

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2026**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR –
ALIMENTOS PARA APRENDER**

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

BOGOTÁ D.C, ENERO DE 2026

Tabla de contenido

Pág.

1. Introducción	3
2. Objetivo general.....	3
3. Objetivos específicos	3
4. Términos y definiciones	4
5. Política del MIPG con la cual se articula el plan	5
6. Avances y logros vigencia 2025	5
7. Acciones estratégicas vigencia 2026.....	7

1. Introducción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se formula como una herramienta estratégica para promover el desarrollo integral de los servidores públicos y fortalecer el desempeño institucional, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este plan orienta las acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida laboral, fomentar entornos de trabajo sanos, seguros e inclusivos, y consolidar capacidades que impulsen el logro de los objetivos misionales de la entidad.

Su construcción se basa en el análisis de los avances alcanzados durante la vigencia 2025, en la identificación de necesidades expresadas por los servidores públicos, el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano y en el resultado de la medición de clima y cultura organizacional.

El Plan de Bienestar 2026 articula acciones que fortalecen la salud mental, el equilibrio psicosocial, la diversidad e inclusión, la transformación digital, la integridad y la vocación por el servicio público. Con ello, busca consolidar una cultura organizacional centrada en las personas, orientada al bienestar y al mejoramiento continuo, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento del servicio al ciudadano.

2. Objetivo general

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores mediante la implementación de estrategias y programas que fomenten el bienestar físico, emocional, social y organizacional, promoviendo ambientes de trabajo saludables, solidarios y alineados con los objetivos institucionales.

3. Objetivos específicos

- Promover el autocuidado, la salud física y mental de los servidores mediante actividades orientadas al bienestar integral.
- Fortalecer las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la convivencia laboral, favoreciendo un entorno respetuoso y colaborativo.
- Implementar iniciativas que fortalezcan el sentido de pertenencia y reconocimiento al mérito institucional.
- Impulsar programas de apoyo social, cultural, deportivo y recreativo que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Desarrollar acciones de bienestar acordes con las necesidades identificadas a través del diagnóstico institucional a través del estudio de clima y cultura organizacional, encuestas y recomendaciones de la Comisión de Personal.

4. Términos y definiciones

- ✓ **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
- ✓ **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad.
- ✓ **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.
- ✓ **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- ✓ **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- ✓ **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).
- ✓ **Calidad de vida:** “Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida”. (Ardila, Rubén Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia).

- ✓ **Salario Emocional:** "(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)" (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

5. Política del MIPG con la cual se articula el plan

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula principalmente con las siguientes políticas del MIPG:

- ✓ **Talento Humano:** Favorece el desarrollo integral de los servidores, el bienestar emocional, la calidad de vida laboral, la motivación y la permanencia del capital humano.
- ✓ **Integridad:** Fomenta valores institucionales, cultura ética y sentido de lo público a través de acciones de reconocimiento y participación.

6. Avances y logros vigencia 2025

Durante el 2025, la entidad consolidó acciones clave para fortalecer el bienestar, la salud mental, la inclusión, la transformación digital y el sentido de pertenencia de los servidores. Las actividades ejecutadas permitieron mejorar el clima laboral, promover hábitos saludables, desarrollar competencias, impulsar la cultura digital y afianzar los valores del servicio público. A continuación, se presentan los principales logros por eje estratégico.

Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Durante 2025 se fortaleció el bienestar integral y el equilibrio psicosocial de los servidores mediante acciones orientadas a la salud emocional, la integración y la calidad de vida laboral. Se desarrollaron jornadas deportivas y actividades de integración que promovieron la cohesión institucional y un entorno laboral saludable.

Se avanzó en el fortalecimiento del salario emocional y en la promoción de espacios de apoyo institucional como ferias de servicios y emprendimientos. Asimismo, se consolidaron estrategias de equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, con la implementación del teletrabajo, el desarrollo de actividades como el Día de la Familia, el Día de los Niños y las vacaciones recreativas, además de la disponibilidad de la sala amiga de la lactancia.

En materia de calidad de vida laboral, se ejecutó la medición de clima y cultura organizacional, se brindó acompañamiento durante procesos de desvinculación asistida y se desarrollaron jornadas de reconocimiento institucional como el Día Nacional del Servidor Público, reconocimientos a la profesión, incentivos y la articulación con el programa *Servimos*. Estas acciones fortalecieron el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

Eje 2. Salud Mental

En 2025 se consolidaron acciones preventivas y formativas orientadas a la salud mental, la gestión emocional y la reducción de riesgos psicosociales. Se realizaron talleres de habilidades para gestionar la carga laboral, relaciones interpersonales y habilidades sociales, contribuyendo a mejorar las capacidades personales y profesionales de los servidores.

Como parte de la prevención de nuevos riesgos a la salud, se desarrollaron tamizajes de riesgo cardiovascular y visual, además de talleres de liderazgo efectivo, equilibrio trabajo-vida y gestión del tiempo. Estas actividades se complementaron con una caminata ecológica orientada al bienestar físico y mental, fortaleciendo prácticas de autocuidado y hábitos saludables dentro de la entidad.

Eje 3. Diversidad e Inclusión

Durante la vigencia se implementaron acciones para promover entornos laborales inclusivos, equitativos y libres de discriminación. Se adelantaron charlas de inclusión y diversidad, además del diseño y divulgación del procedimiento para atender situaciones discriminatorias, lo que fortaleció la ruta institucional para la protección de derechos.

Asimismo, se ejecutó la campaña de “Buen Trato” como estrategia transversal para promover comportamientos respetuosos y la convivencia laboral. En materia de prevención y protección, se realizaron charlas sobre acoso laboral, sexual y su normatividad, y talleres sobre resolución de conflictos y negociación, fortaleciendo las capacidades institucionales para la gestión adecuada de situaciones sensibles y de convivencia.

Eje 4. Transformación Digital

En 2025 se avanzó en la consolidación de una cultura digital orientada al bienestar y a la apropiación tecnológica. Se realizaron charlas sobre manejo de archivos en equipo y adaptación al cambio, facilitando el uso eficiente de herramientas digitales en la operación institucional.

En el componente de analítica de datos, se impartió formación sobre inteligencia artificial y su aplicación en la entidad, promoviendo el uso responsable y estratégico de tecnologías emergentes. Adicionalmente, se fortaleció la innovación mediante espacios formativos sobre innovación aplicada y creación de ecosistemas digitales, impulsando una mentalidad abierta al cambio y a la mejora continua.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Durante el año se fortaleció el sentido de pertenencia, la ética y la vocación por el servicio público mediante el desarrollo de actividades orientadas al reconocimiento de los valores institucionales. La socialización del Código de Integridad permitió reforzar la cultura ética, el compromiso con lo público y la actuación transparente de los servidores, consolidando una identidad organizacional basada en principios y en el servicio a la ciudadanía.

7. Acciones estratégicas vigencia 2026

Las acciones estratégicas del PBSI 2026 se orientan a generar un impacto positivo, tomando como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar aborda de manera integral las dimensiones que impactan la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, a través de cinco ejes estratégicos. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral, los cuales se detallan a continuación:

Eje 1. Equilibrio psicosocial



Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se vivió por la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión 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 y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales:

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar:

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye a la generación de bienestar de los servidores públicos.

Calidad de vida laboral:

La calidad de vida laboral será atendida a través de actividades 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 hace parte también del denominado eje de equilibrio psicosocial y se enfoca en el reconocimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades.

Eje 2. Salud mental



Este eje define la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan actividades y hacen frente al estrés normal de la vida. En este eje se incluyen hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva.

Higiene mental:

Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, realizados por profesionales enfocados en la promoción de temas como: 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.

Prevención de nuevos riesgos a la salud:

Contribuye a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los servidores. Por esta razón es importante adelantar acciones orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, fortalecer el estilo de liderazgo, con el fin de realizar prevención de riesgos, que pueden traer efectos adversos a su salud mental.

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.

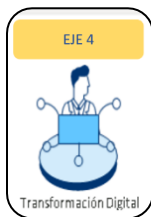
Fomento de la inclusión, diversidad y equidad:

La UApa deberá promover la diversidad y la equidad, así también prevenir prácticas irregulares y para ello desarrollará iniciativas de sensibilización en torno a la diversidad y la inclusión que hacen parte del relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores.

Prevención, atención y medidas de protección:

Con el fin de crear y asegurar espacios laborales saludables, se desarrollarán estrategias para la identificación y detección de las posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2016, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Eje 4. Transformación digital



Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

Creación de cultura digital para el bienestar:

Es importante la creación de una cultura digital para facilitar la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

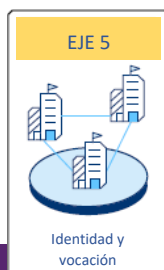
Analítica de datos para el bienestar:

Tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales:

Tiene como finalidad facilitar el trabajo, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna y acceder de manera rápida a la información disponible.

Eje 5. Transversal: identidad y vocación por el servicio público



Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en 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.

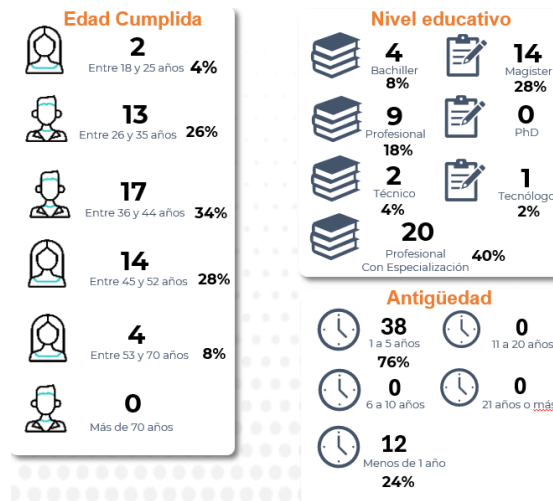
Las acciones estratégicas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se formulan a partir del siguiente autodiagnóstico institucional, resultado de la identificación de necesidades expresadas por los servidores públicos, el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, resultado de la medición de clima y cultura organizacional y los insumos de la Comisión de Personal.

Resultados autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano:

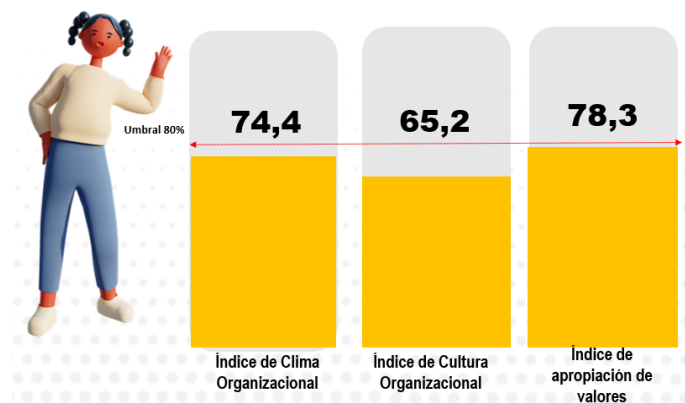
- Desarrollar acciones encaminadas al clima organizacional y cambio cultural.

Resultados medición clima y cultura organizacional – 50 servidores públicos:

Datos demográficos



Resultados





Recomendaciones:

Liderazgo y gobernanza

- Implementar un programa de liderazgo transformacional con mentoría cruzada entre áreas consolidadas (Dirección General) y vulnerables.
- Establecer OKRs trimestrales alineados al propósito institucional, incluyendo revisión de impacto ético en decisiones clave.
- Evaluar el liderazgo con retroalimentación 360° y métricas de coherencia cultural.

Comunicación e integración

- Diseñar rituales de comunicación interna: reuniones semanales por área, boletines quincenales, y encuentros bimensuales con toda la entidad.
- Mapear procesos críticos con acuerdos de servicio interdependencias (responsables, tiempos).
- Crear un canal directo de comunicación entre servidores y líderes con trazabilidad de respuestas.

Cultura, participación y consistencia

- Desplegar la "Carta de Cultura UApA" con comportamientos observables por rol, incluyendo lo que se premia y lo que no se tolera.
- Activar comunidades de práctica por temas estratégicos (datos, calidad, innovación) con estándares compartidos.
- Implementar encuestas pulso mensuales y laboratorios de innovación abierta trimestrales.

Valores e integridad aplicada

- Incorporar la vivencia de valores como criterio en la evaluación de desempeño (mínimo 25% del puntaje).
- Actualizar el Código de Integridad incluyendo Responsabilidad, Transparencia, Compañerismo, Efectividad, Empatía y Justicia.
- Establecer un comité de integridad con participación transversal y canal confidencial de reporte.

Talento, onboarding y cohesión

- Diseñar una ruta de onboarding cultural en 30-60-90 días con mentoría, formación en cultura y tour por áreas.
- Promover movilidad interna y mentoría cruzada entre áreas fuertes y débiles.

- Reconocer públicamente comportamientos alineados a valores, con criterios claros y evidencias.

Necesidades servidores públicos, de acuerdo con la respuesta dada por 25 servidores en relación con cada uno de los ejes y cuyos resultados fueron los siguientes:

Percepción general:

Las preguntas se evaluaron de 1 a 5. En términos generales:

- Existe una percepción favorable, aunque moderada, sobre:
 - Pertinencia de las actividades.
 - Mejora en la calidad de vida laboral.
 - Cobertura y acceso.

Evaluación por ejes del Plan de Bienestar

Eje 1: Equilibrio psicosocial

- 80% de los encuestados respondieron "Sí".
- Mayor interés en talleres, manejo emocional, clima laboral y fortalecimiento de relaciones.

Eje 2: Salud mental

- 80% indicó "Sí".
- Alta demanda de actividades como yoga, mindfulness, ejercicios de respiración y estrategias de manejo del estrés.

Eje 3: Diversidad e inclusión

- 88% respondió "Sí".
- Se solicita fortalecer acciones sobre género, respeto, violencias, discriminación y construcción de ambientes seguros.

Eje 4: Transformación digital

- 88% respondió "Sí".
- Interés en herramientas digitales, productividad, talleres prácticos y analítica de datos.

Eje 5. Identidad y vocación del servicio

- Respuestas positivas mayoritarias.
- Se resalta la importancia de fortalecer cultura institucional, propósito del servicio, integridad y reconocimiento.

Temas de bienestar por eje temático:

Eje 1: Equilibrio psicosocial

- Sesiones de mindfulness activo, como caminatas guiadas que brinden experiencias diferentes
- Pausas saludables: pausas activas realizadas por un profesional (movilidad, respiración, estiramientos).
- Mayor promoción, difusión del Programa Servimos, promoción de eventos artísticos y culturales, capacitaciones en actividades que involucren la creatividad, promover más las acciones de salario emocional o implementar una Valera emocional.
- Talleres de gestión del estrés, que ayuden a fortalecer el clima laboral.
- Actividades que contribuyan a los factores psicosociales que eviten la afectación de la salud física, psíquica y social, previniendo incluso los riesgos laborales; para lo

cual, los esfuerzos se deben orientar a salario emocional debidamente planeado, no por remanentes de recursos u obligaciones contractuales.

Eje 2: Salud mental

- Rutas de bienestar de 15 minutos, con estaciones de relajación, respiración y ejercicios breves para manejar el estrés.
- Talleres de higiene del sueño y productividad, con estrategias aplicadas al teletrabajo y trabajo híbrido.
- Jornadas de actividades recreativas conscientes, como yoga en silla, arteterapia o musicoterapia en horario laboral.
- Programa de “día sin reuniones” mensual para disminuir la carga mental y promover el autocuidado
- Estrategias de resolución de conflictos y primeros auxilios psicológicos.
- Talleres de mindfulness y jornadas de desconexión activa.
- Prevención de estrés.

Eje 3. Diversidad e inclusión

- Sensibilizar sobre las rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos.
- Campañas pedagógicas y estrategias de comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la entidad.
- Tertulias sobre sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos.
- Talleres de que fortalezcan el respeto y la construcción de ambientes laborales

Eje 4. Transformación digital

- Sensibilizaciones de las diferentes formas de comunicación digital para facilitar las acciones laborales diarias.
- Herramientas digitales que permitan hacer un mejor trabajo y optimizar el tiempo.
- Talleres de desconexión digital consciente y productividad saludable con tecnología.

Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público

- Visitas guiadas a las subdirecciones para conocer procesos, impactos y logros.
- Acciones para reconocer y premiar por los logros y el cumplimiento de objetivos - incentivo reconocimiento a la labor prestada.
- Campañas pedagógicas y de comunicación con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, y que esto se vea reflejado en sus acciones diarias.
- Continuidad de los incentivos que ya se tienen establecidos, y evaluar un incentivo para aquellos profesionales que representen logros para la entidad en la participación de eventos en algún deporte específico o actividad cultural, al que se

asiste como representante de la entidad.

- Talleres de reconocimiento a las buenas prácticas del servicio público.
- Incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Seguimiento y evaluación

La evaluación debe ser de manera permanente, con el objetivo de retroalimentar y realizar acciones de mejora que permitan optimizar el proceso, así como obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Asimismo, La Subdirección de Gestión Corporativa realizará el seguimiento y evaluación del PIC, a través del Plan de Acción Institucional, de forma trimestral. Así mismo, se realizará el correspondiente seguimiento por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Indicadores para evaluar la gestión del PIBSI

Cumplimiento

<u>Nombre del Indicador</u>	<u>Descripción</u>	<u>Fórmula</u>	<u>Meta para la vigencia</u>
Porcentaje de cumplimiento del cronograma del plan anual de bienestar	Mide el cumplimiento en las actividades programadas de bienestar laboral de los servidores públicos de la Unidad, en la vigencia	A(numerador) es el número de actividades de bienestar realizadas a la fecha; y, B (denominador) es el número de actividades programadas en el plan anual de bienestar vigente.	100%

*Tomado de la ficha técnica del indicador P.GTH.1 adoptado bajo el SIG

<u>Nombre del Indicador</u>	<u>Descripción</u>	<u>Fórmula</u>	<u>Meta para la vigencia</u>
Porcentaje de cumplimiento de las actividades de la Política de Integridad	Mide el cumplimiento en las actividades programadas para la política de integridad de la Unidad en la vigencia, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido por el DAFP.	A(numerador) es el número de actividades de integridad realizadas a la fecha; y, B (denominador) es el número de actividades programadas	100%

*Tomado de la ficha técnica del indicador P.GTH.1 adoptado bajo el SIG

Incentivos y reconocimientos especiales

Según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en su **artículo 2.2.10.8** “*Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades*” y en el **artículo 2.2.10.9** “*Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley*”.

Considerando lo anterior y la normativa vigente, la entidad realizará las siguientes actividades:

- Seleccionar al mejor gerente público quien ha contribuido de manera extraordinaria al cumplimiento de las metas institucionales por el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2025.
- Reconocimientos especiales a los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comisión de Personal.
- Reconocimiento especial por antigüedad para los servidores que han laborado en la entidad y que hayan cumplido 5 años de servicio con corte al 30 de noviembre.
- Reconocimiento especial al desempeño de servidores en relacionamiento con la ciudadanía.

Presupuesto

Doscientos millones de pesos m/cte (\$200.000.000)

Historial de cambios

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Se crea el documento, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018.	Enero de 2026