



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

1. OBJETIVO

Desarrollar acciones y actividades encaminadas a impactar la calidad de vida laboral, familiar y social, de los Servidores y Servidoras Públicas de la Alcaldía de Acacías, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del servidor público, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Planear actividades de bienestar social e incentivos, que den respuesta a las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad.
- Crear condiciones de trabajo que favorezcan el ambiente laboral y permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Identificar y aplicar acciones y oportunidades de mejora, que permitan optimizar la destinación, inversión e impacto de los recursos invertidos.

2. RESPONSABLES

La Secretaría Administrativa y Financiera tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad, a través de la dependencia encargada de Recurso Humano.

3. MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** Establece que, “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”.
- **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, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la

obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

- **Ley 1952 de 2019. Artículo 37.** “... 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas 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”.
- **Decreto 051 de 2018, en su artículo 4 determina:** Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así: “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.
- **Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026.**

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Alcaldía Municipal de Acacias, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el artículo 2.2.10.2. Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone que, para efectos de los programas de bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

5. DIAGNÓSTICO

Para realizar la formulación del plan de bienestar social e incentivos de la entidad, se tuvo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026, los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y la encuesta realizada por la oficina de recurso humano.

Se lleva a cabo una formulación de recolección de información implementadas mediante encuesta en donde participaron 76 funcionarios, obteniendo una muestra significativa y representativa para la elaboración y ejecución del plan de bienestar social de la entidad para la presente vigencia.

La encuesta realizada arrojó los siguientes resultados:

1. ¿Participaría en las actividades del Plan de Bienestar Social por algunos de los siguientes motivos?

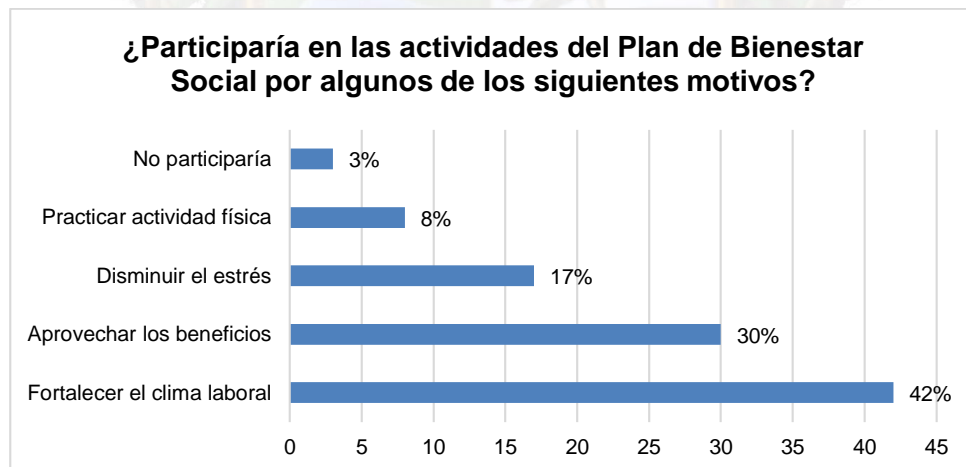
Se plantearon las siguientes opciones de respuesta:

- Fortalecer el clima laboral
- Aprovechar los beneficios
- Disminuir el estrés
- Practicar actividad física
- No participaría

A continuación, se presentan los resultados de los encuestados de la pregunta ¿Participaría en las actividades del Plan de Bienestar Social por algunos de los siguientes motivos? De mayor a menor votación:

Muestra: 76 funcionarios

ACTIVIDADES	VOTOS	%
Fortalecer el clima laboral	32	42
Aprovechar los beneficios	23	30
Disminuir el estrés	13	17
Practicar actividad física	6	8
No participaría	2	3
TOTAL	76	100



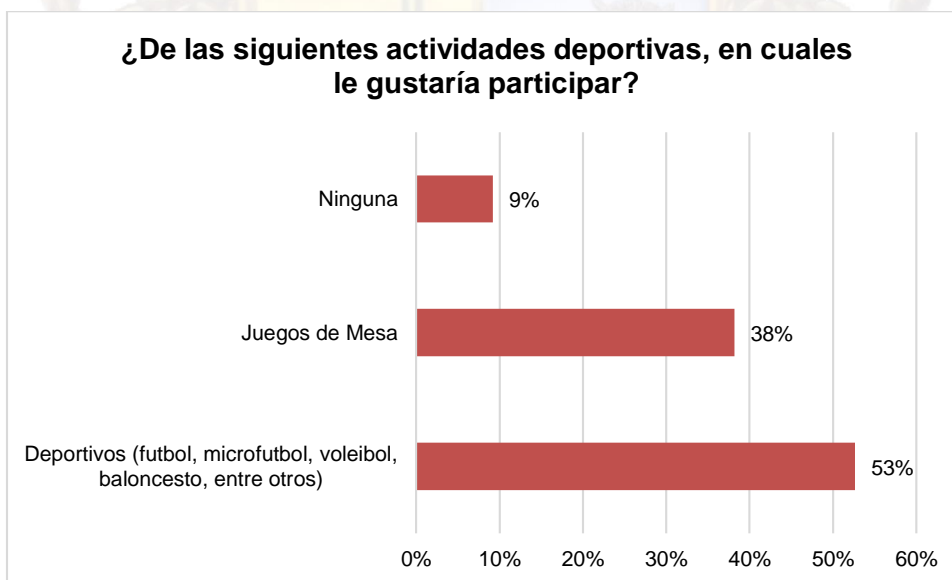
Se concluye:

- En total (32) de los funcionarios de la alcaldía municipal seleccionaron la actividad de fortalecer el clima laboral equivaliendo el 42% de todos los encuestados.
- En segundo lugar, quedó la opción aprovechar los beneficios con el voto de (23) funcionarios, correspondiendo al 30%.
- En tercer lugar, los funcionarios escogieron disminuir el estrés con un total de votos (13) funcionarios, correspondiendo al 17%.
- Para la siguiente opción los funcionarios escogieron practicar actividad física con un total de (6) funcionarios, correspondiendo al 8%.
- Tan solo (2) funcionarios que representan el 3% indicaron que no participarían.

2. ¿De las siguientes actividades deportivas, en cuales le gustaría participar?

Se formuló la siguiente pregunta para determinar cuáles actividades deportivas son más del gusto de los funcionarios; planteando las siguientes opciones:

ACTIVIDADES	VOTOS	%
Deportivos (futbol, microfutbol, voleibol, baloncesto, entre otros)	40	53
Juegos de Mesa	29	38
Ninguna	7	9
TOTAL	76	100



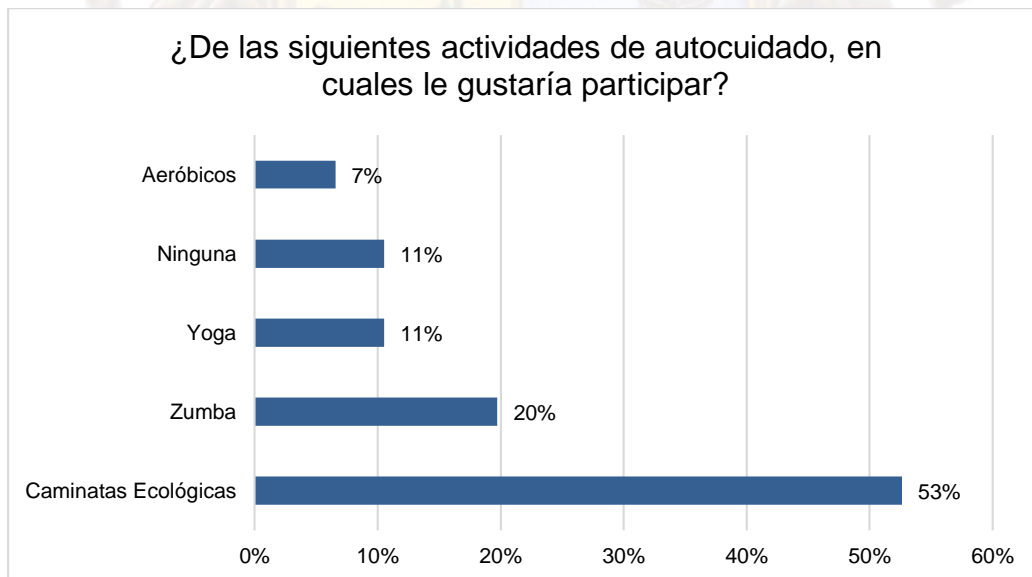
Se concluye:

- En total (40) de los funcionarios de la alcaldía municipal seleccionaron de más preferencia actividades Deportivos (futbol, microfutbol, vóleibol, baloncesto, entre otros) equivaliendo el 53% de todos los encuestados.
- En segundo lugar, quedó la opción Juegos de Mesa con el voto de (29) funcionarios, correspondiendo al 38%.
- Y en último lugar quedo la opción Ninguna, con 7 votos, equivaliendo al 9%.

3. ¿De las siguientes actividades de autocuidado, en cuales le gustaría participar?

Se plantearon 5 opciones con posibilidad de solo una elección, pero las de mayor selección fueron las siguientes:

ACTIVIDADES	VOTOS	%
Caminatas Ecológicas	40	53
Zumba	15	20
Yoga	8	10
Ninguna	8	10
Aeróbicos	5	7
TOTAL	76	100

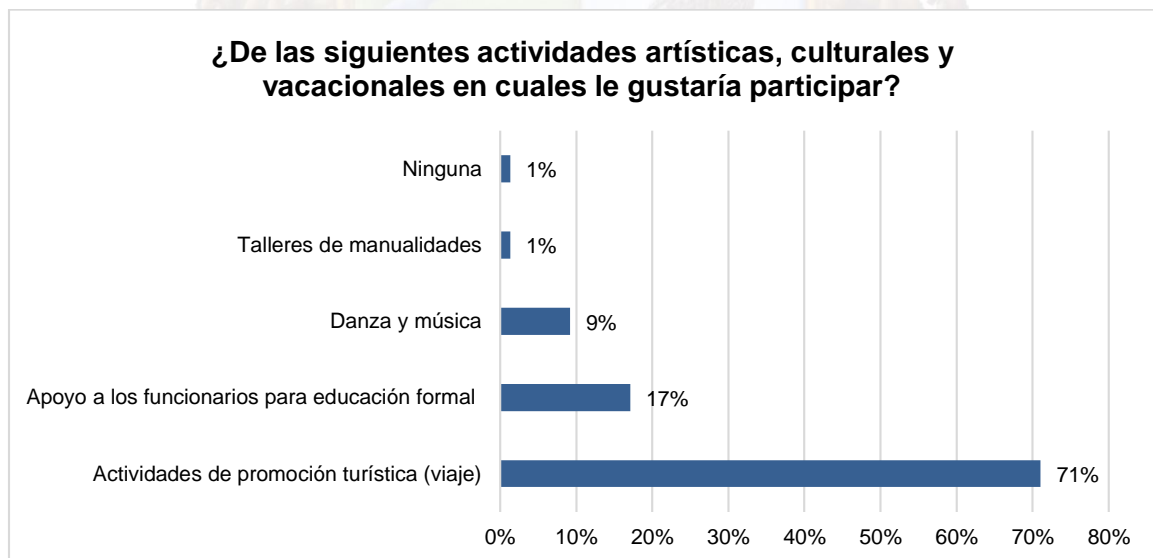


Se concluye:

- En total cuarenta (40) de los funcionarios de la alcaldía municipal seleccionaron que les interesa que les realicen Caminatas ecológicas, que equivale a un 53% de todos los encuestados.
 - En la siguiente opción Zumba con un total de votos de quince (15) funcionarios, equivaliendo el 20%.
 - En tercer lugar, ocho (8) funcionarios escogieron la actividad de Zumba, que equivale a un 10%.
 - Seguido ocho (8) funcionarios escogieron la opción Ninguna que equivale al 10%.
 - Y por último cinco (5) funcionarios escogieron Aeróbicos que equivalente a un 7%.
4. ¿De las siguientes actividades artísticas, culturales y vacacionales en cuales le gustaría participar?

Se formuló la siguiente pregunta para determinar cuáles actividades artísticas, culturales y vacaciones son más del gusto de los funcionarios.

ACTIVIDADES	VOTOS	%
Actividades de promoción turística (viaje)	54	71
Apoyo a los funcionarios para educación formal	13	17
Danza y música	7	9
Talleres de manualidades	1	2
Ninguna	1	1
TOTAL	76	100



Se concluye:

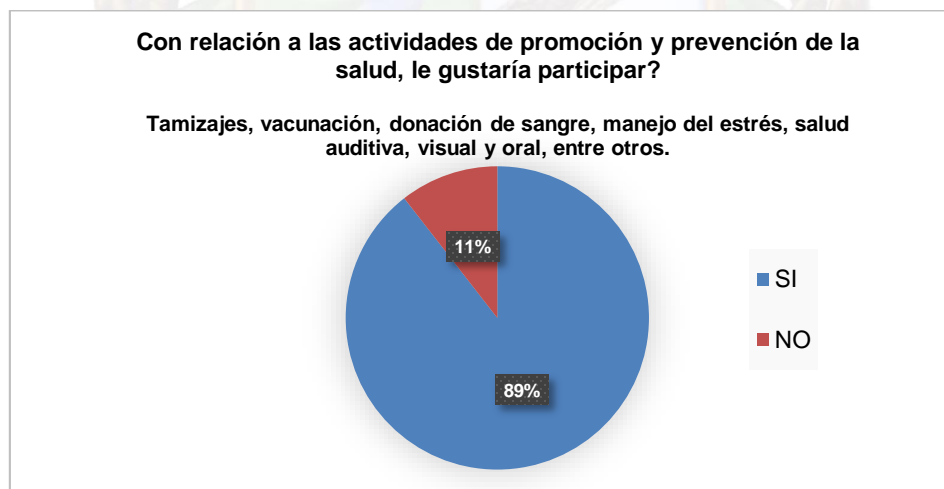
- En total cincuenta y cuatro (54) funcionarios de la alcaldía municipal seleccionaron la Actividad de promoción turística (viaje) equivaliendo el 71% de todos los encuestados.
- En segundo lugar, quedó la opción Apoyo a los funcionarios para educación formal con el voto de 13 funcionarios, correspondiendo al 17%.
- Para la opción Danza y música, se encontró que siete (7) funcionarios seleccionaron esta iniciativa siendo equivalente al 9% de los encuestados.
- Para la siguiente opción Talleres de manualidades, un (1) solo funcionario escogió esta opción lo que equivale a un 2%.
- Y para finalizar un (1) funcionario que representa el 1% indico que prefiere la opción Ninguna.

5. ¿Con relación a las actividades de promoción y prevención de la salud, le gustaría participar?

Tamizajes, vacunación, donación de sangre, manejo del estrés, salud auditiva, visual y oral, entre otros.

Se formuló la siguiente pregunta para determinar si les gustaría ser partícipes de actividades de prevención de la salud y los funcionarios respondieron lo siguiente:

RESPUESTA	VOTOS	%
SI	68	89
NO	8	11
TOTAL	76	100

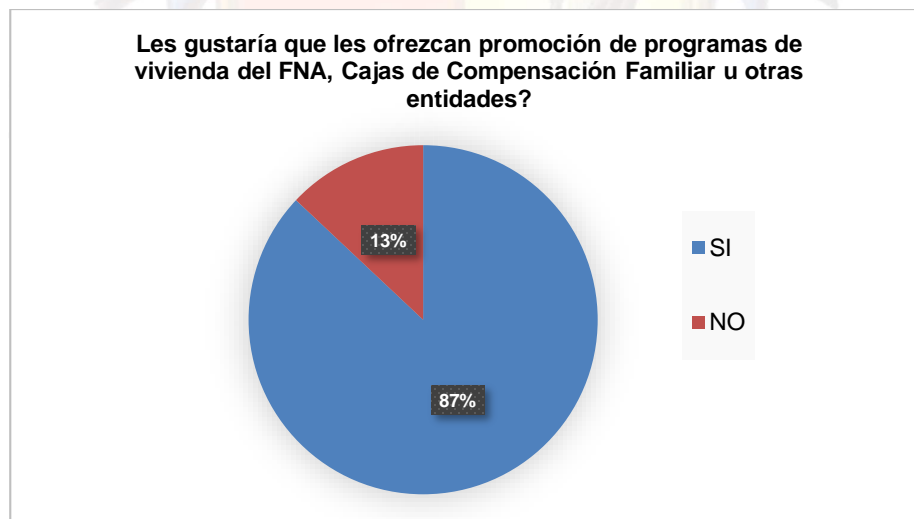


Se concluye:

- En total 68 de los funcionarios de la alcaldía municipal seleccionaron la opción SI participarían de las actividades, equivaliendo el 89% de todos los encuestados.
 - Y en la opción NO, 8 funcionarios escogieron que no participarían, lo que equivale a un 11%.
6. ¿Les gustaría que les ofrezcan promoción de programas de vivienda del FNA, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades?

Se les planteo la pregunta anterior y sus respuestas fueron las siguientes:

RESPUESTA	VOTOS	%
SI	68	87
NO	8	13
TOTAL	76	100



Se concluye:

- En total (68) funcionarios que equivale a un 87%, si están interesados en que se les ofrezca los programas de vivienda para poder optar por compra de su casa.
- Y para finalizar (8) funcionarios que equivale a un 13%, no desean que se les ofrezca programas de vivienda.

7. ¿Con relación a las actividades antes mencionadas, que otra propone?

Se les planteo la pregunta anterior y la respuesta de mayor relevancia fue la siguiente:

RTA: No quieren ninguna actividad.

6. INTERVENCIÓN

La Secretaría Administrativa y Financiera a través de la Oficina de Recurso Humano realizó la formulación del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2024, atendiendo los lineamientos y recomendaciones efectuadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, teniendo en cuenta que para la actual vigencia el Gobierno no ha impartido nuevos lineamientos.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, durante la presente vigencia desarrollará programas de protección y servicios sociales y de Calidad de Vida Laboral de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.7. y en el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, para lo cual tendrá en cuenta los cinco ejes propuestos en dicho documento.

- **Eje 1: 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 se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
- **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.
- **Eje 3: Diversidad e Inclusión.** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Eje 4: Transformación Digital.** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.
- **Eje 5: 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 señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004

7. EJES Y ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR.

7.1. Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

Este eje busca la adaptación a las nuevas situaciones de trabajo que afectan el equilibrio entre la vida personal, laboral familiar. Este eje tiene tres componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar, calidad de vida laboral.

7.1.1. Factores Psicosociales:

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

- **Actividades Deportivas, Culturales y Recreativas:** Se proponen la realización de distintas actividades deportivas, recreativas y culturales para los funcionarios con el fin de fomentar la integración, fomentar la amistad, compañerismo, convivencia y generar espacios para el desarrollo de hábitos de vida saludable.
- **Caminatas Ecológicas:** Se promoverá la realización de dos caminatas ecológicas por los senderos ecológicos del Municipio.
- **Actividades de Turismo:** Se promoverá la integración y el compañerismo a través de un viaje a un destino turístico nacional para los servidores de la entidad.
- **Entrenamientos Deportivos.** Se estimulará la práctica deportiva de los servidores y se programarán actividades continuas de acuerdo a la demanda que se presente.

- **Actividades de Bienestar Espiritual:** Se implementarán espacios de reflexión y culto para sus servidores públicos, estas actividades se realizarán dos veces al año de manera virtual o presencial y se desarrollarán con observancia de la diversidad de religiones e implementando estrategias para dar bienestar espiritual a todos los servidores. Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.
- **Jornadas de Relajación:** Se promoverán las actividades de relajación y pausas activas.
- **Celebración de actividades decembrinas:** Se promoverán espacios de encuentro en la época de navidad.

7.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar.

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

En cumplimiento a la normatividad vigente, y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, se propone la implementación de las siguientes acciones:

- **Jornada Laboral Especial Para Funcionarias Embarazadas:** En cumplimiento a los mandatos constitucionales y de la Circular Externa No. 12 de 2017 del DAFP, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo, las funcionarias que reporten su estado de gestación podrán dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual, o iniciarla treinta (30) minutos después de lo habitual.
- **Celebración del día de la familia:** Se otorgará dos (02) días de descanso remunerado durante el año a cada funcionario, que corresponden uno para cada semestre, los cuales podrán ser disfrutados en la semana santa y en el descanso de navidad, de conformidad con las fechas y turnos establecidos por la entidad.
- **Descanso Compensado:** Se coordinará el descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.
- **Día del Grado:** Los funcionarios de la Alcaldía que reciban grado de: bachiller, pregrado o postgrado, podrán disfrutar de ese día remunerado.

- **Permiso Para Asistir A Reuniones Escolares De Los Hijos:** La Entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso.
- **Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores de edad, mayores en condición de discapacidad y a padres adultos mayores.** En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los funcionarios se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, mayores en condición de discapacidad y a padres adultos mayores hasta por cuatro (4) horas de permiso laboral por cita. Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito a la oficina de Recurso Humano, con los soportes correspondientes.
- **Celebración de Convenios Interadministrativos para el Cumplimiento De Actividades De Bienestar:** Se realizarán convenios con entidades y establecimientos públicos y privados (centros recreativos, gimnasios, almacenes, agencias de viajes, entidades financieras y de seguros) con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para los servidores públicos de la Alcaldía.
- **Programa Servimos:** El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. El cual puede tener conocimiento de lo que ofrece ingresando a la página Programa Servimos – EVA - Función Pública.
- **Descanso compensado por antigüedad.** Se otorgará un descanso remunerado de acuerdo a la antigüedad que los funcionarios tengan en la entidad de acuerdo a la siguiente tabla:

ANOS DE SERVICIO	DÍAS DE DESCANSO
Cinco	Dos (2) días
Diez	Tres (3) días
Quince Años en adelante	Cinco (5) días

Para lo cual se debe observar lo siguiente:

- a) Se deberá concertar con el jefe inmediato en los formatos que establezca la administración y una vez concertado se debe radicar en la Oficina de Recurso Humano.
- b) El Beneficio se deberá solicitar al año siguiente del cumplimiento del quinquenio.

- c) El beneficio no podrá ser computable con otros beneficios y/o situaciones administrativas, es decir, con vacaciones, días de familia, día de cumpleaños, permisos por votación, permisos sindicales, entre otros.

7.1.3. Calidad de vida laboral.

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- **Celebración del día Nacional del Servidor Público:** Para el Día Nacional del Servidor Público se realizarán actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos
- **Celebración De Fechas Especiales:** A través de estas celebraciones, se busca exaltar y reconocer la labor realizada por los servidores, celebrando el día de: día de la secretaria, día de la mujer, día del hombre, propiciando la activa participación de los mismos en espacios lúdicos, deportivos, culturales y de integración.
- **Celebración del día del Cumpleaños del Empleado:** Los funcionarios tendrán derecho al descanso remunerado el día de su cumpleaños, en caso de que el funcionario cumpla años un día festivo, el funcionario disfrutará de su descanso el primer día hábil siguiente a la fecha de cumpleaños.
- **Actividades de Adaptación Laboral:** Se realizará el proceso de inducción y reintroducción a los funcionarios que vinculen la entidad, se propenderá porque el funcionario que se vincule encuentre el apoyo de sus jefes y compañeros para adaptarse al empleo.
- **Apoyo a funcionarios pre-pensionados.** Se realizarán actividades dirigidas a los funcionarios próximos a pensionarse que faciliten su adaptación a su nuevo entorno familiar y personal.
- **Apoyo a Educación Formal:** La entidad dará continuidad al apoyo para la financiación de la educación formal de los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos, como mecanismo para incentivar la formación y desarrollo de competencias en los funcionarios que permitan su profesionalización y por ende mejorar su calidad de vida y la productividad de la entidad.

7.2. EJE 2: SALUD MENTAL.

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Dentro de este eje se proponen las siguientes actividades:

- **Entorno Laboral Saludable:** Se promoverá un mejor entorno laboral para los servidores de la entidad a través de la mejora de instalaciones, equipos adecuados, así como elementos de protección que permitan que los trabajadores cuenten con espacios y elementos aptos para el desarrollo de sus actividades.
- **Promoción y Prevención de la Salud Mental:** Se realizarán actividades dirigidas por profesionales idóneos que prevengan, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
- **Promoción de Actividades de Relajación:** Se promoverán las actividades de relajación y la realización de pausas activas.
- **Promoción de Servicios Complementarios de Salud:** Se realizarán jornadas de tamizaje y vacunación para los funcionarios.

7.3. EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- **Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas:** Se realizarán campañas de creación de cultura inclusiva dentro de la entidad.

7.4. EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

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

- Fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.
- Implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

7.5. EJE 5: 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 señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.

- Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad y de conflicto de interés.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Se realizará la verificación de las actividades programadas y desarrolladas, teniendo en cuenta la destinación de los recursos necesarios y la calidad de los mismos.
- Evaluación de la Supervisión del Contrato cuando los servicios o actividades son prestados por terceros.

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha de aprobación	Versión	Descripción y razón del cambio
14/01/2019	01	Creación del documento
30/01/2020	02	Actualización
28/01/2021	03	Actualización
26/01/2022	04	Actualización
22/07/2022	05	Actualización estructura documental
25/01/2023	06	Actualización general del plan para la vigencia 2023
10/07/2023	07	Se actualiza el numeral 4.6.1.3. "Calidad de vida laboral", en el que se incluye el apoyo a la educación formal para los servidores públicos. Lo anterior, teniendo en cuenta el acuerdo colectivo con el sindicato SINEMPUACACIAS, la solicitud de la Comisión de Personal y la apropiación de recursos para tal fin dentro de la vigencia 2023.
25/01/2024	8	Actualización general del plan para la vigencia 2024



ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: SANDRA PATRICIA RAMOS LOZANO	Nombre: ESTHER RODRÍGUEZ GARAVITO	Nombre: ALDEMAR ARMANDO BAQUERO BONILLA
Cargo: Profesional Especializado de Recurso Humano	Cargo: Profesional Especializado SIG	Cargo: Secretario Administrativo y Financiero Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

