

Plan de Bienestar Social e Incentivos

2025

**MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y
TERRITORIO**

Grupo de Talento Humano



CONTENIDO

1. MARCO ESTRATÉGICO	2
2. INTRODUCCIÓN	2
3. OBJETIVO	3
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4. ALCANCE.....	3
5. MARCO NORMATIVO.....	4
6. RESPONSABLES.....	6
6.1 ENTIDADES DE APOYO	6
7. DEFINICIONES.....	7
8. DESARROLLO DEL PLAN	8
8.1 DIAGNÓSTICO.....	8
8.2 RESULTADOS DE ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES E INTERESES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	10
8.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES 2024.	14
8.4. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN	16
8.4.2 Cronograma del sistema de estímulos – Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025	17
8.4.3 Programa de Incentivos.....	27
8.4.3.1 Incentivos de Equipos de Trabajo.....	27
8.4.3.2. Incentivos por Desempeño.....	29
8.4.3.2.1. Mejores servidores públicos.....	29
8.4.3.2.2. Incentivos para la Educación Formal.....	30
8.4.3.2.2.1. Cronograma incentivos para la educación formal	30
9. RECURSOS:.....	30
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	30

1. MARCO ESTRATÉGICO

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	N/A
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	Convergencia Regional
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Por Definir
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento Institucional y Gestión Social
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano

2. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT) 2025 se fundamenta en la identificación de las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad, a partir de los resultados obtenidos en la encuesta de bienestar social realizada en 2024. Este ejercicio diagnóstico permitió recoger información clave sobre las áreas prioritarias para el fortalecimiento de su bienestar integral y el mejoramiento de su entorno laboral.

La encuesta de 2024 brindó insumos valiosos para entender las percepciones, intereses y oportunidades de mejora dentro de la organización. Los resultados destacan la importancia de diseñar estrategias enfocadas en la salud física y mental, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el desarrollo profesional, y el reconocimiento por los aportes y logros alcanzados. En este contexto, el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2025 busca responder de manera efectiva a estas necesidades, promoviendo acciones que contribuyan a un ambiente de trabajo más saludable, inclusivo y motivador.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 está alineado con los principios del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que priorizan la calidad de vida de los servidores públicos como un eje central para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. De esta manera, se estructuran programas y estrategias que buscan optimizar las condiciones laborales,

fortalecer las competencias del talento humano y fomentar una cultura organizacional basada en el reconocimiento, la equidad y el trabajo en equipo.

A través de este plan, el MVCT reafirma su compromiso con el bienestar de su equipo humano, entendiendo que son los principales agentes de transformación en el cumplimiento de la misión institucional. Este documento no solo refleja las prioridades identificadas en 2024, sino que también propone un enfoque sostenible y participativo para asegurar un impacto positivo en la vida de los servidores públicos durante 2025 y en adelante.

3. OBJETIVO

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear cultura laboral para que las y los servidores incorporen identidad y vocación por el buen servicio público.
- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

4. ALCANCE

En busca de generar condiciones y estrategias de Bienestar Social e Incentivos para las y los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida laboral, es importante para el desarrollo de las referidas estrategias relacionadas con calidad de vida laboral, deporte, salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para tener servidores saludables en la entidad, el Grupo de Talento Humano seguirá desarrollando diferentes planes y programas dirigidos a las y a los servidores públicos y sus

familias, mediante actividades lúdicas, deportivas, culturales, ambientales, existenciales, recreativas y educativas, que promuevan la integración y participación de todos, no obstante, ha sido notorio en la implementación planeada de asignación presupuestal para cubrir todas las actividades propuestas.

5. MARCO NORMATIVO

Es deber del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, como entidad pública, diseñar, ejecutar y evaluar los programas de bienestar social y calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias, así como diseñar y evaluar el sistema de reconocimientos e incentivos de conformidad con lo establecido

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	909	2004	Artículo 36 - Contempla que con el fin 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 la normatividad vigente.
Ley	1960	2019	Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente".
Ley Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de la vida	2294	2023	"Colombia Potencia Mundial de la Vida" que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C "Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida", en el capítulo 6 "Trabajo digno y decente" literal c "Modernización y transformación del empleo público" establece que: "(...)También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)2" (Subrayado fuera de texto).
Decreto	752	1984	Artículo 7 - señala que: "los organismos y entidades de la administración pública establecerán para los servidores públicos y sus familias, programas de bienestar social encaminados a elevar el nivel de vida de sus trabajadores y propender por su mejoramiento social y cultural...".

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto	1567	1998	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
Decreto	1083	2015	<p>"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"; determinando en su artículo 2.2.10.1, que "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".</p> <p>y finalmente en su artículo 2.2.10.17 preceptúa que "Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal".</p> <p>El artículo 70 ibidem, señala que la implementación del plan anual de bienestar de las entidades comprende:</p> <p>El área de protección y servicios sociales que atiende los programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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 la información.
Decreto	612	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".
Resolución	545	2021	"Por la cual se modifica la Resolución No. 0958 de 2019, mediante la cual se modificó la Resolución No. 0955 del 22 de diciembre de 2017, que creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Ministerio de

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			Vivienda, Ciudad y Territorio.”
Resolución	312	2013	Emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”,
Programa Nacional de Bienestar		2023-2026	Instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos según el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en la gestión estratégica del talento humano.

6. RESPONSABLES

El Secretario General como ordenador del gasto garantiza el cumplimiento del régimen público en entre ellos el plan de Bienestar Social e Incentivos y el Grupo de Talento Humano identifica, consolida y analiza las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias a través de los instrumentos de recolección de información y formula el Plan de Bienestar Social e Incentivos; así mismo el Comité Institucional de Gestión y Desempeño es la instancia encargada de orientar, articular y ejecutar las acciones y estrategias para la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

6.1 ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte.
- Alcaldía Mayor de Bogotá Secretaría de Ambiente
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

7. 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, creación, ocio, identidad y libertad.
 - ✓ Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas (DAFP 2023).
 - **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, 2003).
 - **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).
 - ✓ 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).
- **Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe poder competir con el sector privado, para reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.
- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1 DIAGNÓSTICO

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia 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:

"Con este Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país".

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Vivienda Ciudad y territorio se formula teniendo en cuenta los 5 ejes fundamentales establecidos desde el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; los cuales representan elementos importantes orientados a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, así mismo este se formuló teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, análisis de los resultados del FURAG, análisis de las encuestas de satisfacción, producto de los comentarios de los servidores frente a la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2024.

A continuación, se realiza una descripción de los ejes para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje se compone de estas dimensiones: factores psicosociales; hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y calidad de vida laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos.

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores 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 como: Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud.

Eje 3: Diversidad e Inclusión

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

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y Prevención, atención y medidas de protección, entre otras, la implementación de acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes.

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y

simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Esto a través de la Creación de cultura digital para el bienestar y Creación de ecosistemas digitales.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público

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

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

8.2 RESULTADOS DE ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES E INTERESES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Este instrumento se aplicó para trazar la ruta del bienestar laboral y los incentivos de las y los servidores públicos para el año 2025. Obtenidos los resultados de este formulario de una muestra representativa de servidoras y servidores se evidenció lo siguiente:

De las y los servidores que contestaron la encuesta 123 son de carrera administrativa, 26 de Libre nombramiento y remoción y 19 en condición de provisionalidad, así mismo 5 se encuentran ubicados en la sede Palma, 112 en la sede calle 17, 1 en la sede fragua y 50 en la sede Botica. Lo que evidencia que el mayor porcentaje de servidores están en la sede administrativa.

1. En un plazo máximo de 2 años los servidores públicos que están interesados en continuar la formación académica formal:	
NO	SI
22	146
2. Actividades que tienen previstas realizar los servidores en los próximos 2 años.	
ítem	#de servidores que perciben la necesidad

Estudiar	123
Mejorar el estado de salud	94
Hacer más ejercicio	94
Ahorrar	86
Realizar el viaje soñando	82
Adquirir Vivienda	64
Fortalecer la vida espiritual	49
Mejorar mi nivel de lectura	39
3.Principales razones por las que los servidores públicos no participan en las actividades de Bienestar:	
ítem	N° de servidores
Falta de tiempo	96
Carga laboral	66
Ninguna de las anteriores	30
Las actividades no son de tu gusto	26
Falta de motivación	24
No me cobijan	16
Todas las anteriores	2
El jefe inmediato no te da permiso para participar	0
4.De las actividades de Bienestar que motivan el mayor interés de las y los servidores públicos son:	
ítem	N° de servidores
Compartir en familia	111
Disminuir el estrés	99
practicar de Deporte	82
Fortalecer el clima laboral	77
Prácticas de autocuidado	54
Ampliar y fortalecer amistades	40
Desafío y Competición	20
Compartir con las mascotas	18
Otras	4
5.De las actividades deportivas que motivan el mayor interés de las y los servidores públicos son:	
ítem	N° de servidores
Natación	68
Bolos	64
Zumba	60
Yoga	47
Meditación	37
Tenis de mesa	28
Ciclismo	28
Voleibol	22

Baloncesto	21
Fútbol 8	19
Tejo o mini tejo	19
Fútbol 11	18
Tenis	17
Fútbol de salón	9
Salto de sogas	3

6. Actividad de encuentro cultural en la que les gustaría participar a las y los servidores públicos.

ítem	N° de servidores
Baile (Salsa, Merengue, Vallenato)	62
Danza Folclórica	47
Manualidades	46
Teatro	44
Música	37
Ninguna de la anteriores	34
Galería de foto	30
Galería y pintura	28
Interpretar un instrumento musical	14
Oralidad	12
Galería artesanía	11
Cuento y poesía	10
Canto simple a capela en vivo	4

7. Para la celebración de las fechas especiales cómo día de la familia, día de los niños y las niñas, las y los servidores públicos prefieren:

ítem	N° de servidores
Un bono (Incentivo consumible recreativo familiar)	123
Una actividad en un lugar recreativo	33
Una actividad en la caja de compensación	12

8. Las y los servidores públicos tienen como preferencia por actividades de integración con los compañeros y compañeras de trabajo

ítem	N° de servidores
Salida de integración con caminata ecológica	84
Mini-semana cultural	48
Noche de talento artísticos	36

9. Para una actividad de integración de la familia con los hijos e hijas en edades comprendidas entre 0 y 17 años las y los servidores prefieren:

ítem	N° de servidores
Boletas de cine	102
Salida a parque temático	42
Detalle	14
Actividad recreativa en la caja de compensación	10
10, Para la actividad de fin de año las y los servidores públicos prefieren:	
ítem	N° de servidores
Salida cultural en espacio campestre	63
Bono	55
Salida recreativa con toda la administración en la Caja de compensación	28
Salida de integración por dependencia.	13
Velada Cultural	9
11, Para la actividad de pre pensionado las y los servidores públicos prefieren:	
ítem	N° de servidores
No tengo condición de pre-pensionado	134
Compensar Campestre Fuera de la ciudad	26
Compensar de la 68	6
Sede del Ministerio	2
12. Para las vacaciones de los hijos e hijas en edad escolar de 4 a 16 años, los servidores públicos prefieren:	
ítem	N° de servidores
No tengo hijos	88
Actividad en espacios campestres y temáticos (1-2 días)	40
Semana de vacaciones recreativas de ocho horas de actividades desde las 8:00 am hasta las 4:00 pm)	38
13. En una actividad de fortalecimiento familiar (familias bambú) las y los servidores públicos contestaron:	
ítem	N° de servidores
En alguna de las sedes de la Caja de Compensación.	113
No me interesa	43

En la sede del Ministerio	10
---------------------------	----

8.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE ACTIVIDADES 2024.

Público Objetivo:

- Servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
- Tipo de Universo: finito
- Universo: 314
- Muestra: 73

En la encuesta de satisfacción se evaluó la percepción de las actividades con los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, teniendo en cuenta los siguientes criterios de puntuación:

- 0: No Aplica
- 1: Malo
- 2: Regular
- 3: Aceptable
- 4: Bueno
- 5: Excelente

Actividad	Nivel de Satisfacción					
	No Aplica	1 malo	2 regular	3 aceptable	4 bueno	5 excelente.
Cumpleaños Servidores Públicos - Diario - Detalle de cumpleaños (Dulces-Galletas-Antojo café con croissant).	21%	2%	5%	7%	23%	42%
Feria de servicios - Diario	11%	0%	5%	14%	39%	32%
Detalles y actividad Día sin carro y sin moto 2 de febrero	35%	3%	6%	9%	29%	18%
Actividad y detalle del Día Internacional de la Mujer 8 de marzo	22%	5%	4%	6%	22%	41%
Actividad y detalle del Día del Hombre 17 de marzo	37%	5%	4%	7%	19%	29%
Incentivo de consumo y actividad del Día de la secretaria y secretario 26 de abril	47%	1%	2%	1%	15%	33%
Día de la Familia / I Semestre - Turno abril	15%	1%	2%	2%	22%	57%

Actividad	Nivel de Satisfacción					
	No Aplica	1 malo	2 regular	3 aceptable	4 bueno	5 excelente.
Detalle del Día de la Madre 12 de mayo	36%	0%	5%	1%	18%	40%
Actividad del Día de la Afrocolombianidad 19 de mayo	33%	2%	6%	7%	29%	22%
Día de los Niños y las Niñas abril en Compensar	42%	1%	1%	4%	20%	32%
4500 pasos por tu salud y bienestar iniciando el año 2024 (SIMÓN BOLIVAR).	38%	0%	4%	7%	39%	20%
Feria de vivienda 2024	26%	1%	1%	14%	31%	27%
Club de Lectura Abril y mayo de 2024	40%	0%	5%	4%	26%	
Detalle de calendario 2024 de la Caja de Compensación Familiar Compensar	11%	6%	8%	6%	28%	41%
Atención a la servidora o servidor público sobre temas de Bienestar	17%	5%	5%	7%	33%	34%
Micro torneos relámpago juegos autóctonos MVCT abril -mayo.	25%	6%	1%	8%	24%	37%
Actividad de comunicación asertiva - Revolución de la amabilidad.	13%	1%	6%	7%	31%	41%
Día Nacional del Servidor Público	2%	2%	2%	2%	41%	50%
Día Internacional Del Orgullo LGBTIQ+H	36%	2%	7%	16%	21%	18%
Día de la familia II Turno - 1er Semestre 2024	2%	0%	0%	5%	25%	68%
Día del conductor	55%	2%	0%	7%	14%	23%
Socialización plan de bienestar 2024	5%	0%	0%	14%	46%	36%
Actividad de comunicación asertiva - Revolución de la amabilidad.	5%	2%	5%	9%	30%	50%
Taller De Preparación Para El Pre Pensionado / (Plan De Desvinculación Asistida)	50%	2%	0%	7%	18%	23%
Aniversario N° 13 - Minvivienda	2%	0%	2%	2%	11%	82%

Actividad	Nivel de Satisfacción					
	No Aplica	1 malo	2 regular	3 aceptable	4 bueno	5 excelente.
Satisfacción General Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024	19%	1%	3%	8%	27%	42%
Concurso de Halloween por áreas	0%	1%	4%	15%	41%	38%
Día dulce niños, niñas y adolescentes - Visita a las sedes Ministerio y Show de Magia	0%	1%	1%	15%	34%	48%
Día internacional de las personas con discapacidad	0%	3%	1%	18%	36%	43%
Entrega de reconocimientos "Incentivos y equipos de trabajo" a los servidores públicos	0%	3%	3%	1%	25%	69%
Actividad Cierre de Gestión - 2024	0%	0%	1%	3%	12%	84%

Como se observa en la tabla y los resultados de la encuesta de satisfacción, en promedio existe un nivel de agrado entre bueno y excelente por parte de los servidores públicos en la mayoría de las actividades de Bienestar, también un dato relevante es el porcentaje de no participación en algunas de ellas, por lo tanto, no se puntúa como satisfacción. Estos datos permiten analizar la continuidad de las actividades de bienestar para el año 2025, que produjeron niveles satisfacción altos y con fundamento en la encuesta de intereses y necesidades realizar nuevas actividades.

8.4. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Desarrollo de las actividades definidas en el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos	Cumplir el 100% del Plan de Bienestar e Incentivos	Avance en la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025	01/02/2025	31/12/2025

8.4.1 Diseño y formulación:

A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2025.

A continuación, se presenta el cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025; las cuales están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan:

8.4.2 Cronograma del sistema de estímulos – Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

N o	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023- 2026	MES EJECUTADO 2025											
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c
1	CUMPLEAÑOS SERVIDORES PÚBLICOS	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	FERIA DE SERVICIOS VIRTUAL (OFERTA DE BANCOS, FONDOS, SALUD, ALIMENTACIÓN, SEGUROS, EVENTOS, TURISMO, EDUCACIÓN, CONSTRUCTORAS, ETC.)	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	CONMEMORACIONES ESPECIALES	Eje 3: Diversidad e Inclusión	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Nº	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023-2026	MES EJECUTADO 2025											
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c
4	CONMEMORACIONES PROFESIONES	Eje 3: Diversidad e Inclusión	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
5	MIÉRCOLES DE DANZA, ZUMBA, BAILE CADA 8 DIAS EN LAS SEDES: CALLE 17 Y BOTICA.	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
6	JUEVES DE ACTIVACIÓN CORPORAL Y MENTAL CADA 15 DIAS EN LAS SEDES	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
7	RUNNING MINVIVIENDA 2025 INSCRIPCIONES	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral				x			x			x		
8	DÍA SIN CARRO Y SIN MOTO	Eje 2: Salud Mental: Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este component e se relaciona con la de las servidoras		x										

Nº	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023-2026	MES EJECUTADO 2025												
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c	
		y los servidores públicos para mejorar su bienestar y calidad de vida.													
9	ACTIVIDAD DEPORTIVA EQUILIBRANDO MI AÑO DE SALUD	Eje 2: Salud Mental: Higiene mental o psicológica		x											
10	DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER EVENTO	Eje 3: Diversidad e Inclusión			x										
11	DÍA INTERNACIONAL DEL HOMBRE - EVENTO	Eje 3: Diversidad e Inclusión			x										
12	OLIMPIADAS DEPORTIVAS MINVIVIENDA/ SALARIO EMOCIONAL	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral				x									
13	DÍA DE LA SECRETARIA Y DÍA DEL PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	Eje 3: Diversidad e Inclusión				x									
14	DÍA DEL NIÑO Y LA NIÑA NIÑEZ CON DERECHOS	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida				x									

Nº	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023-2026	MES EJECUTADO 2025												
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c	
		personal, familiar y laboral													
15	DÍA DE LA MADRE	Eje 3: Diversidad e Inclusión					x								
16	TORNEO DE BOLOS MINVIVIENDA	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral					x								
17	FERIA DE SERVICIOS DE LA VIVIENDA <i>Acuerdo Sindical</i>	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral					x								
18	DÍA DE LA AFROCOLOMBIANIDAD	Eje 3: Diversidad e Inclusión					x								
19	DÍA DEL PADRE	Eje 3: Diversidad e Inclusión						x							
20	ACTIVIDAD CON PADRES Y MADRES ADULTOS MAYORES DE SERVIDORES PÚBLICOS	Eje 3: Diversidad e Inclusión						x							
21	VACACIONES RECREATIVAS <u>MITAD DE AÑO Y OCTUBRE</u>	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio							x				x		

Nº	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023-2026	MES EJECUTADO 2025												
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c	
	NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES (2 DIAS FUERA, 1 EN LA ENTIDAD)	entre la vida personal, familiar y laboral													
22	FERIA DE SERVICIOS DE SEGUROS DE VIDA Y EXEQUIAL <i>Acuerdo Sindical</i>	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral							x						
23	DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:								x					
24	DÍA INTERNACIONAL DEL ORGULLO LGBTIQ+H	Eje 3: Diversidad e Inclusión							x						
25	DÍAS DE LA FAMILIA SEMESTRALES-	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral						x		x					

N o	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023- 2026	MES EJECUTADO 2025												
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c	
2 6	SEMANA DEPORTIVA MULTIFAMILIAR	Eje 2: Salud Mental: Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente se relaciona con la de las servidoras y los servidores públicos para mejorar su bienestar y calidad de vida.								x					
2 7	APOYO EDUCATIVO SERVIDORES PÚBLICOS E HIJOS	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público: Fomento del sentido de pertenenci a y la vocación por el servicio público:									x				
2 8	DÍA DEL CONDUCTOR	Eje 3: Diversidad e Inclusión									x				

Nº	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023-2026	MES EJECUTADO 2025													
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c		
29	SEMANA DE LA SALUD SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Eje 2: Salud Mental: Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente se relaciona con la de las servidoras y los servidores públicos para mejorar su bienestar y calidad de vida.									x					
30	BIENESTAR Y SEGURIDAD DIGITAL DISTRIBUCIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS EN LA FLEXIBILIDAD LABORAL	Eje 4: Transformación Digital: Creación de cultura digital para el bienestar:										x				
31	BIENESTAR DIGITAL EN FAMILIA CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Eje 4: Transformación Digital: Creación de cultura digital para el bienestar:											x			
32	TALLER DE PREPARACIÓN PARA EL PRE	Eje 1: Equilibrio Psicosocial												x		

Nº	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023-2026	MES EJECUTADO 2025													
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c		
	PENSIONADO / (PLAN DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA)	: Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral														
33	DÍA DE AMOR Y AMISTAD	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral										x				
34	ANIVERSARIO N° 13 - MNVIVIENDA	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:										x				
35	DÍA MUNDIAL DE LA MASCOTA JORNADA MINISTERIO	Eje 2: Salud Mental: Higiene mental o psicológica											x			
36	CONCURSO HALLOWEEN POR ÁREAS	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal,											x			

Nº	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023-2026	MES EJECUTADO 2025												
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c	
		familiar y laboral													
37	DÍA NIÑOS, LAS NIÑAS Y FAMILIA HALLOWEEN	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral											x		
38	FERIA EMPRENDIMIENTO COLABORADORES 2025	Eje 1: Equilibrio Psicosocial : Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral												x	
39	DÍA INTERNACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Eje 3: Diversidad e Inclusión													x
40	CIERRE DE GESTIÓN MINVIVIENDA	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:													x

N o	<u>ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS</u>	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023- 2026	MES EJECUTADO 2025											
			En e	Fe b	M ar	A br	Ma y	Ju n	J ul	Ag o.	Se pt	O ct	No v	Di c
		entre la vida personal, familiar y laboral												

Tabla 2. Cronograma Bienestar Social e incentivos 2025

Fuente: Grupo de Talento Humano, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

8.4.3 Programa de Incentivos

El Bienestar Social en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2025; de conformidad con lo establecido en la Resolución No.312 de 2013.

8.4.3.1 Incentivos de Equipos de Trabajo

El objetivo General de los Incentivos de equipos de trabajo es propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

Así mismo, los incentivos que se entregan a los ganadores de acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente.:

Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Este procedimiento está contemplado así:

1. Convocatoria,
2. Publicación y divulgación de la convocatoria,
3. Inscripción de equipos de trabajo y proyecto,
4. Verificación de requisitos,
5. Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos,
6. Ejecución del proyecto,
7. Presentación del informe,
8. Sustentación del proyecto,
9. Expedición del acto administrativo de ganadores,
10. Premiación.

Los Ejes temáticos son:

- Fortalecimiento de la oferta Institucional y la gestión misional frente a los grupos valor del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
 - Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – (ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras).
 - Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (actividades, estrategias, mediciones).
 - Automatización y racionalización de procesos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
 - Estrategia de análisis y uso de los datos.
 - Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio.
 - Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.
-
- 8.4.3.1.1. Cronograma Equipos de Trabajo

ACTIVIDADES	MES EJECUCIÓN
<i>Publicación y divulgación de la convocatoria.</i>	marzo de 2025
<i>Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.</i>	abril de 2025
<i>Verificación de requisitos.</i>	abril de 2025
<i>Publicación de los admitidos y no admitidos.</i>	mayo de 2025
<i>Ejecución del proyecto.</i>	mayo a agosto de 2025
<i>Presentación del informe.</i>	septiembre de 2025
<i>Sustentación del proyecto.</i>	octubre de 2025
<i>Resultados mejores equipos.</i>	noviembre de 2025
<i>Premiación.</i>	diciembre de 2025

8.4.3.2. Incentivos por Desempeño

8.4.3.2.1. Mejores servidores públicos

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, por cada nivel jerárquico del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente).

Las actividades para la selección de los mejores servidores de esta estrategia son las siguientes:

1. El Grupo de Talento Humano presentará al Comité de Institucional Gestión y Desempeño, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar del incentivo por desempeño.
2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en la respectiva Resolución.
3. Los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
3. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional y cumpla con los respectivos requisitos.

8.4.3.2.2. Incentivos para la Educación Formal

Conforme a lo señalado en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, les corresponde a las entidades públicas desarrollar programas de estímulos, cuya finalidad es motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, a través de programas de bienestar social e incentivos. Así las cosas, entre los programas que se pueden ofrecer a servidores y sus familias, está el de la financiación de la educación formal.

En este sentido el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio para la vigencia 2025 efectuará convocarías semestralmente para la financiación de programas de educación formal para servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y de sus hijos menores de 25 años.

8.4.3.2.2.1. Cronograma incentivos para la educación formal

ACTIVIDADES	MES EJECUCIÓN
<i>Publicación y divulgación de la convocatoria.</i>	marzo de 2025
<i>Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.</i>	abril de 2025
<i>Verificación de requisitos.</i>	abril de 2025
<i>Publicación de los admitidos y no admitidos.</i>	mayo de 2025
<i>Ejecución del proyecto.</i>	mayo a agosto de 2025
<i>Presentación del informe.</i>	septiembre de 2025
<i>Sustentación del proyecto.</i>	octubre de 2025
<i>Resultados mejores equipos.</i>	noviembre de 2025
<i>Premiación.</i>	diciembre de 2025

Tabla 3. Cronograma equipos de trabajo

Fuente: Grupo de Talento Humano, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2025

9. RECURSOS:

Los recursos disponibles para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos corresponden a \$361.000.000.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Corresponderá al Grupo de Talento Humano, realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera bimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025:

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Desarrollo de las actividades definidas en el cronograma del Plan Bienestar Social e Incentivos	Cumplir el 100% del plan de Bienestar Social e Incentivos	Avance en la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.	01/02/2025	31/12/2025		

El seguimiento al Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos y se realizará a través de la medición del indicador "avance en la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos", el cual cuenta con su respectiva ficha técnica y es parte integral del Plan de Acción Institucional.

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	XX/XX/XX	Comité Institucional de Gestión y Desempeño -CIDG	Formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos