
	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

## 1. CONTENIDO

	pág.
1. Contenido.....	1
2. Introducción.....	2
3. Objetivos.....	3
General.....	3
Especificos.....	3
4. Alcance.....	4
5. Normatividad.....	4
6. Responsabilidad y autoridad.....	5
7. Definiciones.....	5
7.1 Calidad de vida laboral.....	5
7.2 Planes.....	5
7.3 Planes de Incentivos.....	6
7.4 Planes de Incentivos no Pecuniarios.....	6
7.5 Programas de bienestar social e incentivos.....	6
7.6 Protección y Servicios Sociales.....	6
8. Desarrollo.....	7
9. Anexos.....	15
10. Observaciones.....	15

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

## 2. INTRODUCCIÓN

Fundamentados en la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar e Incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, se desarrollan planes y procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.


La implementación y desarrollo de los Planes de Bienestar e Incentivos deben incluir estrategias que generen un impacto positivo en las condiciones de vida laboral y personal de los colaboradores, propiciando espacios y condiciones que incrementen el bienestar, la felicidad, el sentido de pertenencia, compromiso, participación y que contribuya al mejoramiento continuo de la gestión de la entidad.

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022 se establece conforme a la normatividad legal vigente, tomando en consideración el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública *“Servidores saludables, Entidades sostenibles”* el cual es un instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar, los lineamientos de la Alta Dirección y el Plan Estratégico Institucional, contribuyendo así al cumplimiento de la misión de la entidad y al fortalecimiento del clima laboral.

Las actividades proyectadas en el cronograma de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, están alineadas a temáticas deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, que contienen características que demanda el Decreto 1567 de 1998, además de considerar actividades que permitan fortalecer las estrategias de la dimensión de Talento Humano en la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en la entidad, y atendiendo los resultados de los autodiagnósticos de la política de Gestión

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

Estratégica del Talento Humano y recomendaciones de las mediciones del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG II, considerando que, esta política reconoce la importancia del desarrollo e incremento de las competencias de los colaboradores de la entidad para la eficaz prestación del servicio, la aplicación de estímulos e incentivos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como los aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad del talento humano de la entidad.

### 3. OBJETIVOS

#### GENERAL


Generar espacios y condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la Entidad y se fomente un equilibrio entre la vida personal y laboral mediante programas y actividades que fortalezcan el desarrollo integral del Talento Humano y se refleje en el aumento de su bienestar, motivación, desempeño laboral, desarrollo profesional y personal, fortalecimiento del clima y cultura organizacional.

#### ESPECIFICOS

- Generar actividades orientadas a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad mediante espacios para la generación de bienestar laboral y aumento de la productividad.
- Generar actividades orientadas a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos mediante espacios para que los servidores compartan con sus familias.
- Generar actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral que permitan desarrollar las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad mediante espacios de reconocimiento y jornadas encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio en lo público y la integridad.
- Generar actividades encaminadas a fortalecer hábitos de vida saludable mediante espacios de actividad física y promoción y prevención de salud.
- Generar actividades encaminadas a la construcción de un buen ambiente laboral mediante

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

espacios seguros y diversos para fortalecer el clima y cultura organizacional de los servidores públicos.

#### 4. ALCANCE


El Plan de Bienestar e Incentivos, esta dirigido a todos los servidores públicos vinculados a la entidad y su núcleo básico familiar. Las actividades realizadas por gestión serán de aplicabilidad al personal vinculado bajo la modalidad de prestación de servicios de la entidad.

#### 5. NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 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”.
- Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Artículos 2.2.10.1., 2.2.10.2. 2.2.10.3., 2.2.10.4., 2.2.10.5., 2.2.10.6., 2.2.10.7., 2.2.10.8., 2.2.10.9., 2.2.10.10., 2.2.10.11., 2.2.10.12., 2.2.10.13., 2.2.10.14., 2.2.10.15. y 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 “por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- Artículos 2.2.5.5.51. y 2.2.5.5.53. del Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Artículo 4 del Decreto 051 de 2018 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

- Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Resolución N° 912.110.166 del 30 de abril de 2019 “Por la cual se adopta el Código de Integridad en Metro Cali S.A.”

## 6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del presente plan se encuentra bajo la responsabilidad de la Dirección Financiera y Administrativa y la Oficina de Gestión Humana, previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Entidad.

## 7. DEFINICIONES

### 7.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL.


La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

### 7.2 PLANES.

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

el fin de garantizar su efectivo cumplimiento (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal b).

### 7.3 PLANES DE INCENTIVOS.

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

### 7.4 PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 32).

### 7.5 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 16, literal d-a).


### 7.6 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Fuente: Artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos. Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Educación formal.

## 8. DESARROLLO

### Rutas de creación de Valor – Gestión Estratégica del Talento Humano


Para el desarrollo del presente plan se establecen como lineamientos, además de la normatividad legal vigente, el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 4, en el cual la política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye las Rutas de Creación de Valor, “(...) como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces(...)”.

Para efectos del plan, se incorporan las siguientes rutas de creación de valor y se articulan con temáticas asociadas, así:

<b>Ruta</b>	<b>Temática asociada</b>
Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.	Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, “Entorno laboral saludable”, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.
Ruta del Crecimiento: liderando talento.	Capacitaciones, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional.
Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.	Capacitaciones, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

Ruta	Temática asociada
	desempeño, cambio cultural, e integridad.
Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
Ruta del análisis de datos: conociendo el talento	Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

El plan de Bienestar e Incentivos se consolida como parte integral de la Gestión Estratégica del Talento Humano, algunas de las actividades incluidas en el presente plan son transversales y se articulan con los demás planes de la Oficina de Gestión Humana.


Con el fin de implementar acciones orientadas al fortalecimiento del talento humano de la entidad, se realizó un diagnóstico mediante la herramienta Matriz GETH dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual contiene un inventario de variables que permiten dar cumplimiento a los lineamientos de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Una vez realizado el diagnóstico se identificaron acciones y aspectos a mejorar en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos, las cuales se tienen en cuenta para la presente vigencia, tales como son:

- Incentivos.
- Eventos Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Eventos Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Educación en artes y artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Clima laboral, cambio organizacional y Adaptación laboral.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

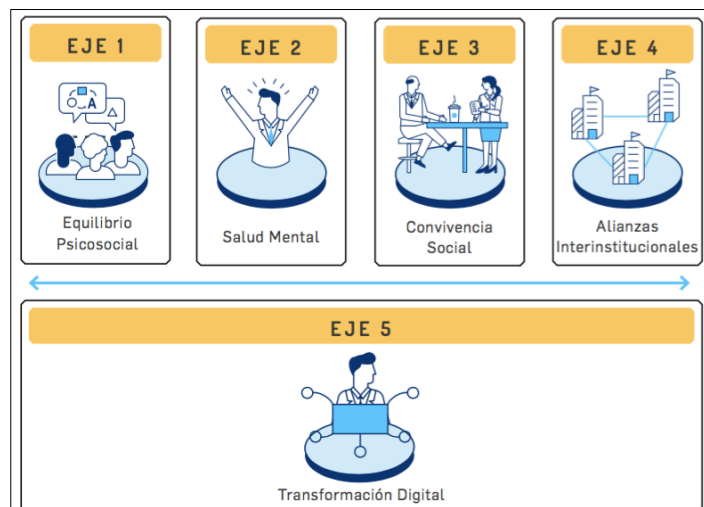


	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

- Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Cultura organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Educación formal.
- Desarrollar en la entidad programas como “Estado Joven” y “Servimos”.
- Implementar horarios flexibles en la entidad.
- Programas de reconocimiento de trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Espacios y actividades de apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.

Ejes de intervención - Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022.


El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, se enmarcará de igual manera en los ejes de intervención establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública bajo el concepto “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; los cuales son:



Fuente: Dirección de empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

Eje 1. Equilibrio psicosocial: Busca promover la adaptación laboral, en consideración a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del COVID-19. En este eje se abordan temáticas asociadas a factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

Eje 2. Salud mental: Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; en este eje se abordan temáticas asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

Eje 3. Convivencia social: Comprende las acciones que se deben implementar en relación a la inclusión, diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.


Eje 4. Alianzas interinstitucionales: Busca establecer la importancia de la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas mediante alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos y la creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar social.

Eje 5. Transformación digital: Este es un eje transversal, implica un reto de transformación tecnológica hacia entidades inteligentes, facilitando los procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar mediante herramientas informáticas que permitan capturar mayor información de los colaboradores de la entidad, facilitar la comunicación, agilizar y simplificar en algunos casos, la gestión del bienestar.

La implementación de las rutas de creación de valor articuladas con los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022 “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” y complementarias a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y las áreas de intervención de protección y servicios sociales y de la calidad de vida laboral, permitirán dar cumplimiento a los objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad e impactarán de forma positiva la calidad de vida de los servidores públicos.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

### Diagnóstico Necesidades de Bienestar e Incentivos

En diciembre de 2021, se aplicó la encuesta “Diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos y percepción de actividades” dirigida a todos los servidores públicos vinculados a la Entidad con el objetivo de realizar un diagnóstico de las necesidades de Bienestar e Incentivos y conocer la percepción de los servidores públicos sobre la gestión y las actividades realizadas desde la Oficina de Gestión Humana. Las estrategias y acciones implementadas en el presente plan responden a las necesidades requeridas, buscando fortalecer aspectos identificados por el personal de la entidad (Ver Anexo 1. Informe “Diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos y percepción de actividades”).

### Aliados estratégicos


Para la ejecución de las actividades en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos, se establecen alianzas interinstitucionales y convenios por gestión con algunas de las siguientes entidades:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Secretaria del Deporte y la Recreación.

### Plan de Incentivos

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

Mediante acto administrativo para la vigencia 2022, se adoptarán las estrategias y acciones relacionadas a incentivos y se especificarán los requisitos para acceder a los mismos y el procedimiento para otorgarlos, entre los cuales se encuentran:

- Reconocimiento (fechas especiales).
- Compensación (por cumpleaños, grado y matrimonio).
- Horarios flexibles.
- Salario emocional.


#### Programa de Desvinculación Laboral Asistida

El Plan de Desvinculación Laboral Asistida es un proceso de orientación, sensibilización y capacitación dirigido a los servidores públicos de la Entidad que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Se gestionará con las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, y otros entes aliados. Estas actividades estarán encaminadas a brindar un acompañamiento a las personas que están próximas a pensionarse:

- Realizar seguimiento de los servidores públicos de la Entidad que están próximos a cumplir la edad para pensión.
- Gestionar con los Fondos de pensión correspondientes, charlas personalizadas para brindar asesoría referente a semanas cotizadas, requisitos para pensionarse y trámites para la pensión.
- Programar charlas o capacitaciones teniendo en cuenta, el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que les faciliten asumir el retiro de la vida laboral y preparación para la pensión, proyecto de vida, manejo del tiempo libre.
- En el momento de la desvinculación por pensión y según el procedimiento de desvinculación laboral, se deberá emitir carta de agradecimiento por el servicio prestado y reconocimiento de la trayectoria laboral.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

### Actividades Complementarias

Dentro del cronograma de actividades de bienestar, se incluye la ejecución de actividades no pecuniarias, tales como:

- Celebración fechas especiales (día de la madre, día del padre, día de la secretaria, día del amor y la amistad, día del hombre, entre otras).
- Reconocimientos por quinquenios de años de trabajo del personal de planta de la Entidad (5,10,15 y 20 años).
- Mensaje de reconocimiento mediante tarjeta virtual por correo corporativo de acuerdo a la profesión u oficio desarrollado en la Entidad por cada servidor público.
- Talleres de manualidades y/o artesanías.

Se adecuarán espacios virtuales y/o presenciales para realización de aquellas actividades que así lo requieran, de igual manera algunas de las actividades serán ejecutadas con autogestión por medio de la Caja de compensación Familiar o ARL, quienes nos ofrecen cobertura virtual o presencial de su programación en los diferentes eventos.


### Actividades Seguridad y Salud en el Trabajo

Estas actividades estarán articuladas para la presente vigencia con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre las cuales están: Exámenes médicos ocupacionales, área protegida, medición de riesgo psicosocial, medición de clima laboral, entre otras.

Es importante señalar que el contenido o las actividades contempladas en el presente plan se encuentran sujetas a las modificaciones a que haya lugar por decisiones de la Directiva Presidencial de la Entidad, como son procesos de contratación pública, ajustes en el presupuesto asignado, ajustes a las necesidades de bienestar, entre otros.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión".

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</b>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

Para el desarrollo y ejecución de las actividades presenciales enmarcadas en el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad, se dará cumplimiento a las medidas de bioseguridad instauradas en el Marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.

#### Meta del Plan

Se contempla para la vigencia 2022, una meta de cumplimiento de ejecución del 100% de las actividades programadas en el cronograma de bienestar, las cuales darán respuesta a las necesidades de la entidad y a las estrategias contempladas en las rutas de creación de valor y los ejes del Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022 “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”.

#### Presupuesto

El presupuesto para la ejecución de las actividades en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia será el que se contemple en el Plan Anual de Adquisiciones de la Entidad.


#### Seguimiento y evaluación

El diseño, ejecución, y evaluación del presente plan es responsabilidad del Jefe de la Oficina de Gestión Humana, de conformidad con lo contemplado en artículo 25 literal d, título II capítulo III del Decreto 1567 de 1998.

El seguimiento del presente plan estará articulado con el Plan de Acción de la Dirección Financiera y Administrativa y las actividades serán evaluadas con relación a los objetivos planteados. Al finalizar la vigencia, se elaborará el diagnóstico y percepción de las actividades por parte de los servidores públicos beneficiarios del plan y se elaborará Informe de cumplimiento, donde se consolidan los resultados de la efectividad del plan.

La impresión o copia sin el sello de copia controlada es un documento no controlado y es responsabilidad del líder verificar la vigencia de la versión”.

GD-M-01-F-11 Versión: 1.0 Fecha: 30-09-2013



	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2022</p>	Código: AT-D-05
		Versión: 5.0
		Fecha: 16/12/2021

## 9. ANEXOS

Anexo N° 1. Informe Diagnóstico de necesidades de Bienestar e Incentivos y percepción de actividades.

## 10. OBSERVACIONES

En el desarrollo del presente plan, se contó con la participación del personal adscrito a la Oficina de Gestión Humana.

Elaborado por:  Vanessa Moreno Montaña	Cargo:  Contratista Oficina Gestión Humana
Revisado y Aprobado por:  Alba Lucero Urrea Grisales	Cargo:  Jefe de Oficina Gestión Humana (E)