ANEXO 3

Espacios Bogotá S.A. - E.S.P. NIT. 900.344.248-0	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Emisión:	18/03/2026
		Código:	GTH-F-12
		Versión:	1.0
	FORMATO: PLAN OPERATIVO ANUAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Página:	1 de 1
		Aprobado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

VIGENCIA:	2026	PLAN OPERATIVO ANUAL: CRONOGRAMA DE PLANEACION, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION					ENERO					
							CAPACITACIONES			COBERTURA DE FUNCIONARIOS		
EJE TEMATICO	COMPETENCIAS	TEMAS PRIORIZADOS RESULTADO APLICACIÓN DE ENCUESTA	TEMA DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD: PRESENCIAL VIRTUAL	POBLACIÓN OBJETIVO	CAPACITADOR	PLANEADA	EJECUTADA	%	TOTAL DE SERVIDORES PUBLICOS	# DE SERVIDORES ASISTENTES	%
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Comunicación interpersonal			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER HACER				SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER SER				SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Energías limpias y conflictos socioambientales.			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER HACER	Creación en equipo			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER SER	Comunicación asertiva y no violenta			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	Respeto por la diversidad			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER HACER	Resolución de conflictos			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER SER	Violencias basadas en género.			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Apropiación y uso de la tecnología.			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER HACER	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER SER	Automatización de procesos			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABERES	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%

VIGENCIA:	2026	PLAN OPERATIVO ANUAL: CRONOGRAMA DE PLANEACION, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION					ENERO					
							CAPACITACIONES			COBERTURA DE FUNCIONARIOS		
EJE TEMATICO	COMPETENCIAS	TEMAS PRIORIZADOS RESULTADO APLICACIÓN DE ENCUESTA	TEMA DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD: PRESENCIAL VIRTUAL	POBLACIÓN OBJETIVO	CAPACITADOR	PLANEADA	EJECUTADA	%	TOTAL DE SERVIDORES PUBLICOS	# DE SERVIDORES ASISTENTES	%
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABER HACER	Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER SER	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Resolución de conflictos			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER HACER	Liderazgo efectivo			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
	SABER SER	Compromiso con la entidad			SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
TEMAS DE MIPG					SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
TEMAS DE MIPG					SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS				0%			0%
TEMAS DE MIPG					SERVIDORES PUBLICOS - CONTRATISTAS							

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACION	No. Capacitaciones Realizadas	0
	No. Capacitaciones Programadas	0
	Porcentaje % de Cumplimiento Capacitaciones	0%
INDICADOR DE COBERTURA DE ASISTENCIA AL PLAN DE CAPACITACION	No. de Funcionarios Asistentes	0
	No. de Funcionarios Programados	0
	Porcentaje % de Cumplimiento en Cobertura	0%

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION – SIG
CUADRO CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de Modificación	Descripción del Cambio
1.0	Marzo 18 de 2026	Creación inicial del Documento. Formato Cronograma y Cobertura Plan de Capacitación PIC

ELABORACIÓN Y APROBACION

Elaboro y/o Actualizo	Apoyo en Elaboración y/o Actualización	Aprobó y Adopto
Gloria Isabel Corzo Suárez – Contratista Profesional de Apoyo MIPG		Aprobado y adoptado mediante acta No. X del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de 2026
Fecha: Marzo 18 de 2026	**Fecha:**	**Fecha:**

ANEXO 4

Gmail **Gloria Corzo <gloriacorzo18@gmail.com>**

Informe Resultados Encuesta Plan de Bienestar e Incentivos 2026

1 mensaje

Gloria Corzo <gloriacorzo18@gmail.com> 24 de marzo de 2026 a las 8:00 a.m.
Para: espamogotes espamogotes <espamogotes@mogotes-santander.gov.co>, gerencia@espamogotes.gov.co

Buenos días Dr. **Oscar.**

Por medio de la presente me permito anexar el Informe Resultados de Aplicación de la Encuesta Virtual para elaboración del Plan Operativo Anual del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

Este informe contiene los resultados de la encuesta virtual aplicada a los contratistas y servidores públicos. En el informe se presenta por cada Eje Temático, un cuadro de resultados priorizados, con los nombres de los componentes que obtuvieron el mayor porcentaje de calificación, según el interés de los servidores y contratistas de participar en estas actividades de bienestar.

Con los resultados obtenidos se elaboró el Plan Operativo Anual del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, en el cual se establecen los Ejes Temáticos y los Nombres de los Componentes priorizados según los resultados obtenidos en la Encuesta Virtual del Plan de Bienestar e Incentivos.

Este documento Plan Operativo Anual del Plan de Bienestar e Incentivos es la herramienta a través de la cual se definen y programan por parte de la Gerencia las actividades de Bienestar a cumplir durante esta vigencia. De igual forma este documento se debe mantener actualizado incluyendo los datos de cumplimiento y cobertura de asistencia por parte de los funcionarios en cada actividad.

Así mismo el documento Plan Operativo Anual del Plan de Bienestar e Incentivos, permite obtener los datos para el cumplimiento y seguimiento trimestral de los Indicadores de Gestión, del Proceso Gestión del Talento Humano

Cordialmente,

Gloria Isabel Corzo Suárez
Contratista Profesional de Apoyo Modelo MIPG
ESPAMOGOTES S.A E.S.P
Mogotes, Santander
m: +57 3173758731
e: gloriacorzo18@gmail.com

2 archivos adjuntos

PLAN OPERATIVO ANUAL DEL PLAN DE BIENESTAR 2026.xlsx
55K

INFORME PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026.pdf
221K

INFORME DE RESULTADOS, APLICACIÓN DE LA ENCUESTA VIRTUAL PARA ELABORACION DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos se encuentra incorporado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce al Talento Humano como un eje fundamental y proporciona instrumentos para acompañar a los servidores a lo largo de su ciclo laboral. Estas iniciativas tienen como finalidad mejorar su calidad de vida, al igual que fortalecer su entorno familiar, social y profesional.

En este contexto, la Empresa de Servicios Públicos de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Mogotes ESPAMOGOTES S.A. E.S.P. adopta el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, en armonía con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Este plan se sustenta en el marco normativo vigente —entre ellos, la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015— y tiene como propósito servir de herramienta estratégica para la gestión administrativa, orientada a promover el bienestar

2. Metodología

Se realizó la aplicación de la Encuesta Virtual del Plan de Bienestar e Incentivos, a los servidores públicos y contratistas de ESPAMOGOTES, la cual contiene preguntas sobre los Ejes Temáticos establecidos por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, con el objeto de priorizar las actividades de mayor interés, para los(as) servidores(as) públicos(as) y contratistas.

Con los resultados del presente informe se establece y formula el Formato Plan Operativo Anual del Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2026.

3. Resultados de la aplicación de la Encuesta Plan de Bienestar e Incentivos 2026

Numero de Encuestas aplicadas virtualmente: 4

Funcionarios y Contratistas participantes por Nivel:

NIVEL	PARTICIPANTES	PORCENTAJE %
Directivo	1	25%
Técnico	1	25%
Asistencial	2	50%
TOTAL	4	100%

Una vez aplicada la Encuesta Virtual para el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2026, se procedió a tabular la información, que será presentada y analizada a detalle en la siguiente sección del presente informe.

3.1. Resultados Eje Temático: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

Este Eje Temático se encuentra conformado por los componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral, los cuales una vez sometidas a votación, arrojaron los siguientes resultados:

Eje Temático: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		
Componente	**Actividad Propuesta**	**Porcentaje de favorabilidad**
Componente Factores Psicosociales	**Actividades relacionadas con el Entorno laboral saludable**	**2=50%**
	Capacitaciones en artes y/o artesanías	2=50%
	Eventos de emprendimiento	1=25%
Componente Equilibrio entre la vida Personal, Familiar y Laboral	**Espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias**	**3=75%**
	Actividades relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.	3=75%
	Reconocimiento a los(as) servidores(as) públicos(as) de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo)	1=25%
Componente Calidad de Vida Laboral	**Programa de incentivos: reconocer a los(as) servidores(as) por su desempeño laboral**	**1=25%**

Teniendo en cuenta los resultados según el porcentaje obtenido, podemos evidenciar que los encuestados aprecian como importantes las siguientes actividades:

1. Espacio para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (75%)
2. Actividades relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral (75%)
3. Capacitaciones en artes y/o artesanías (50%).

3.2. Resultados Eje Temático: 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.

Este Eje Temático se encuentra conformado por los componentes: Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud.

Eje Temático: SALUD MENTAL		
Componente	**Actividad Propuesta**	**Porcentaje de favorabilidad**
Componente Higiene mental o psicológica	**Implementación de Estrategias para el mantenimiento de la Salud Mental.**	**1=25%**
	Actividades de Promoción de la Salud	1=25%
	Promover estrategias para trabajar bajo presión	1=25%
Componente Prevención de nuevos riesgos a la Salud	**Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión**	**2=50%**
	Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico	1=25%

Teniendo en cuenta los resultados según el porcentaje obtenido, podemos evidenciar que los encuestados aprecian como importantes las siguientes actividades:

1. Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión (50%)
2. Actividades de promoción de la salud (25%)
3. Promover estrategias para trabajar bajo presión (25%)

3.3. Resultados Eje Temático: 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.

Este Eje Temático se encuentra conformado por los componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad; Prevención, atención y medidas de protección.

Eje Temático: DIVERSIDAD E INCLUSION		
Componente	**Actividad Propuesta**	**Porcentaje de favorabilidad**
Componente Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad	**Realizar acciones para prevenir, detectar y proteger de actuaciones discriminatorias o de trato desigual**	**3=75%**
Componente Prevención, atención y medidas de protección	**Realizar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.**	**1=25%**

Teniendo en cuenta los resultados según el porcentaje obtenido, podemos evidenciar que los encuestados aprecian como importantes las siguientes actividades:

1 realizar acciones para prevenir, detectar y proteger de actuaciones discriminatorias o de trato desigual (75%).

2. Realizar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación (25%).

3.4. Resultados Eje Temático: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial para las entidades públicas, 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.

Este Eje Temático se encuentra conformado por los componentes: Creación de cultura digital para el bienestar, Analítica de datos para el bienestar, Creación de ecosistemas digitales.

Eje Temático: TRANSFORMACIÓN DIGITAL		
Componente	**Actividad Propuesta**	**Porcentaje de favorabilidad**
Componente Creación de cultura digital para el bienestar	**Realizar capacitaciones relacionadas con la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.**	**1=25%**

Teniendo en cuenta los resultados según el porcentaje obtenido, podemos evidenciar que los encuestados aprecian como importantes las siguientes actividades:

1. Realizar capacitaciones relacionadas con la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor (25%)

3.5. Resultados Eje Temático: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO 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.

Este Eje Temático se encuentra conformado por el componente: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

Eje Temático: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO		
Componente	**Actividad Propuesta**	**Porcentaje de favorabilidad**
Componente Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	**Promover actividades de entendimiento e interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.**	**1=25%**
	Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos	**1=25%**

Teniendo en cuenta los resultados según el porcentaje obtenido, podemos evidenciar que los encuestados aprecian como importantes las siguientes actividades:

1. Promover actividades de entendimiento e interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad. (25%)

2. Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos (25%)

4. Conclusiones y Recomendaciones

Una vez obtenidos los resultados de la Encuesta Virtual del Plan de Bienestar e Incentivos, la cual fue aplicada a los funcionarios y contratistas de la empresa ESPAMOGOTES, es posible concluir y recomendar la inclusión en el Plan Operativo Anual del Plan de Bienestar e Incentivos, las siguientes actividades las cuales fueron priorizadas al obtener las calificaciones más altas en cada Eje Temático y sus Componentes:

EJE TEMATICO	TEMAS DE CAPACITACION PRIORIZADOS
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Actividades relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.
	Espacios para que los servidores y los servidores públicos puedan compartir con sus familias
	Capacitaciones en artes y/o artesanías
SALUD MENTAL	Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión
	Actividades de Promoción de la Salud
	Promover estrategias para trabajar bajo presión

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Realizar acciones para prevenir, detectar y proteger de actuaciones discriminatorias o de trato desigual
	Realizar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Realizar capacitaciones relacionadas con la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Promover actividades de entendimiento e interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
	Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos

La planeación de las actividades a cumplir dentro del Plan de Bienestar e Incentivos se realiza a través del Formato GTH-F02 Plan Operativo Anual del Plan de Bienestar e Incentivos, el cual permite programar las actividades de bienestar, e igualmente realizar el seguimiento a la ejecución de las mismas, así como el seguimiento al margen de cobertura en la asistencia de los servidores públicos, como parte del objeto del plan de bienestar.

Informe Elaborado por: Gloria Isabel Corzo Suárez
Contratista Profesional de Apoyo MIPG

ANEXO 5

Espamzogotes S.A. - E.S.P. NIT. 900.344.248-0	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Emisión:	18/03/2026
		Código:	GTH-F-11
		Versión:	1.0
	FORMATO: PLAN OPERATIVO ANUAL DEL PLAN DE BIENESTAR	Página:	1 de 1
		Aprobado por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

VIGENCIA	2026	PLAN OPERATIVO ANUAL: CRONOGRAMA DE PLANEACION, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS				ENERO					
						CAPACITACIONES			COBERTURA		
EJE TEMATICO	COMPONENTE	ACTIVIDADES PRIORIZADAS RESULTADO APLICACIÓN DE ENCUESTA	TEMA DE LA ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE	PLA	EJE	%	# PROG	# ASI	%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores Psicosociales	Actividades relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
	Equilibrio entre la vida Personal, Familiar y Laboral	Espacios para que los servidores y los servidores públicos puedan compartir con sus familias		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
	Calidad de Vida Laboral	Capacitaciones en artes y/o artesanías		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
SALUD MENTAL	Higiene mental o psicológica	Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
	Prevención de nuevos riesgos a la Salud	Actividades de Promoción de la Salud		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
	Prevención de nuevos riesgos a la Salud	Promover estrategias para trabajar bajo presión		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
DIVERSIDAD E INCLUSION	Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad	Realizar acciones para prevenir, detectar y proteger de actuaciones discriminatorias o de trato desigual		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
	Prevención, atención y medidas de protección	Realizar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
TRANSFORMACION DIGITAL	Creación de Cultura Digital para el Bienestar	Realizar capacitaciones relacionadas con la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%

VIGENCIA	2026	PLAN OPERATIVO ANUAL: CRONOGRAMA DE PLANEACION, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS				ENERO					
						CAPACITACIONES			COBERTURA		
EJE TEMATICO	COMPONENTE	ACTIVIDADES PRIORIZADAS RESULTADO APLICACIÓN DE ENCUESTA	TEMA DE LA ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE	PLA	EJE	%	# PROG	# ASI	%
IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Promover actividades de entendimiento e interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%
		Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos		SERVIDORES PUBLICOS Y CONTRATISTAS				0%			0%

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	**No. Actividades Realizadas**	0
	No. Actividades Programadas	0
	Porcentaje % de Cumplimiento Actividades	**0%**
INDICADOR DE COBERTURA DE ASISTENCIA AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	**No. de Funcionarios Asistentes**	0
	No. de Funcionarios Programados	0
	Porcentaje % de Cumplimiento en Cobertura	**0%**

SISTEMA INTEGRADO DE GESTION – SIG
CUADRO CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha de Modificación	Descripción del Cambio
1.0	Marzo 18 de 2026	Creación inicial del Documento. Formato Cronograma y Cobertura Plan de Capacitación PIC
ELABORACION Y APROBACION		
Elaboro y/o Actualizo	**Apoyo en Elaboración y/o Actualización**	**Aprobó y Adopto**
Gloria Isabel Corzo Suárez – Contratista Profesional de Apoyo MIPG		Aprobado y adoptado mediante acta No. X del Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2026
Fecha: Marzo 18 de 2026	**Fecha:**	**Fecha:**