



Alcaldía de
La Ceja del Tambo



Empresas
Públicas de
La Ceja E.S.P

PLAN DE BIENESTAR INTEGRAL E INCENTIVOS

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA BIENESTAR INTEGRAL

PLAN DE BIENESTAR INTEGRAL E INCENTIVOS

CÓDIGO	PL08-TH-01
VERSIÓN	03
FECHA	14/01/2026
PÁGINA	1 de 15



SC-CER731026 SA-CER731029 OS-CER731023



✉ Calle 20 #22-05, La Ceja (Ant)
✉ NIT 811.009.329-0
📞 553 77 88
🌐 www.eeppdelaceja.gov.co
✉ esplaceja@eeppdelaceja.gov.co

Página 1 | 15



Alcaldía de
La Ceja del Tambo



Empresas
Públicas de
La Ceja E.S.P.

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1 MARCO NORMATIVO	1
2 OBJETIVOS DEL PLAN	2
3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	3
4 EJES ESTRATÉGICOS (Alineados al Programa Nacional de Bienestar 2023–2026)	4
5 PROGRAMAS Y ACTIVIDADES	6
5.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial	7
5.2 Eje 2. Salud Mental	7
5.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión.....	7
5.4 Eje 4. Transformación Digital.....	8
5.5 Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	8
5.6 Programas Transversales (Apoyan varios ejes del Programa Nacional)	9
5.7 Articulación operativa del Plan	9
6 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA.....	9
7 RECURSOS Y RESPONSABILIDADES.....	10
8 ANEXOS (Cronograma, Formatos, Indicadores, etc.).....	12
HOJA CONTROL DE CAMBIOS	13



INTRODUCCIÓN

El **Plan de Bienestar Integral y de Incentivos de Empresas Pùblicas de La Ceja E.S.P.** està diseñado como una herramienta estratégica para promover el desarrollo integral de los servidores públicos, fortalecer el sentido de pertenencia, mejorar la calidad de vida laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este plan articula políticas y programas orientados al bienestar físico, emocional, social y profesional del talento humano, reconociendo su papel como eje fundamental en la prestación de servicios públicos con calidad, eficiencia y calidez.

Se encuentra alineado con los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, particularmente en su **Dimensión de Gestión del Talento Humano** y la **Gestión con Valores para Resultados**, así como con los requisitos establecidos en el **Sistema Integrado de Gestión**, bajo las normas **ISO 9001:2015 (Calidad)** e **ISO 45001:2018 (Seguridad y Salud en el Trabajo)**.

En este contexto, el Plan de Bienestar se constituye en un mecanismo de mejora continua que promueve la motivación, la participación, la salud integral, la equidad, el reconocimiento al mérito, la formación y el fortalecimiento del clima organizacional, garantizando condiciones dignas, seguras y humanas de trabajo.

1 MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Integral y de Incentivos de Empresas Pùblicas de La Ceja E.S.P. se fundamenta en un conjunto de normas, lineamientos y políticas públicas que regulan la gestión del talento humano, el bienestar social laboral, la salud y la calidad en la gestión pública. A continuación, se relacionan los principales referentes normativos y técnicos que sustentan su formulación y ejecución:

- **Ley 909 de 2004:** Regula la gestión del empleo público y la administración del talento humano en las entidades del Estado.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Establece el Sistema Nacional de Bienestar Social y el sistema de estímulos para los empleados públicos del nivel nacional y territorial.
- **Decreto 1083 de 2015:** Compila las normas del sector de la función pública y reglamenta los sistemas de estímulos e incentivos, incluyendo el reconocimiento al mérito y al desempeño de los servidores públicos.
- **Ley 1857 de 2017 y Ley 1361 de 2009:** Promueven la articulación de la familia con el entorno laboral y regulan la entrega de días familiares remunerados.
- **Ley 1562 de 2012:** Establece disposiciones sobre el Sistema General de Riesgos Laborales.





- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Marco de referencia para la articulación de los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de calidad en las entidades públicas. El plan se articula especialmente con:
 - La **Dimensión de Gestión del Talento Humano**, que promueve ambientes laborales dignos, seguros y saludables.
 - La **Dimensión de Gestión con Valores para Resultados**, enfocada en la integridad, la ética y el reconocimiento del servidor público.
- **Normas ISO aplicables:**
 - **ISO 9001:2015 – Sistemas de Gestión de la Calidad:** Orienta la mejora continua de los procesos y la satisfacción de las partes interesadas, incluyendo los servidores públicos.
 - **ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Promueve entornos de trabajo seguros y saludables, articulados con las acciones de promoción y prevención del plan.

Este marco normativo establece los lineamientos legales y técnicos para la formulación, implementación, seguimiento y mejora continua del Plan de Bienestar, garantizando su coherencia con la legislación vigente y los compromisos institucionales.

2 OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo General

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. mediante la implementación de acciones orientadas al mejoramiento de su calidad de vida laboral, el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación, el reconocimiento y la salud integral, en coherencia con los principios del servicio público, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema Integrado de Gestión.

Objetivos Específicos

- Generar condiciones físicas, sociales y emocionales que favorezcan un entorno laboral digno, seguro, participativo e incluyente.
- Fortalecer la cultura organizacional a través de programas que promuevan la identidad institucional, el trabajo en equipo, la ética y la integridad.
- Fomentar espacios de integración, recreación, formación y esparcimiento que estimulen el bienestar individual y colectivo.
- Reconocer y estimular el buen desempeño, la actitud proactiva, el compromiso y el aporte de los servidores a la mejora de los procesos institucionales.
- Prevenir los riesgos psicosociales y promover la salud física y mental mediante acciones articuladas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo





(SG-SST).

- Contribuir al fortalecimiento de competencias laborales, personales y sociales que impulsen la excelencia en la gestión del talento humano.
- Apoyar el proceso de preparación para la jubilación de los servidores próximos al retiro, facilitando su transición hacia una nueva etapa de vida.

3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades constituye el punto de partida para la formulación del Plan de Bienestar Integral y de Incentivos, ya que permite identificar las expectativas, condiciones y prioridades de los servidores públicos, con el fin de orientar las acciones hacia el mejoramiento de su calidad de vida laboral.

Este diagnóstico se construye a partir de diversas fuentes de información, tales como:

- **Encuestas de clima organizacional** aplicadas periódicamente, que permiten identificar factores asociados al bienestar, la satisfacción laboral y las condiciones del entorno de trabajo.
- **Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales**, en cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que orientan intervenciones preventivas y correctivas.
- **Solicitudes, sugerencias y necesidades expresadas directamente por los servidores públicos**, a través de canales formales como reuniones, buzones de sugerencias, encuestas internas y entrevistas.
- **Observaciones de jefes inmediatos y el equipo de talento humano**, quienes monitorean el desempeño, las condiciones del ambiente laboral y las oportunidades de mejora.
- **Evaluaciones de competencias** y los planes de mejora institucional, que evidencian áreas que requieren fortalecimiento en motivación y condiciones de trabajo.
- **Cambios normativos o institucionales** que impliquen ajustes en el entorno laboral, cargas de trabajo, nuevas responsabilidades u organización del trabajo.

Este proceso diagnóstico garantiza la pertinencia y focalización de las actividades de bienestar, asegurando que respondan de manera efectiva a las características reales de los equipos de trabajo y a los objetivos estratégicos de la entidad.



4 EJES ESTRATÉGICOS (Alineados al Programa Nacional de Bienestar 2023–2026)

Los ejes estratégicos del Plan de Bienestar Integral e Incentivos de Empresas Pùblicas de La Ceja E.S.P. se estructuran conforme a los lineamientos establecidos en el **Programa Nacional de Bienestar 2023–2026** del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual define cinco (5) ejes orientadores para promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos, fortalecer su motivación, identidad institucional y vocación de servicio.

En este sentido, el Plan articula acciones de bienestar integral que responden a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional, promoviendo condiciones dignas, seguras, incluyentes y saludables, así como ambientes laborales que impulsen el desempeño y el sentido de pertenencia.

A continuación, se presentan los ejes estratégicos adoptados para la vigencia del plan:

Eje 1. Equilibrio Psicosocial: Este eje comprende las estrategias orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, mediante acciones que promuevan ambientes de trabajo saludables, relaciones laborales armónicas, integración institucional y condiciones que favorezcan el bienestar integral.

Incluye actividades enfocadas en:

- Mejoramiento del clima organizacional y fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Prevención y mitigación de factores psicosociales asociados al entorno laboral.
- Actividades recreativas, deportivas, culturales y de integración institucional.
- Promoción de prácticas de autocuidado, convivencia y bienestar espiritual.
- Estrategias que favorezcan la conciliación vida laboral – vida familiar.

Este eje responde al enfoque del Programa Nacional que incorpora factores psicosociales, equilibrio vida personal y calidad de vida laboral como componentes esenciales del bienestar.

Eje 2. Salud Mental: Este eje agrupa las acciones institucionales orientadas a promover y proteger la salud mental de los servidores públicos, mediante actividades preventivas, formativas y de acompañamiento, que permitan fortalecer habilidades socioemocionales, gestionar el estrés laboral y prevenir situaciones que afecten el bienestar psicológico.

Incluye actividades orientadas a:



Empresas Públicas de La Ceja E.S.P

- Promoción de hábitos saludables para el manejo del estrés, ansiedad y carga laboral.
- Prevención del agotamiento emocional y fortalecimiento de habilidades psicoemocionales.
- Jornadas de sensibilización sobre salud mental y entornos laborales saludables.
- Articulación con el SG-SST, la ARL y entidades de apoyo para campañas de prevención.

Este eje se adopta en coherencia con el Programa Nacional, el cual establece la salud mental como prioridad estratégica del bienestar institucional.

Eje 3. Diversidad e Inclusión: Este eje busca garantizar un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la inclusión, promoviendo la participación efectiva y el reconocimiento de la diversidad de los servidores públicos, evitando cualquier forma de discriminación y fortaleciendo la convivencia institucional.

Incluye acciones enfocadas en:

- Promoción del respeto por la diferencia y prevención de conductas discriminatorias.
- Sensibilización en enfoques de equidad, inclusión y trato digno.
- Fortalecimiento de la convivencia laboral, resolución pacífica de conflictos y cultura de respeto.
- Actividades de integración que reconozcan características diferenciales de los equipos de trabajo.

Este eje se incorpora de manera explícita conforme a lo dispuesto en el Programa Nacional de Bienestar, que establece la diversidad e inclusión como un componente fundamental de los planes institucionales.

Eje 4. Transformación Digital: Este eje contempla estrategias que permitan incorporar herramientas tecnológicas y competencias digitales como parte del bienestar institucional, fortaleciendo la adaptación al cambio, la productividad, el trabajo colaborativo y el uso eficiente de plataformas digitales para el desarrollo de las actividades laborales.

Incluye acciones como:

- Capacitación y acompañamiento en herramientas digitales institucionales.
- Promoción del uso de canales virtuales para la comunicación interna y gestión del bienestar.





- Implementación de mecanismos digitales para encuestas, medición de satisfacción y participación.
- Fortalecimiento de competencias digitales que reduzcan barreras y faciliten el desempeño laboral.

Este eje se integra conforme al Programa Nacional, el cual promueve la transformación digital como elemento que incide en la experiencia laboral y en el bienestar de los servidores públicos.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje se orienta a fortalecer el sentido de pertenencia, la cultura organizacional, el compromiso institucional y la vocación de servicio público, mediante acciones de reconocimiento, incentivos y exaltación de buenas prácticas, promoviendo el orgullo por el trabajo realizado y la contribución al cumplimiento de la misión institucional.

Incluye acciones orientadas a:

- Reconocimiento a servidores por desempeño destacado, buenas prácticas y compromiso institucional.
- Incentivos no pecuniarios y mecanismos de motivación laboral.
- Estrategias de comunicación interna para visibilizar logros y fortalecer identidad institucional.
- Actividades institucionales que refuerzen valores organizacionales e integridad pública.

Este eje se alinea con el Programa Nacional, el cual reconoce la importancia de promover la identidad y vocación por el servicio público como factor esencial del bienestar y la motivación laboral.

5 PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

Con base en los ejes estratégicos definidos en el capítulo anterior, Empresas Públicas de La Ceja E.S.P. desarrollará los siguientes programas y actividades de bienestar integral e incentivos. Estas acciones responden a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y se articulan con el Sistema Integrado de Gestión, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.

Las actividades podrán ejecutarse en coordinación con aliados estratégicos como: cajas de compensación familiar (COMFAMA u otras), Administradora de Riesgos Laborales





(ARL), EPS, instituciones deportivas, culturales y la Administración Municipal, según corresponda.

5.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Programa 1. Calidad de Vida Laboral y Clima Organizacional

Actividades:

- Medición del clima organizacional: aplicación de instrumentos periódicos para identificar percepciones del entorno laboral, con socialización de resultados y formulación de planes de mejora.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo: jornadas de integración y talleres orientados a la cooperación, comunicación y resolución de conflictos.
- Adecuada inducción y reinducción: garantizar la adaptación y alineación de los nuevos servidores a la cultura institucional y a los lineamientos del SIG.

Programa 2. Integración, Recreación y Cultura Organizacional

Actividades:

- Actividades deportivas y recreativas: espacios de integración y hábitos saludables en articulación con entidades aliadas.
- Programas artísticos y culturales: talleres, salidas y eventos que promuevan la expresión cultural de los servidores y sus familias.
- Actividades de convivencia laboral: acciones que fortalezcan relaciones interpersonales, respeto y comunicación efectiva.

5.2 Eje 2. Salud Mental

Programa 3. Promoción de la Salud Mental y Prevención del Riesgo Psicosocial

Actividades:

- Prevención del riesgo psicosocial: acciones articuladas con el SG-SST orientadas a mitigar factores de riesgo, fortalecer habilidades psicoemocionales y promover ambientes laborales saludables.
- Jornadas de salud mental: actividades de sensibilización sobre manejo del estrés, autocuidado emocional, prevención del agotamiento laboral y fortalecimiento de la resiliencia.
- Campañas de promoción y prevención: jornadas de salud integral (física y mental), tamizajes, pausas activas, estilos de vida saludable y acompañamiento institucional.

5.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión





Programa 4. Bienestar con Enfoque Diferencial e Inclusión

Actividades:

- Sensibilización en diversidad e inclusión: jornadas orientadas al respeto, trato digno, prevención de discriminación y fortalecimiento de la convivencia.
- Actividades integradoras con enfoque inclusivo: participación equitativa en eventos institucionales, considerando características diferenciales de los equipos de trabajo.
- Promoción de entornos laborales respetuosos: acciones para fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto y la integridad.

5.4 Eje 4. Transformación Digital

Programa 5. Bienestar y Desarrollo de Competencias en Entornos Digitales

Actividades:

- Formación en competencias digitales: fortalecimiento de habilidades para el uso de herramientas tecnológicas institucionales, trabajo colaborativo y adaptación al cambio.
- Uso de herramientas digitales para el bienestar: implementación de mecanismos virtuales para comunicación interna, participación, encuestas de satisfacción y divulgación de actividades.
- Acompañamiento al cambio tecnológico: acciones que reduzcan barreras de aprendizaje y promuevan confianza en el uso de plataformas digitales.

5.5 Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Programa 6. Reconocimiento, Incentivos e Identidad Institucional

Actividades:

- Reconocimiento a servidores: estímulos no pecuniarios basados en los valores institucionales y la Política de Integridad.
- Reconocimientos públicos: difusión de logros y buenas prácticas a través de medios institucionales (boletines, carteleras, web u otros).
- Día libre por cumpleaños: descanso remunerado, no acumulable ni compensable, otorgado en día hábil cercano a la fecha.
- Días de la familia: un (1) día en el primer semestre y otro (1) en el segundo, en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017.
- Permisos remunerados: por hospitalización o enfermedad grave de familiares, citas médicas, entre otros, conforme a los procedimientos internos.
- Kit escolar: entrega anual a empleados con hijos dependientes que cursen estudios (según lineamientos internos aplicables).





5.6 Programas Transversales (Apoyan varios ejes del Programa Nacional)

Programa 7. Ambiente Físico de Trabajo

Actividades:

- Adecuación de espacios laborales: revisión y mejora de condiciones como iluminación, ventilación, orden, aseo, seguridad, mantenimiento locativo y dotación necesaria, buscando ambientes funcionales y agradables.

Programa 8. Preparación para el Retiro Laboral

Actividades:

- Programa de pre-pensionados: talleres y espacios de acompañamiento para el manejo emocional, social, productivo y económico del proceso de jubilación, en articulación con ARL, cajas de compensación y otras entidades de apoyo.

5.7 Articulación operativa del Plan

Las actividades descritas serán consolidadas en un cronograma anual de ejecución, el cual incluirá: fechas estimadas, responsables, recursos requeridos y evidencias, garantizando trazabilidad y soporte para seguimiento institucional.

6 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Integral y de Incentivos son fundamentales para garantizar su efectividad, pertinencia y alineación con los objetivos estratégicos de la entidad. Este proceso se enmarca dentro del ciclo de mejora continua **PHVA (Planear - Hacer - Verificar - Actuar)**, adoptado por el Sistema Integrado de Gestión.

Revisión Periódica

El Plan será **revisado semestralmente** por el **Comité de Bienestar Social Laboral**, con el propósito de:

- Verificar el cumplimiento de las metas y actividades programadas.
- Identificar desviaciones, logros, dificultades o nuevas necesidades.
- Ajustar los programas o acciones de manera oportuna y focalizada.

Evaluación Anual



Al finalizar cada vigencia:

- La Dirección Administrativa, con el apoyo del Profesional Universitario de Bienestar Integral, realizará una evaluación integral del plan.
- Se recopilará información sobre la ejecución, impacto y nivel de satisfacción de los servidores.
- Los resultados serán consolidados en un informe, socializados con el Comité de Bienestar y Estímulos, y utilizados como **insumo para la actualización del plan del siguiente año**.

Articulación con el MIPG y el SIG

El proceso de seguimiento y evaluación está articulado con:

- La **autoevaluación institucional** y los planes de mejora derivados del MIPG.
- Las auditorías internas y externas del **Sistema Integrado de Gestión**.
- Las estrategias de gestión del talento humano y los resultados de los instrumentos de medición del clima y cultura organizacional.

Indicadores y Herramientas

Se utilizarán indicadores de gestión para medir:

- El nivel de ejecución del plan (% de actividades cumplidas).
- La participación de los servidores en los programas.
- El impacto en la satisfacción y clima laboral.
- Las acciones correctivas o de mejora implementadas.
-

El seguimiento se documentará en formatos definidos y se conservará como evidencia para auditorías y procesos de rendición de cuentas.

7 RECURSOS Y RESPONSABILIDADES

La implementación del Plan de Bienestar Integral y de Incentivos requiere de la asignación adecuada de recursos financieros, humanos, logísticos y técnicos, así como de una clara definición de roles y responsabilidades para su ejecución efectiva.

Recursos

- **Recursos financieros:** Se asignarán a través del Plan de Acción Anual de Inversiones (PAI), conforme a la disponibilidad presupuestal aprobada por





Empresas Públicas de La Ceja E.S.P.

Empresas Pùblicas de La Ceja E.S.P., garantizando la ejecución de las actividades programadas.

- **Recursos técnicos y logísticos:** Se gestionarán en coordinación con las diferentes dependencias de la entidad y aliados estratégicos como cajas de compensación, administradoras de riesgos laborales, EPS, entidades culturales y deportivas, entre otros.
- **Apoyos institucionales externos:** Se procurará la vinculación de actores públicos y privados que fortalezcan el alcance y la calidad de las acciones de bienestar.

Tabla – Roles, responsabilidades y evidencias del Plan de Bienestar Integral e Incentivos

Rol / Instancia	Responsabilidades	Evidencias / Registros
Dirección Administrativa	<ul style="list-style-type: none">- Liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Integral e Incentivos.- Presentar al Comité de Bienestar Social Laboral propuestas, avances, resultados y ajustes para mejora continua.- Gestionar y garantizar la disponibilidad de recursos requeridos para el cumplimiento del plan.	<ul style="list-style-type: none">- Plan aprobado y versión vigente.- Actas de comité con socialización de avances.- Informes semestrales/anuales de ejecución.- Soportes presupuestales y solicitudes de recursos.- Comunicaciones internas de directrices.
Profesional Universitario de Bienestar Integral	<ul style="list-style-type: none">- Coordinar la ejecución operativa de programas, actividades y estrategias del plan.- Realizar seguimiento técnico, consolidar evidencias y sistematizar la información de ejecución.- Apoyar la elaboración de informes, indicadores y reportes de evaluación del plan.	<ul style="list-style-type: none">- Cronograma de actividades actualizado.- Listados de asistencia / registros de participación.- Registro fotográfico y/o actas de actividades.- Consolidado de indicadores (participación, ejecución, satisfacción).- Informes de resultados y lecciones aprendidas.
Comité de Bienestar Social Laboral	<ul style="list-style-type: none">- Revisar, aprobar y recomendar ajustes al plan conforme a resultados de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none">- Actas de sesión y decisiones del comité.- Conceptos/recomendaciones emitidas.





Rol / Instancia	Responsabilidades	Evidencias / Registros
	<ul style="list-style-type: none">- Promover estrategias para fortalecer clima organizacional y calidad de vida laboral.- Apoyar la priorización de necesidades y articulación con otras instancias institucionales.	<ul style="list-style-type: none">- Plan de mejora asociado al bienestar (si aplica).- Evidencias de articulación con otras dependencias (correos, actas).
Jefes de proceso o área	<ul style="list-style-type: none">- Promover la participación de los equipos en actividades de bienestar e incentivos.- Retroalimentar a Dirección Administrativa y al responsable del plan sobre necesidades y oportunidades de mejora.	<ul style="list-style-type: none">- Convocatorias internas enviadas.- Reportes de participación por área.- Retroalimentación registrada (correos, formatos, actas).- Solicitudes de apoyo/ajustes para actividades.
Servidores públicos	<ul style="list-style-type: none">- Participar activamente en programas y actividades de bienestar promovidas por la entidad.- Proponer mejoras y mantener actitud proactiva frente al autocuidado, convivencia y respeto en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none">- Registros de asistencia y participación.- Encuestas de satisfacción diligenciadas.- Sugerencias registradas (buzón, formularios, correos).- Evidencias de participación en campañas institucionales.

8 ANEXOS (Cronograma, Formatos, Indicadores, etc.)

Con el fin de asegurar la operatividad, trazabilidad y control del Plan de Bienestar Integral y de Incentivos, se anexan los siguientes elementos de apoyo:

Cronograma Anual de Actividades: El detalle operativo de ejecución (cronograma, responsables, frecuencias, evidencias e indicadores) se consolida en el **Anexo – Cronograma del Plan de Bienestar Integral e Incentivos**, el cual se actualizará conforme a la disponibilidad institucional y seguimiento semestral.

Indicadores de Gestión: Indicadores cualitativos y cuantitativos que permiten evaluar el desempeño del plan y tomar decisiones informadas:



Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta Anual	Frecuencia de medición
% de ejecución del plan	(Actividades ejecutadas / Total programadas) × 100	≥ 90%	Semestral
% de participación en actividades	(Nº asistentes / Nº total servidores) × 100	≥ 80%	Semestral
% de ejecución presupuestal	(Gasto ejecutado / Presupuesto asignado) × 100	≥ 95%	Semestral

Registros y Evidencias: Todos los registros derivados del desarrollo del plan serán almacenados conforme al Sistema de Gestión Documental de la entidad y estarán disponibles como evidencia ante auditorías internas, externas y ejercicios de rendición de cuentas.

HOJA CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	REVISÓ	ELABORÓ	APROBÓ	MODIFICACIONES
2.0	17/06/2025	P.U. Bienestar Integral	P.U. Proyectos Estratégicos y del SIG	Dir. Administrativa	Se reorganizó el contenido del documento en una estructura clara de ocho (8) secciones. Se incorporó explícitamente el marco normativo aplicable, fortaleciendo la legalidad y legitimidad del plan. Se incluyó un diagnóstico participativo de necesidades y se agruparon los programas en ejes estratégicos integrados. Se adicionó el componente de seguimiento, evaluación y mejora continua con periodicidad definida e integración al ciclo PHVA. Se definieron roles y responsabilidades, indicadores de gestión y la articulación con el MIPG y las normas ISO aplicables.
3.0	14/01/2026	P.U de Proyectos, Gestión Integral y TIC	P.U. de Bienestar Integral	Dirección de Planeación Estratégica y TIC	Se realizó la revisión y actualización del Plan de Bienestar Integral e Incentivos para la vigencia 2026 (versión 3.0), ajustando la estructura y fechas de ejecución conforme al cronograma institucional. Se incorporó la alineación con los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.