



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2026

Elaborado por: Jennyfer Gonzalez	Revisado por: Rodrigo Ariza	Aprobado por: Rodrigo Ariza
Firma: 	Firma: 	
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: jefe Administrativo y Financiero	Cargo: jefe Administrativo y Financiero
Fecha: 20/01/2026	Fecha: 21/01/2026	Fecha: 30/01/2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GA-P06
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA 1 DE 12
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN..... 2

2. OBJETIVOS 3

2.1 OBJETIVO GENERAL..... 3

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 3

3. ALCANCE 3

4. MARCO NORMATIVO 4

5. DEFINICIONES 6

6. DIAGNOSTICO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 6


6.4. PERCEPCION ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 7

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL..... 7

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES..... 9

9. SEGUIMIENTO Y MEDICION 11

10. CONTROL DE CAMBIOS 11

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GA-P06
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA 2 DE 12
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI, construido de acuerdo con las necesidades manifestadas por los funcionarios de la Entidad; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto institucional, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y el Plan Nacional de Bienestar Social e incentivos 2023-2026, el cual busca que los servidores públicos tengan un mayor nivel de bienestar, calidad de vida, desarrollo y compromiso y que presten un mejor servicio a la ciudadanía, contribuyendo así a incrementar los niveles de confianza.

En este sentido, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El nuevo Plan Nacional de Bienestar Social e Incentivos 2023-2026 se compone de los siguientes cinco (5) ejes que describen y orientan los principales temas que las entidades públicas deben contemplar en sus planes institucionales de bienestar social:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI se organiza y canaliza a través de las directrices de la gerencia, previa la realización del diagnóstico expresado por los funcionarios de la entidad, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de estos, que de acuerdo con los resultados de la fase diagnóstica será implementado mediante el Plan de Bienestar social e Incentivos para la vigencia 2026.

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de entidades como:

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

Por lo anterior, los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un camino de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal , familiar, social y profesional; así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los funcionarios, condiciones que le permiten satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente en tres niveles:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GA-P06
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA 3 DE 12
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

1. **Individual:** Satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo, alcance de los objetivos.
2. **Grupal:** Alcance de los objetivos, optimización de los resultados.
3. **Organizacional:** Mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación y desarrollo.

Es por ello por lo que unas buenas condiciones de trabajo tanto físicas como psicosociales no solo implican el cumplimiento de normas legales, si no que reflejan la calidad de la administración y el compromiso con la productividad de cada empleado y de la entidad en general.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Favorecer las condiciones para el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, a través de programas que fomenten el sentido de pertenencia, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional mediante acciones y actividades que consideren las diferentes dimensiones del individuo y fomenten la identificación con la entidad y sus objetivos.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aportar al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en las dimensiones personales, familiares y de salud mental y física.
- Generar situaciones en el ámbito laboral que permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios públicos de la entidad
- Contribuir, a través de actividades participativas de promoción y prevención que fortalezcan el desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa, negociación y manejo de conflicto.
- Desarrollar acciones tendientes al fortalecimiento de los valores organizacionales que contribuyan a una cultura de servicio generando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. ALCANCE

El plan de bienestar social e incentivos de la Agencia Distrital de Infraestructura beneficiará a todos los funcionarios y sus familias, conforme a los parámetros establecidos por la Ley.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, a falta de los anteriores se incluirán a los padres.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GA-P06
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA 4 DE 12
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

4. MARCO NORMATIVO

El plan de bienestar social e incentivos de la Agencia Distrital de Infraestructura está enmarcado en la normatividad vigente que le aplica, la cual es:

Constitución Política de Colombia. Artículos 48, 51, 52, 53 y 57

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.” Adicionalmente en su capítulo II, el programa de bienestar social e incentivos define en su artículo 19 que “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en el parágrafo del Artículo 36. “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GA-P06
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA 5 DE 12
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en su título 10 hace referencia a todo lo relacionado con el sistema de estímulos el cual incluye los programas de bienestar social e incentivos. “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”

Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- 2. Artísticos y culturales.
- 3. Promoción y prevención de la salud.
- 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa

Resolución 0312 de 2019. Define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Artículo 15 de la Ley 2063 de 2020: Señala que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

Decreto Ley 1072 de 2015 Libro 2 Parte 2 Titulo 4 capitulo 6. Por medio del cual se implementa el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GA-P06
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA 6 DE 12
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Guía de estímulos para los servidores públicos. Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública: El cual imparte las directrices para implementar el sistema de estímulos y los lineamientos para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5. DEFINICIONES

Clima Organizacional: Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Necesidades de Bienestar: Diagnóstico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentarse mediante capacitación y desarrollo.

Bienestar e Incentivos: Son aquellos programas que tienen el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (pará- grafo artículo 36 Ley 909 de 2004).

Bienestar Laboral: Se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

Entorno laboral saludable: es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

6. DIAGNOSTICO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

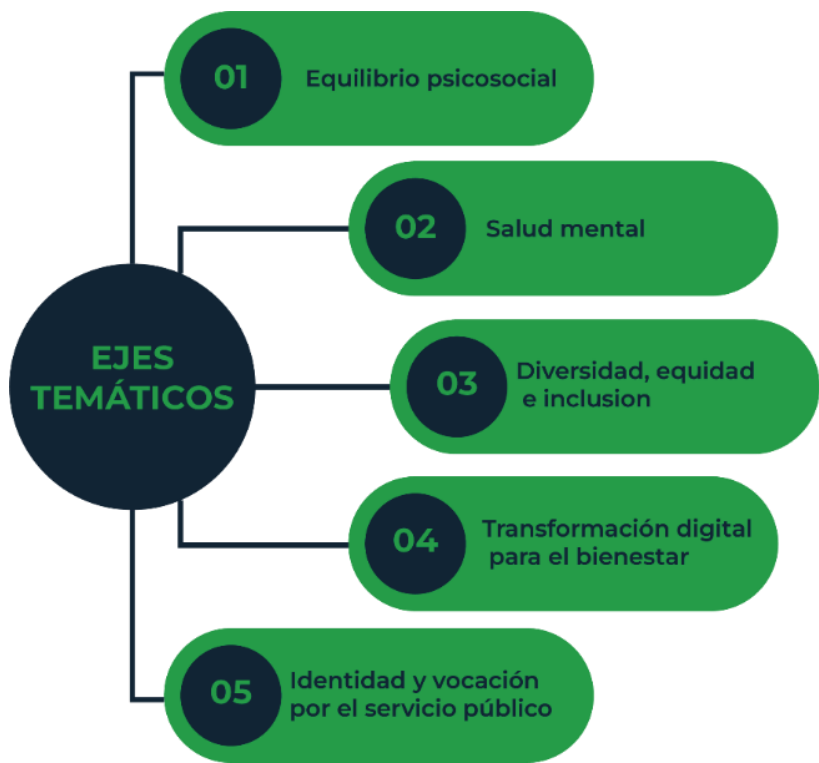
El diagnóstico se hizo con base en los instrumentos y la información dispuesta por los funcionarios de la entidad, como también los resultados del Índice de Desempeño Institucional que se mide anualmente con el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), de la entidad, el diagnóstico culminó con las conclusiones y lineamientos para la implementación de los planes de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI.

6.4 PERCEPCION ENCUESTA DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Anualmente en la Agencia Distrital de Infraestructura-ADI; aplica un instrumento de recolección de necesidades y expectativas entre los funcionarios para armar el programa de bienestar social a partir de la información recolectada en la encuesta. Esto con el fin de llevar a cabo procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. (Anexo: Encuesta de Necesidades Bienestar Social e Incentivos- GA-F26)


7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para la vigencia 2026, el equipo de trabajo realizo el plan de bienestar social e incentivos el cual fue desarrollado usando la estructura establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”: Esta herramienta considera cinco ejes o pilares estratégicos a tener en cuenta:



EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se experimental con la evolución de la nueva tendencia de vida, que día a día, genera un mayor volumen de trabajo y complejidad, mediante extensiones

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GA-P06
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA 8 DE 12
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar en perspectiva de obtener una mejor calidad de vida laboral.

EJE 2 - SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los funcionarios públicos, 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. Así las cosas, se implementarán actividades físicas, equilibrio de vida, alimentación sana, entren otras.

EJE 3 - DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION

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.

EJE 4 - TRANSFORMACION DIGITAL PARA EL BIENESTAR

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial y tecnológica, a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

EJE 5 - IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover a los funcionarios 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.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

EJE TEMATICO	ACTIVIDADES	OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD	CRONOGRAMA											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Día de la mujer	Hacer consciencia sobre la importancia de empoderar a las mujeres en todos los entornos, proteger sus derechos y garantizar que éstas puedan alcanzar todo su potencial.			P									
	Día del Hombre	Celebrar las contribuciones positivas de los hombres a la sociedad, la comunidad, la familia, el matrimonio, el cuidado de niños y el medio ambiente			P									
	Día de la Madre	Hacer un reconocimiento del rol y aportes de las madres pertenecientes a la entidad					P							
	Día del Padre	Realizar un reconocimiento el día del padre a los funcionarios de la entidad						P						
	Día del niño y vacaciones recreativas	Lograr reafirmar los derechos de los niños y crear una infancia feliz para un desarrollo pleno e integral como ser humano.				P								
	Reconocimiento a funcionarios	Realizar el reconocimiento a la labor de los funcionarios de la entidad												P
	BABY SHOWER	Hacer reconocimiento a funcionarias embarazadas dentro de la entidad												
	Simulacro Nacional	Participar en el Simulacro, preparar a las personas disminuye el estrés ante emergencias reales y promueve la resiliencia.										P		
	Reconocimiento por cumpleaños	Lograr integrar al personal de planta y así fortalecer los lazos de compañerismo y amistad en los funcionarios de la entidad a los 15 funcionarios que tiene la entidad.	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
	Programa de Desvinculación Asistida	Acompañar y facilitar el proceso de transición de los servidores públicos al momento de su retiro de la entidad, ya sea por ya sea por pensión, renuncia u otras causas buscando preservar y mejorar su calidad de vida laboral y personal.												
	Novena de Navidad	Fomenta vínculos sanos y pausas activas emocionales.												P
EJE 2 SALUD MENTAL	Exaltar las actividades alusivas a fortalecer lazos de compañerismo y fraternidad en la celebración del mes del Amor y Amistad	Integrar a los funcionarios de la entidad para conmemorar y expresar el afecto y cariño entre amigos									P			
	Jornada laboral flexible para mujeres en estado de embarazo	Mantener los niveles de bienestar a funcionarias en estado de embarazo												
	Generar conciencia sobre la política de consumo de alcohol y drogas	Concientizar a través de la política sobre el consumo de alcohol y drogas, la prevención de conductas adictivas encaminadas a: Fomentar factores de protección, eliminar o modificar los factores de riesgo.	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
	Charlas de sensibilización sobre temas de salud	Concientizar a los funcionarios sobre la importancia de los temas relacionados con el cuidado de la salud y belleza								P			P	
	Incentivar la importancia de realizar Pausas activas, en el desarrollo laboral	Prevenir enfermedades causadas por posturas prolongadas y movimientos repetitivos, mediante el acompañamiento de la ARL y el SG-SST del Distrito de Barranquilla.		P			P			P			P	

	Incentivar a la participación en actividades lúdicas	Reducir el estrés y la ansiedad, fomentar la creatividad y la colaboración, mejorara el estado de ánimo y el bienestar emocional.			P			P			P			P
	Aplicación de la batería de riesgos psicosociales	Aplicar un diagnóstico a través de la herramienta el riesgo intralaboral, extralaboral, para enfrentar y manejar el estrés al que se enfrenta el servidor publico									P			
	Exámenes médicos ocupacionales	Realizar seguimiento al estado de salud de los servidores públicos a través de la generación de recomendaciones médicas presentados en los exámenes médicos						P						
	Semana de la Salud y bienestar	Generar espacios de acercamiento para fortalecer los vínculos con nuestro entorno laboral, en cuanto a conocer sobre el estado de salud de cada funcionario					P						P	
EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSION	Comité de convivencia laboral	Estimular la búsqueda de métodos para la administración, trámite y solución de conflictos							P					
	Actividad de carnaval	Estimular la diversión, la socialización y la expresión de la identidad e inclusión entre funcionarios y contratistas de la entidad.		P										
	Charlas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Sensibilización a los funcionarios sobre la importancia de la diversidad e inclusión; favorecer el relacionamiento entre funcionarios.						P					P	
EJE 4 TRANSFORMACION DIGITAL	Creación de una cultura digital.	Estimular a los funcionarios en la implementación de procesos electrónicos de generación de información mediante el uso de herramientas TICs					P					P		
EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO	Reconocimiento por logros alcanzados	Entrega de reconocimientos a los funcionarios por metas u/o actividades planteadas alcanzadas, o que durante el cumplimiento de sus actividades alcancen logros que propendan por su desarrollo personal y/o profesional												
	Se les otorgará a los funcionarios un bono equivalente al 35% de su salario mensual, al cumplir cada año de servicio en la entidad.	Generación de estímulos económicos que motiven la continuidad en los funcionarios año a año entidad		P	P		P	P	P	P				
	Disponibilidad de auxilio exequial	Se otorgará un auxilio exequial por un valor de \$1,000,000 para cuando algunos de los funcionarios sufran la perdida un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad, descendente ascendente directa para que este cubra parte de los gastos. Además de otorgar los días compensatorios estipulados por la ley.												
	Calamidad Domestica	Se otorgará cuando algún funcionario sufra una calamidad doméstica en su domicilio consistente en días de permiso compensatorios estipulados por la ley.												
	Día Nacional de Servidor Publico	Fomento de la vocación por el servicio público.						P						
	Sensibilización del Código de integridad	Fomento de la vocación por el servicio público			P			P		P			P	
	Disfrute de las vacaciones anuales	Cumplir con lo establecido por ley para que el funcionario descanse por haber cumplido un año de servicio		P			P			P			P	

	Congresos y foros 2026	Participar en congresos y foros fortalece la identidad profesional y la vocación de servicio público al actualizar conocimientos especializados clave para un mejor desempeño y compromiso del servidor público con su labor.				P			P			P		
	Feria de vivienda	Brindar a través de diferentes constructoras un espacio donde se encuentren asesorías especializadas para la adquisición de viviendas.										P		
	Feria de Estudios	Brinda a través de las diferentes universidades asesorías y ofertas de estudios universitarios, postgrados etc.										P		

9. SEGUIMIENTO Y MEDICION

Corresponderá al Grupo de Talento Humano, realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

NOMBRE	OBJETIVOS	FORMULA	FUENTE DE INFO	FREC. DE MEDICION
Cumplimiento Programa de Bienestar social e incentivos	Cumplimiento del porcentaje proyectado y esperado de la ejecución del programa	Número de actividades ejecutadas en el periodo/Número de actividades planeadas en el periodo *100	Cronograma de ejecución de actividades de bienestar social e incentivos	Trimestral
Índice de Satisfacción	Satisfacción de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos	Número de encuestas calificadas entre 3 y 4 durante el periodo / Número de encuestas respondidas en el periodo*100	Encuesta de satisfacción	Anual

Se llevarán registros fotográficos, Control asistencia cuando aplique de acuerdo con el tipo de actividad.

10. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION
02/01/2020	1	Se crea el programa de Bienestar social
31/01/2023	2	Se actualiza el programa de bienestar social
02/05/2023	3	Se anexa tabla de aprobaciones
22/01/2024	4	Se aprueba dentro del comité la actualización del programa de bienestar social e incentivos

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GA-P06
		VERSIÓN: 8
		PÁGINA 12 DE 12
		FECHA DE APROB: 30/01/2026

29/03/2024	5	Se anexa nuevos membretes al programa de bienestar social e incentivos
17/03/2025	6	Se actualiza el programa de bienestar social
17/03/2025	7	Se aprueba dentro del comité la actualización del programa de bienestar social e incentivos
30/01/2026	8	Se actualiza el programa de bienestar social e incentivos bajo el Comité Institucionala de Gestión y Desempeño