



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

VIGENCIA 2026



**EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL
PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL**



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Código:
GA-PL-03

Versión:
06

Vigente:
20/01/2026

Página:
2 de 7

DOCUMENTO CONTROLADO

TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción	3
2.	Objetivo	3
2.1	Objetivos Específicos	3
3.	Alcance	3
4.	Responsable	3
5.	Términos y definiciones	4
6.	Marco Legal	4
7.	Desarrollo de las actividades:	5
8.	Fase de evaluación y seguimiento	6
9.	Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar	6

	EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS				
Código: GA-PL-03	Versión: 06	Vigente: 20/01/2026	Página: 3 de 7	DOCUMENTO CONTROLADO	

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Empresa para el Desarrollo Territorial se concibe como una herramienta estratégica orientada a fortalecer el talento humano, promover condiciones laborales dignas y contribuir al desarrollo integral de los territorios en los que la organización hace presencia. Este plan se fundamenta en el marco normativo vigente, el cual establece lineamientos para la promoción del bienestar laboral, la motivación, el reconocimiento al desempeño y la generación de entornos organizacionales saludables, equitativos y sostenibles.

En coherencia con los principios legales y las políticas públicas relacionadas con el desarrollo territorial, el plan busca articular acciones que impacten positivamente tanto a los colaboradores como a las comunidades, fomentando la participación, la inclusión, la equidad y el sentido de pertenencia. A través de programas de bienestar social, incentivos institucionales y mecanismos de reconocimiento, se pretende potenciar las capacidades individuales y colectivas, mejorar el clima organizacional y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.

De esta manera, el Plan de Bienestar e Incentivos se constituye en un instrumento de gestión que no solo da cumplimiento a la normatividad aplicable, sino que también refuerza el compromiso de la empresa con el desarrollo territorial, la responsabilidad social y la mejora continua del desempeño institucional.

2. Objetivo

Implementar un plan integral de bienestar en la empresa que promueva la salud física, mental y emocional de los colaboradores, con el fin de mejorar su calidad de vida, aumentar la motivación y el compromiso, reducir el ausentismo y fortalecer un clima laboral positivo y productivo.

2.1 Objetivos Específicos

- ✓ Diseñar e implementar programas de bienestar laboral que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, en concordancia con los lineamientos normativos aplicables.
- ✓ Establecer un sistema de incentivos y reconocimientos que estimule el desempeño, la productividad y el compromiso institucional, garantizando criterios de equidad, transparencia y mérito.
- ✓ Promover acciones que fortalezcan el clima organizacional, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, favoreciendo relaciones laborales armónicas y respetuosas.
- ✓ Articular las estrategias de bienestar e incentivos con los objetivos de desarrollo territorial, fomentando la participación de los colaboradores en iniciativas que generen impacto social positivo en las comunidades.
- ✓ Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de bienestar laboral e incentivos, mediante mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua del plan.

3. Alcance

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores públicos de la empresa.

4. Responsable

Es responsabilidad del Líder del Proceso Administrativo la implementación de este plan, así como de todos los funcionarios y/o contratistas acogerse a las pautas aquí establecidas.

	EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS				
Código: GA-PL-03	Versión: 06	Vigente: 20/01/2026	Página: 4 de 7	DOCUMENTO CONTROLADO	

5. Términos y definiciones

- 5.1** Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.
- 5.2** 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.
- 5.3** 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.

6. Marco Legal

Norma	Tema
Constitución Política	
Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
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.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	"Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad,

	EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS				
Código: GA-PL-03	Versión: 06	Vigente: 20/01/2026	Página: 5 de 7	DOCUMENTO CONTROLADO	

	atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado".
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos	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.

7. Etapas de desarrollo.

7.1 Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos y trabajadores en general, hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, para la presente vigencia.

7.2 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 2026.

7.3 Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

7. Desarrollo de las actividades:

La Alta Dirección deberá apropiar los recursos económicos necesarios para garantizar la ejecución del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2026.

	EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS				
Código: GA-PL-03	Versión: 06	Vigente: 20/01/2026	Página: 6 de 7	DOCUMENTO CONTROLADO	

Partiendo de las iniciativas definidas a nivel general y de los lineamientos establecidos para la formulación de un Plan de Bienestar integral, orientado a todos los trabajadores de la Empresa para el Desarrollo Territorial PROYECTA, se identificaron y priorizaron los siguientes componentes, considerados fundamentales para su adecuada implementación:

- Equilibrio psicosocial
- Salud mental
- Diversidad e inclusión
- Identidad institucional y vocación por el servicio público

8. Fase de evaluación y seguimiento

8.1. Evaluación y seguimiento Corresponderá al Grupo de Gestión Humana realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

9. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.

Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

Calidad: Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

Cronograma de actividades GG-D-06

10. Plan de incentivos y equipos de trabajo

El Bienestar Social en la Administración Pública 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.

11. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados públicos

	EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE DESARROLLO TERRITORIAL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS				
Código: GA-PL-03	Versión: 06	Vigente: 20/01/2026	Página: 7 de 7	DOCUMENTO CONTROLADO	

12. Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, la empresa reconocerá 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 públicos con base en el cumplimiento de metas.

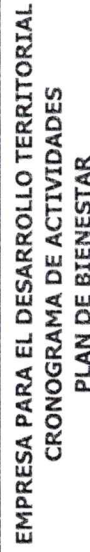
- ✓ Mención de honor.
- ✓ Reconocimiento público a la labor meritoria.
- ✓ Distinción Pública en la cartelera de la empresa por un término de un mes.

13. Requisitos para participar en el plan anual de incentivos

Los empleados públicos de la empresa deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la empresa, no inferior a un (1) año.
- No tener o haber tenido procesos disciplinarios en cualquier instancia.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de cumplimiento de metas anual.


 LINA MARCELA ROSADAN PRIETO
 Gerente General
 29/01/2026

[illegible]

EMPRESA PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR																
PROYECTA		Versión: 02		Vigente: 04/08/2021		Página: 1 de 1		DOCUMENTO CONTROLADO								
Código: GG-D-06		AÑO: 2026														
OBJETIVO:		Implementar un plan integral de bienestar en la empresa que promueva la salud física, mental y emocional de los colaboradores, con el fin de mejorar su calidad de vida, aumentar la motivación y el compromiso, reducir el ausentismo y fortalecer un clima laboral positivo y productivo.														
ACTIVIDADES		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	RESPONSABLE	Ejecutado SI NO	OBSERVACIONES
ACTIVIDADES DEPORTIVAS																
Torneo de bolos																
Torneo de tejo																
Salud cardiovascular (clase de aerobicos)																

Aprobó: Lina Marcela Rodríguez Heto-Gerente General
29/01/2026