

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO ESTRATEGICO DEL PLAN INTEGRADO DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 4
COMPONENTE A 4
PLAN DE BIENESTAR 4
A.1. PRESENTACIÓN 4
A.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR 4
A.2.1. Objetivo General 4
A.2.2. Objetivos Específicos 4
A.3. ALCANCE 5
A.4. MARCO NORMATIVO 5
A.5. FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN O ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 5
A.5.1. Generalidades del Plan de Acción o Estrategia Institucional 6
A.5.2. Cronograma del Plan de Bienestar 2026 (costo cero) 6
A.5.3. Seguimiento y Evaluación 7
COMPONENTE B 7
PLAN DE INCENTIVOS 7
B.1. PRESENTACIÓN 7
B.2. MARCO NORMATIVO 7
B.3. ALCANCE 8
B.4. POBLACIÓN OBJETIVO Y CONTEXTO 8
B.5. CONSIDERACIONES TÉCNICAS Y JURÍDICAS 8
B.6. OBJETIVO DEL PLAN 8
B.7. CRITERIO DE DECISIÓN Y MODALIDAD ADOPTADA 8
B.8. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS (COHERENCIA CON DAFP) 8
10. PLAN DE ACCIÓN (SÍNTESIS) 9
11. DISPOSICIÓN FINAL 9
12. CONTROL DE CAMBIOS 9
13. FIRMAS Y APROBACIÓN 9

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Integrado de Bienestar, Estímulos e Incentivos del SETP Transfederal S.A.S. para la vigencia 2026 se formula en cumplimiento del Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), los cuales establecen que todas las entidades públicas deben garantizar acciones de bienestar, reconocimiento y desarrollo humano, ajustadas a su misión, contexto operativo y características de su talento humano, es por medio de este mandato que se aplica incluso en entidades con planta mínima, tal como lo señala la guía de planeación estratégica del talento humano, que orienta a construir planes proporcionados, responsables y coherentes con la disponibilidad real de recursos y capacidades institucionales.

El SETP Transfederal S.A.S. cuenta, para la vigencia 2026, con un (1) empleo público en planta, correspondiente al cargo de Gerente, mientras que el resto del equipo de apoyo trabaja bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, es por ello que esta característica hace necesario adoptar un enfoque diferencial y proporcional para el bienestar y los estímulos, priorizando acciones de costo cero o mínimo, basadas en alianzas institucionales, plataformas de formación gratuitas y mecanismos simbólicos de reconocimiento, es así como dicho enfoque ajusta el Plan de Bienestar e incentivos a la realidad de una planta limitada y orientan sus estrategias al fortalecimiento del salario emocional y la cultura organizacional.

En consecuencia, el presente plan integra en un solo documento los componentes de Bienestar Social Laboral, Estímulos No Pecuniarios y la determinación normativa y técnica de "No Aplica" para los Incentivos Institucionales, dado que estos requieren evaluar la excelencia relativa entre servidores públicos, condición imposible de cumplir en una entidad con un solo empleo, situación que ha sido igualmente documentada por otras entidades públicas en circunstancias análogas, absteniéndose de diseñar un plan de incentivos comparativos por ausencia de pluralidad evaluable.

El plan se articula con las herramientas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, utilizando como marco las orientaciones metodológicas del DAFP que promueven la articulación entre bienestar, formación, integridad, clima laboral y desempeño, así como la integración de información proveniente de SIGEP, FURAG y la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Estas herramientas permiten identificar brechas, orientar acciones de mejora y asegurar el seguimiento oportuno al impacto institucional del talento humano, incluso en entidades con planta mínima.

El Plan Integrado de Bienestar y Estímulos 2026 del SETP se estructura con un enfoque preventivo, pedagógico, flexible y humanizado, centrado en:

- Salud mental y física, mediante acciones simples de autocuidado, ergonomía y pausas activas, por medio de ARL Positiva
- Desarrollo personal y profesional, aprovechando la oferta de formación gratuita del Estado (DAFP, ESAP, SENA).
- Integración y clima institucional, impulsando actividades simbólicas que fortalezcan el sentido de pertenencia.
- Reconocimiento no pecuniario, como mecanismo para valorar la gestión y promover la motivación.
- Integridad y cultura del servicio público, en coherencia con el Código de Integridad y el rol social del SETP.

Este plan representa una herramienta clave para consolidar una cultura organizacional más humana, colaborativa y orientada al bienestar, que contribuye al desempeño institucional y a la mejora continua del servicio prestado a la ciudadanía, es así que con enfoque austero, estratégico y ajustado a las características del SETP, el presente documento constituye un marco integral de gestión del talento humano que garantiza el cumplimiento de la normatividad, fortalece el clima laboral y reafirma el compromiso de la entidad con el cuidado, el desarrollo y la valoración de su único servidor público.

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**

2. OBJETIVO ESTRATEGICO DEL PLAN INTEGRADO DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Promover el bienestar integral, la motivación, el reconocimiento institucional y el desarrollo personal y profesional del único servidor público del SETP Transfederal S.A.S., mediante la implementación de acciones de costo cero o mínimo, articuladas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando la calidad de vida laboral, el fortalecimiento del salario emocional, la cultura del servicio público, y estableciendo de manera formal la no aplicabilidad de los incentivos institucionales comparativos por ausencia de pluralidad evaluable.

COMPONENTE A
PLAN DE BIENESTAR

A.1. PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social Laboral 2026 del SETP Transfederal S.A.S. se formula en para implementar acciones orientadas a favorecer el bienestar, la calidad de vida laboral, la motivación y la salud integral de su talento humano, independientemente de su tamaño, presupuesto o capacidad operativa.

El SETP, cuya planta de personal está constituida por un (1) empleo público, adopta un modelo de bienestar proporcional, funcional y de costo cero, basado en estrategias sencillas, sostenibles y de alto impacto simbólico que orientan sus acciones hacia el fortalecimiento del salario emocional, la cultura organizacional, la salud mental y la calidad de vida laboral por medio de este componente se busca generar condiciones que favorezcan la motivación, el equilibrio vida–trabajo, la integridad pública, el acceso a formación gratuita del Estado, y la gestión preventiva del bienestar emocional y físico, permitiendo que al integrarse con los demás componentes del Plan (Estímulos “no pecuniarios” e Incentivos), el bienestar se convierte en un pilar esencial del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), especialmente de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

A.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR

A.2.1. Objetivo General

Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral del único servidor público del SETP Transfederal S.A.S. mediante acciones de autocuidado, salud mental y física, formación, clima institucional positivo y reconocimiento institucional no pecuniario, articuladas con el MIPG y los lineamientos del DAFP, y desarrolladas bajo criterios de austeridad y costo cero.

A.2.2. Objetivos Específicos

1. Favorecer el bienestar físico y emocional mediante prácticas de autocuidado, ergonomía, pausas activas y actividades sin costo articuladas con la EPS y la ARL y en articulación con el Plan de Seguridad y Salud en Trabajo que adoptó la Alcaldía de Neiva.
2. Promover el aprendizaje continuo del servidor mediante acceso a formación gratuita (DAFP, ESAP, SENA).
3. Fortalecer el clima institucional y la cultura del servicio público mediante acciones de integración simbólica y reconocimiento emocional.
4. Impulsar el sentido de pertenencia y la motivación institucional mediante estrategias de salario emocional y reconocimiento no pecuniario.

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**

A.3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social Laboral 2026 aplica exclusivamente al empleo público del SETP (Gerente), de acuerdo con la normativa sobre empleo público y talento humano. No obstante, algunas acciones comunicacionales o preventivas podrán difundirse a contratistas como parte del contexto institucional, sin que ello implique su inclusión como beneficiarios del plan, conforme a la guía del DAFP sobre caracterización del talento humano y realidad laboral.

El plan cubre la vigencia 2026 e integra acciones de salud física y mental, desarrollo profesional, cultura e integración, salario emocional e integridad pública, todas bajo modelo costo cero.

A.4. MARCO NORMATIVO

El componente de bienestar se fundamenta en las siguientes disposiciones:

- Decreto-Ley 1567 de 1998: crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, donde se incluye el bienestar como obligación institucional.
- Ley 909 de 2004: establece los programas de bienestar como mecanismos para elevar eficacia, satisfacción y motivación del servidor público.
- Decreto 1083 de 2015: regula bienestar social laboral, clima organizacional, salud física y mental, formación, e integración institucional.
- Decreto 1227 de 2005: reglamenta parcialmente los programas de bienestar social e incentivos de los servidores públicos.
- Lineamientos DAFP – Planeación del Talento Humano (2020): orientan hacia acciones proporcionales, con articulación SIGEP, FURAG y GETH.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: define el bienestar como habilitador clave del desempeño institucional.

A.5. FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN O ESTRATEGIA INSTITUCIONAL

La formulación del Plan de Bienestar se fundamenta en la metodología de planeación estratégica del talento humano promovida por el DAFP y articulada con el MIPG, que dispone el uso de información de SIGEP, resultados del FURAG (Dimensión D1) y del autodiagnóstico GETH, para orientar decisiones basadas en evidencia, establecer prioridades y definir acciones proporcionales al contexto institucional, lo cual se hace en atención a la planta mínima (un empleo público) y a la ausencia de rubro de bienestar, el plan adopta principios de austeridad responsable, costo cero y enfoque preventivo.

Enfoque y criterios de diseño

- Legalidad y MIPG: el bienestar opera como habilitador del desempeño; se integra con TH, integridad, clima y servicio al ciudadano.
- Proporcionalidad: un (1) empleo público → actividades simples, breves, medibles y ejecutables sin costo.
- Evidencia: insumos de SIGEP (caracterización), resultados FURAG y GETH (madurez/ brechas) para seleccionar líneas de acción.
- Articulación operativa: coordinación con SST (plan adoptado desde la Alcaldía de Neiva) y PIC (formación), evitando duplicidades y maximizando impacto.

Líneas estratégicas 2026 (costo cero)

1. Salud física y mental: pausas activas, ergonomía básica, sesiones breves de autocuidado. Que se encuentra articulado con el de la Alcaldía Municipal de Neiva

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**

2. Desarrollo personal y profesional: formación gratuita (DAFP, ESAP, SENA) y micro-aprendizajes.
3. Integración y cultura institucional: acciones simbólicas y mensajes de pertenencia.
4. Reconocimiento no pecuniario: carta anual, mención institucional y visibilidad en informes.
5. Integridad y servicio público: difusión periódica de valores del servicio y reflexión sobre trato al ciudadano.

Resultado esperado: condiciones mínimas y sostenibles de bienestar para el empleo público del SETP, con trazabilidad (evidencias e indicadores) y mejora continua.

A.5.1. Generalidades del Plan de Acción o Estrategia Institucional

Principios operativos

- Austeridad costo cero: todas las actividades se realizan sin erogaciones específicas de bienestar (uso de recursos internos, calendarios inteligentes, contenidos libres).
- Seguridad y salud: integración con SST desde la Alcaldía de Neiva para reforzar ergonomía, pausas y ruta psicosocial.
- Medición y mejora: indicadores de gestión, con revisión y ajustes.

Gobernanza y responsabilidades

- Gerencia (SETP): dirección, aprobación del cronograma y cierre anual del plan.
- Gestión Administrativa / Talento Humano (o quien haga sus veces): programación, ejecución, consolidación de evidencias y seguimiento.
- SST: soporte técnico en salud ocupacional, pausas activas y contenidos de ergonomía conforme al cronograma de la Alcaldía de Neiva que realiza en las instalaciones compartidas con el SETP.
- Control Interno (si aplica): verificación de trazabilidad y recomendaciones de mejora.

Criterios de priorización de actividades

1. Pertinencia (responde a D1 MIPG / necesidades del cargo).
2. Viabilidad (ejecutable sin costo y en la ventana operativa disponible).
3. Impacto esperado (salud, motivación, integridad, servicio).
4. Medible (indicador y evidencia disponibles).

Evidencia mínima por actividad

- Convocatoria/correo, lista simple (fecha/tema), material usado o enlace, registro fotográfico (opcional), mini-encuesta (1–3 ítems), y nota de lección aprendida (3–5 líneas).

A.5.2. Cronograma del Plan de Bienestar 2026 (costo cero)

Trimestre	Línea	Actividad	Periodicidad	Responsable	Evidencia
T1	Desarrollo profesional	Curso gratuito (p. ej., integridad/gestión pública)	1 vez	SETP	Certificado
T2	Integración y cultura	Mensaje institucional (apertura de vigencia)	1 vez	Gerencia	Comunicación
T2	Salud física y mental	Pausas activas (5–7 min)	1 vez	SETP	Registro simple
T3	Salud física y mental	Autocuidado/estrés (charla breve)	1 vez	SETP	Lista / material

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**

Trimestre	Línea	Actividad	Periodicidad	Responsable	Evidencia
T4	Salud física y mental	Semana del bienestar (contenidos internos)	1 semana	SETP/SST	Cronograma / fotos
T4	Integración y cultura	Cierre simbólico de vigencia	1 vez	SETP	Acta / foto
T4	Reconocimiento	Carta anual de reconocimiento	1 vez	Gerencia	Carta firmada

Flexibilidad: si la operación lo exige, las actividades pueden reprogramarse, dejando evidencia.

A.5.3. Seguimiento y Evaluación

1) Indicadores Gestión

- % de actividades ejecutadas = *(n.º actividades realizadas / n.º programadas) × 100*.
- Fuentes de verificación y tablero: Matriz de cronograma, actas/listas, materiales, certificados, publicaciones internas y registro fotográfico (opcional).

COMPONENTE B
PLAN DE INCENTIVOS

B.1. PRESENTACIÓN

El presente Plan Anual de Incentivos Institucionales 2026 tiene por objeto definir la aplicación de los incentivos a los servidores públicos del SETP, conforme al marco normativo vigente y a la situación real de su talento humano, en la entidad, dado que la planta de personal del SETP está constituida por un (1) único empleo público (Gerente) y que el resto de la fuerza laboral corresponde a contratistas (no servidores públicos), no procede la adopción de incentivos comparativos basados en "excelencia relativa". En consecuencia, se adopta la modalidad "No Aplica" para la vigencia 2026 y se articulan medidas complementarias de bienestar y estímulos no pecuniarios.

B.2. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004, Es la norma base que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en Colombia. Define las reglas para el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos bajo criterios de mérito.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Empleo Público.
- Decreto 1567 de 1998 – Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos, para los empleados del Estado. Regula los programas de bienestar social, incentivos y la formación permanente de los servidores.
- Decreto 1227 de 2005 – norma que reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en temas de Bienestar social y estímulos.
- Lineamientos DAFP (julio 2020) para la planeación estratégica de talento humano (articulación SIGEP, FURAG, MGETH, plan de acción e indicadores; caracterización de planta y contratistas como parte del contexto).
- Referente análogo: documento institucional donde, con un (1) solo cargo en planta, se declara improcedente elaborar plan de incentivos por falta de comparabilidad.

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**

B.3. ALCANCE

El plan aplica al SETP Transfederal S.A.S. durante la vigencia 2026, en lo concerniente a la determinación de la aplicación o no de los incentivos institucionales, no obstante, no modifica la ejecución del Plan de Bienestar Laboral que incluye los estímulos no pecuniarios, que se mantienen como instrumentos complementarios y proporcionales a la realidad de planta mínima.

B.4. POBLACIÓN OBJETIVO Y CONTEXTO

- Población objetivo (empleo público): Gerente (único cargo de planta).
- Población de contexto: contratistas de apoyo (no constituyen empleo público; su información se considera para fines de planeación estratégica, sin efectos de incentivos del régimen de empleo público).

B.5. CONSIDERACIONES TÉCNICAS Y JURÍDICAS

1. Los incentivos institucionales comparativos se sustentan en la excelencia relativa, la cual exige pluralidad de servidores para establecer comparaciones objetivas de desempeño. Con un (1) único empleo no es posible conformar un universo de comparación.
2. En un caso análogo de entidad territorial con planta de un cargo, se formalizó la improcedencia de elaborar el plan de incentivos institucionales por ausencia de pluralidad evaluable. La situación del SETP es equivalente.
3. La planeación del talento humano debe adecuarse a la realidad organizacional, apoyándose en SIGEP (información de empleo/contratistas), FURAG (MIPG) y MGETH, e instrumentarse con plan de acción e indicadores.

B.6. OBJETIVO DEL PLAN

Definir, para la vigencia 2026, la no aplicabilidad de los incentivos institucionales comparativos en el SETP Transfederal S.A.S. por falta de pluralidad de servidores, y articular medidas complementarias (bienestar y estímulos no pecuniarios) que fortalezcan la calidad de vida laboral y el reconocimiento del mérito.

B.7. CRITERIO DE DECISIÓN Y MODALIDAD ADOPTADA

Modalidad adoptada: “No Aplica” para el Plan Anual de Incentivos Institucionales 2026. Justificación técnica-jurídica: Imposibilidad de aplicar el principio de excelencia relativa por existencia de un (1) cargo de empleo público en la planta; referente institucional análogo confirma la improcedencia en el mismo supuesto.

B.8. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS (COHERENCIA CON DAFP)

- Plan de Bienestar: integración institucional, autocuidado/salud mental, y formación básica para fortalecer el desempeño.
- Plan de Estímulos no pecuniarios 2026: carta anual de reconocimiento, certificado de aporte, mención pública de logros, acceso preferente a capacitación (DAFP, ESAP, SENA), visibilidad en rendición de cuentas.
- Estas medidas son idóneas y proporcionales a una entidad con planta mínima, cumplen la orientación del DAFP y preservan la motivación/meritocracia sin exigir comparaciones imposibles.

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**

10. PLAN DE ACCIÓN (SÍNTESIS)

Acción	Detalle	Responsable	Evidencia
Declarar “No Aplica”	Expedir Acto Admiistrativo	Gerencia	resolución interna 2026
Reporte MIPG/FURAG	Evidencias D1	SETP	Carga FURAG

11. DISPOSICIÓN FINAL

Este plan rige para 2026. Si la planta se modifica (ingresan más servidores), se revisará la aplicabilidad de incentivos institucionales comparativos en la siguiente vigencia, de lo contrario, se mantienen el Plan de Bienestar y Estímulos no pecuniarios como instrumentos centrales de motivación y desarrollo.

12. CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios		
Versión	**Fecha**	**Descripción del Cambio**
01	30-01-2026	Creación del Documento

13. FIRMAS Y APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Natalia Trujillo Gámez	**Nombre:** Johana Andrea Pinzón Saavedra	**Nombre:** Oscar Fabián Polania
Cargo: Contratista Gestión Administrativa y Financiera	**Cargo:** Contratista Gestión Planificación Estratégica	Gerencia

Este documento es original, estará disponible en medio magnético,
Su impresión es una **COPIA NO CONTROLADA**