la vida laboral y familiar:

1. Horarios flexibles

2. Teletrabajo
3. Día de la familia
4. Día de la niñez y la recreación
5. Sala de lactancia
6. Promoción del uso de la bicicleta
7. Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral

### **Calidad De Vida Laboral:**

1. Celebración del día nacional del servidor público
2. Reconocimiento a servidores públicos según su profesión
3. Acompañamiento y preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida y readaptación laboral.
4. Programa de Incentivos - reconocimiento al buen desempeño
5. Celebración de cumpleaños

### **Eje 2 - Salud Mental**

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

#### **A. Higiene Mental:**

1. Acompañamiento e Implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
2. Estrategias de trabajo bajo presión

#### **B. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud**

1. Programa de hábitos de vida y trabajo saludable: Prevención del sedentarismo (Actividades deportivas)

### **Eje 3 – Diversidad e Inclusión:**



Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

#### **Fomento de la Inclusión, la diversidad y la equidad:**

1. Protocolo de prevención de acoso laboral y sexual.
2. Promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral
3. Prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual.
4. Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de situaciones que afecten los derechos de las servidoras y servidores públicos.

#### **Prevención, atención y medidas de protección:**

1. Actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o cualquier tipo de discriminación (Raza, etnia, religión, discapacidad u otra.).

#### **Eje 4 - Transformación Digital**

Este eje hace referencia a las estrategias que se logren desarrollar en búsqueda de ser una agencia inteligente, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

#### **Creación de cultura digital para el bienestar:**

1. Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en uso de herramientas digitales enfocadas al autocuidado.

#### **Análítica de datos para el bienestar**

1. Preparar a las servidoras y servidores públicos para la apropiación, el uso y aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la



información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.

2. Aplicación y actualización de la ficha técnica familiar.

## Eje 5- Identidad y Vocación por el Servicio Público

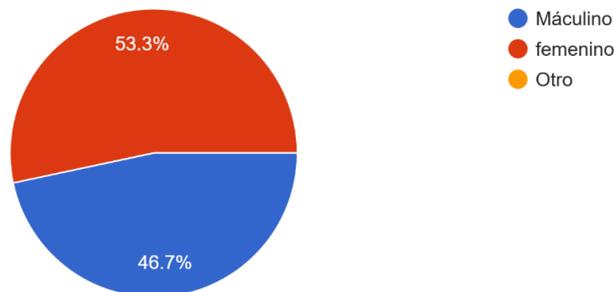
Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

### A. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

1. Desarrollar e implementar una estrategia de apropiación encaminada a desarrollar sentido de pertenencia.
2. Promover campañas para interiorización de valores institucionales, generar campañas encaminadas a incentivar la vocación por el servicio público.

### 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL BIENESTAR LABORAL, INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN.

Género  
15 respuestas



Con base en los resultados a la pregunta:

**Género:** 15 respuestas, de las cuales.

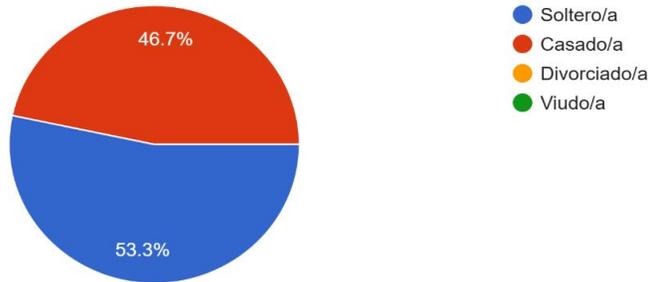
Masculino: 7

Femenino: 8

Otro: 0

Estado civil

15 respuestas



Con base en los resultados a la pregunta:

**Estado Civil:** 15 respuestas, de las cuales.

Soltero/a: 8

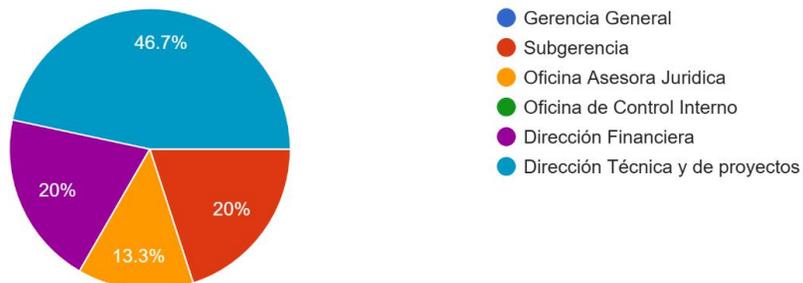
Casado/a: 7

Divorciado/: 0

Viudo/a: 0

Dependencia

15 respuestas



Con base en los resultados a la pregunta:

**Estado Civil:** 15 respuestas, de las cuales.

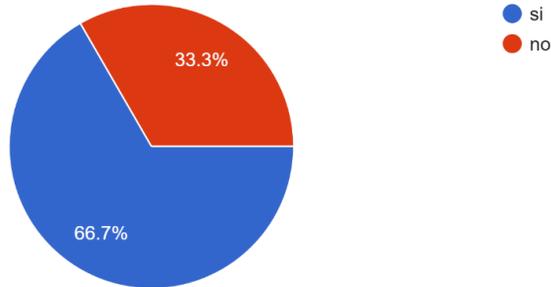
Gerencia General: **0**

Subgerencia: **3**



Oficina Asesora Jurídica: **2**  
Oficina de Control Interno: **0**  
Dirección Financiera: **3**  
Dirección Técnica y de proyectos: **7**

¿Tiene hijos?  
15 respuestas



Con base en los resultados a la pregunta:

**Tiene hijos:** 15 respuestas, de las cuales.

SI: **10**

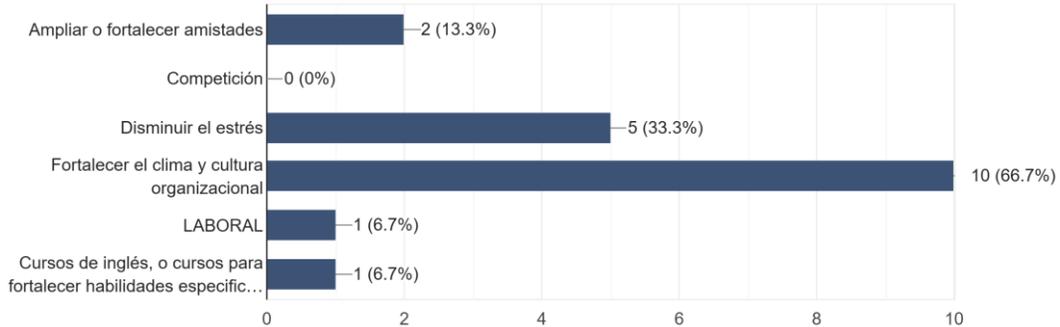
NO: **5**

Indique las edades de su(s) hijos:

ENCUESTADO	EDADES
1	34, 29, 24
2	9, 9, 16, 25
3	25, 19
4	20, 16, 1
5	24, 23, 17
6	3
7	3
8	10
9	15
10	16

1. ¿Por cuál/es de los siguientes motivos, participaría en las actividades de bienestar?

15 respuestas



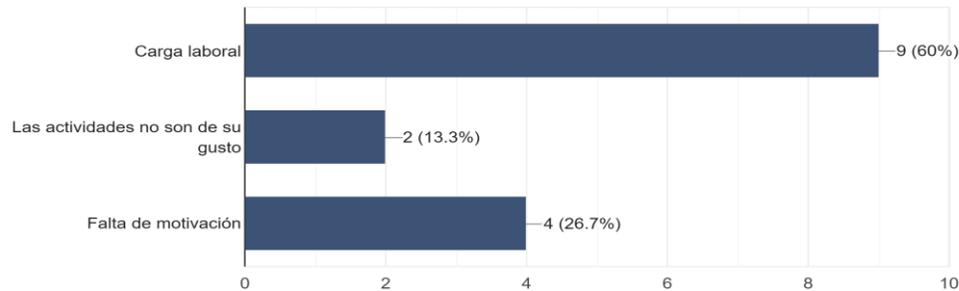
Con base en los resultados a la pregunta:

10 de las personas encuestadas, correspondientes al 66.7%, decidieron que participarían en actividades de bienestar para “fortalecer el clima y cultura organizacional”.

El 33.3% de las personas encuestadas, respondieron que participarían en actividades de bienestar en las cuales les ayudara a “Disminuir el estrés”.

2. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de bienestar?

15 respuestas



Teniendo en cuenta los resultados a la pregunta anterior:

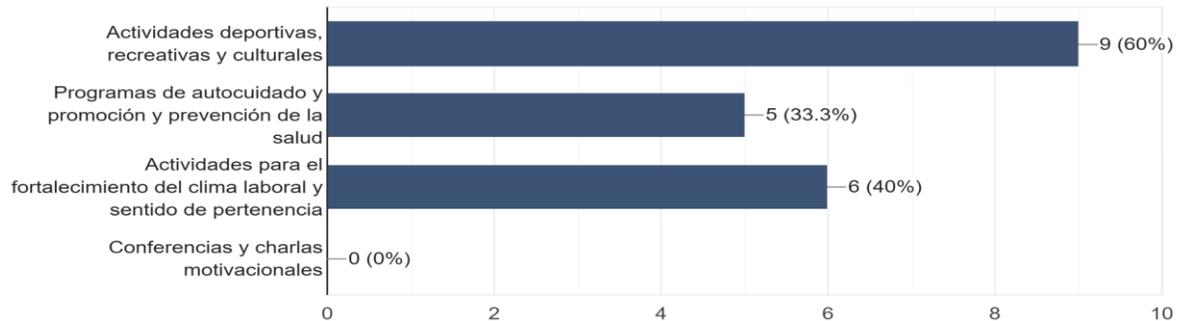
Las personas no participarían en las actividades de bienestar debido a la “carga laboral” según lo expresan 9 personas correspondientes al 60% del total de los encuestados.

El 27% de las personas no asisten a las actividades de bienestar por “falta de motivación”

Finalmente, el 13% de las personas dicen que las actividades “no son de su agrado”.

3. ¿Cuáles actividades considera que deben tener prioridad dentro del Plan de Bienestar?

15 respuestas



Teniendo en cuenta los resultados a la pregunta anterior:

El 60% del personal encuestado piensa que deben tener prioridad dentro del plan de bienestar las actividades deportivas, recreativas y culturales.

El 40%, correspondiente a 6 personas, manifiestan que se deben tener en cuenta las actividades de fortalecimiento del clima laboral y sentido de pertenencia.

Según la pregunta ¿Considera que se debe adicionar alguna otra actividad?, ¿Cuál?

Para dicha pregunta, respondieron 8 personas, las cuales, nombraron diferentes actividades, entre ellas se encuentran las siguientes:

ENCUESTADO	ACTIVIDAD ADICIONAL
1	NINGUNA
2	CAPACITACIONES VIGENTES LEYES Y PROCEDIMIENTOS
3	ACTIVIDADES LÚDICAS
4	NINGUNA
5	CURSOS, ESPECIALIZACIONES ETC.
6	CURSOS
7	NO
8	ACTIVIDADES PARA PRE-PENSIONADOS

De acuerdo con el cuadro anterior, se llevaron a consideración dichas actividades adicionales para plasmarlos en los planes a ejecutar en el 2025.

## 6. NUESTRO BIENESTAR

El Plan Institucional de Bienestar "Estímulos e Incentivos 2025" agrupa los lineamientos establecidos en las normativas relacionadas con el bienestar de los funcionarios, identificando y definiendo unidades de criterio para la planificación y organización de las actividades diseñadas en beneficio directo del funcionario y su grupo familiar. Este plan incluye la definición de la política, el marco conceptual y los objetivos correspondientes. Para cumplir con el deber funcional del servidor público, se toma como base el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el cual el Talento Humano es la primera dimensión del modelo, que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad, articulándolos con el sistema de control interno.

Para la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, la búsqueda y adopción de medidas inmediatas que controlen el deterioro en la salud contando de esta forma con ambientes de trabajo más saludables.

### EJE 1: Equilibrio Psicosocial

#### A. Factores Psicosociales

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

#### Eventos deportivos y recreacionales

- Promover la participación de los funcionarios en actividades deportivas con otras entidades del orden Departamental.

#### Reconocimientos de fechas especiales:

- Día de la mujer
- Día del hombre
- Día del conductor
- Día de Amor y Amistad



## **Bienestar Espiritual**

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendido este como las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal.

## **Entorno laboral saludable**

Planeación y desarrollo de las actividades de promoción y prevención en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, proporcionando los medios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención temprana, creación de ambientes favorables a la salud, fortalecimiento de la acción y participación de los servidores, desarrollo de actitudes personales saludables y la reorientación de los servicios de salud.

## **Salario Emocional**

Diseñar una estrategia de participación donde los servidores puedan tener beneficios (tiempo libre para compartir en familia).

## **Equilibrio entre la vida laboral y familiar**

### **Primera fase para la implementación de Teletrabajo o Trabajo en casa**

Determinar los cargos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa, establecer los requisitos y condiciones para aplicar.

### **Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias**

Teniendo en cuenta el fortalecimiento de los entornos familiares, que permitan conducir a un equilibrio entre las dimensiones de la vida de los servidores, en procura que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; se promueve y gestiona una jornada semestral (incluida la celebración del día de la familia) para que los servidores compartan con sus familias espacios de esparcimiento.

### **Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación: “Los niños conocen mi**



## trabajo”

Con el propósito de acercar a los servidores con sus familias, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Se celebra el día de los niños o Día Internacional del niño, es una fecha que resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, promueve sus derechos y desarrolla actividades para su bienestar, estarán los hijos de los funcionarios acompañando a sus padres en una jornada laboral, donde serán servidores por 1 día.

### **Participación y Promoción de salas de la familia lactante materna**

El complejo arquitectónico cuenta con la sala de lactancia, como un lugar adecuado para realizar las prácticas de lactancia materna con las especificaciones técnicas de higiene y salubridad. Por su parte la Agencia logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, como administradores de la copropiedad, participara activamente en las actividades de promoción y prevención que involucren a nuestras servidoras durante su periodo de lactancia.

### **Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte**

Brindar el reconocimiento e incentivo a los servidores que usen la bicicleta como medio de transporte para llegar a la Entidad; aunar los esfuerzos y promover la seguridad en los desplazamientos.

### **Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral**

Actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar.

### **Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

### **Desvinculación laboral asistida o Readaptación laboral**

A través del proceso de inducción y reinducción, la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca implementará una estrategia de comunicación que permita a todos los servidores identificar y comprender los cambios dentro de la organización.



## **Desvinculación laboral asistida: Un legado que deja huella**

El retiro y la desvinculación se configuran dentro de los lineamientos de gestión estratégica del talento humano, constituyendo la última fase del ciclo de vida del servidor público.

En consecuencia, la entidad planea desarrollar los siguientes programas de acompañamiento, en articulación con los aliados estratégicos

**Programa Pre pensionados:** Programa concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

**Entrevistas de retiro:** Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad como insumo para elaborar planes de mejoramiento.

## **Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño**

### **Incentivos No pecuniarios**

Los incentivos no pecuniarios consisten en reconocimientos por servicios prestados a la entidad, a los mejores servidores públicos de cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor servidor público de todos los niveles, busca brindar sentido de pertenencia a los servidores públicos de la entidad y con ello lograr el mejoramiento en la prestación del servicio asignado, entre los que se pueden encontrar:

### **Reconocimientos públicos**

Día de descanso remunerado por su cumpleaños

### **Salud Mental - Higiene Mental**

## **Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental**



Acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias para conservar el bienestar social, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

## **Estrategias de trabajo bajo presión**

**Acompañamiento Psicosocial:** Realizar acompañamiento individual a los servidores que requieran orientación frente a sus redes de apoyo (familia, pareja, individual, social, etc.) dentro de la entidad, para mejorar su calidad de vida a través de la asesoría profesional.

## **Prevención de nuevos riesgos a la salud:**

### **Prevención del sedentarismo**

La Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca, adopta prácticas en el lugar de trabajo, donde usualmente se permanece sentado, realizando acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar y su calidad de vida. Estas acciones están enmarcadas desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

### **Manejo de ansiedad y depresión**

Planeación y desarrollo de actividades de promoción y prevención orientadas en el manejo de la ansiedad y la depresión, para lo cual se cuente con el apoyo de profesionales de la ARL.

## **EJE 2: Diversidad e Inclusión**

### **Fomento de la Inclusión, Diversidad y la equidad:**

- Acciones tales como talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.
- Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de situaciones que afecten los derechos de las servidoras y



servidores públicos.

Todas las acciones tendrán en cuenta el protocolo de prevención del acoso y discriminación implementado por la entidad.

### **EJE 3 - Transformación Digital**

#### **Creación de cultura digital para el Bienestar**

- Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en uso de herramientas digitales enfocadas al autocuidado.
- Crear una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

#### **Análítica de datos para el bienestar**

Aplicación y actualización de la ficha técnica familiar.

### **EJE 4 – Identidad y Vocación por el Servicio Público**

Acciones encaminadas a promover en las servidoras y servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público. Interiorizar código de integridad, incentivando la *cultura organizacional*.

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

- Conocimiento de la visión, misión y objetivos estratégicos, con el fin de lograr compromiso, identidad con la entidad y comprender la importancia de la labor que se desempeña al ser servidoras y servidores públicos.
- Mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, mantener el respeto por los compañeros y motivar al mejoramiento continuo.
- Diseñar estrategias de comunicación para incrementar el sentido de pertenencia.

Dentro de esta dimensión se encuentra seguimiento a las actividades del clima laboral y cultura organizacional.

### **Prendas institucionales**



## **Acompañamiento en momentos importantes de la vida:**

**Duelo:** Acompañar a alguien en duelo supone centrarse en el otro y colocarse al lado del que sufre, la Entidad estará presente en este momento ofreciendo una ayuda fundamental escuchando, interesándose, ofreciendo ayuda concreta y respetando el proceso del otro. Se realizará este acompañamiento a través del envío de un mensaje de apoyo y solidaridad.

**Nacimiento:** Celebrar la vida de un nuevo ser querido del funcionario, es fundamental para generar la cercanía y respaldo que suscita este momento. La Entidad se hará presente en esta situación acompañando y felicitando a los nuevos padres.

## **PRESUPUESTO Y GESTION**

La Agencia logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca cuenta con recursos propios destinados al desarrollo de las actividades aquí propuestas; así mismo, podrá gestionar con aliados estratégicos recursos humanos que apoyen la ejecución de las mismas.

## **7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

- Nivel de Cumplimiento de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: Puntaje Final de la MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO DAFP.
- Nivel de Cobertura: Medir el porcentaje de ejecución de las actividades programadas en el cronograma del Plan de Bienestar laboral, incentivos y capacitación".
- Nivel de Satisfacción de los usuarios del proceso: Se mide a través del indicador de impacto, el cual pretende medir la efectividad de las actividades y programas ejecutados en el marco del Plan Institucional de Bienestar " Estímulos e Incentivos".

Con el fin de hacer seguimiento al desarrollo



## 8. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

AREA INTERVENCIÓN		ACCIONES	DESCRIPCIONES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Bienestar físico	Actividades Pedagógicas	Evento que busca fortalecer los niveles de apropiación de los valores corporativos de la Agencia													
		Celebración cumpleaños Agencia	Celebración semestral de quienes que cumplen años dentro del mismo y asignación de día hábil de descanso													
		Amor y Amistad	Actividad que busca fortalecer los lazos de unidad al interior de la Agencia													
		Actividades Navideñas: Novenas, Cierre año 2025	Establecer tiempos para celebrar las festividades navideñas y el cierre de gestión 2025													
BIENESTAR FISICO Y DEPORTIVO	Integración deportivo	Competencias Deportivas	Participación actividades Deportivas internas y externas (Copa Gobernación)													
CLIMA LABORAL	Bienestar emocional	Día de la "Mujer Agencia"	Actividad que busca resaltar la importancia de la mujer en la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca													
		Día del Hombre	Actividad que busca resaltar la importancia del hombre en la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca													
		Día del servidor publico	Jornada que busca reconocer y agradecer la labor de los servidores públicos en la sociedad													



AREA INTERVENCIÓN		ACCIONES	DESCRIPCIONES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
		Día del conductor	Jornada que busca reconocer la importancia de esta labor en la entidad a través programas, campañas educativas y jornadas de capacitación para todos estos												
		Halloween	Actividad que busca destacar a los hijos de los funcionarios y contratistas de la Agencia Logística de Gestión Inmobiliaria y Servicios de Cundinamarca												
Incentivos no pecuniarios	Bienestar de incentivos	Día familiar Semana Santa	Se concederá día descanso para disfrutar en familia en semana santa con compensación de tiempo												
		Día de descanso remunerado por cumpleaños	Se concederá día descanso para que cada funcionario pueda disfrutar su cumpleaños en familia. Este día deberá ser tomado dentro del mes que cumpla años												

