

A-GTH-PL04

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	28/12/2018	Emisión inicial.
02	25/01/2020	Actualización programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2020
03	28/01/2021	Actualización programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2021
04	28/01/2022	Actualización programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2022
05	30/01/2023	Se actualiza lineamientos, objetivos de acuerdo a la vigencia 2023
06	30/01/2024	Se actualiza lineamientos, objetivos de acuerdo a la vigencia 2024
07	27/01/2025	Se actualiza lineamientos, objetivos de acuerdo a la vigencia 2025
08	30/01/2026	Se actualiza lineamientos, objetivos de acuerdo a la vigencia 2026

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 28-12-2018 Código: A-GTH-PL04 Versión:8.0
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

CONTENIDO

- Introducción
- Objetivo
- Objetivo Específico
- Alcance
- Normatividad.....
- Marco conceptual.....
- Responsables.....
- Etapas de desarrollo.....
- Resultados del diagnóstico de necesidades.....
- Nivel jerárquico.....
- Tipo de vinculación.....
- Motivos de participación en las actividades de bienestar.....
- Nivel de importancia de las actividades deportivas, recreativas y culturales en la organización.....
- Tipos de actividades deportivas y recreativas de preferencia.....
- Tipos de actividades artísticas y culturales de preferencia.....
- Actividades de mayor interés.....
- Nivel de importancia en actividades para fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional.....
- Tipos de actividades de fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional.....
- Nivel de importancia para los programas de autocuidado, promoción y prevención en la salud.....

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018 Código: A-GTH-PL04
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	

- Tipos de actividades de Promoción y Prevención de la Salud.....
- Nivel de importancia en programas de vivienda.....
- Plan Institucional de Incentivos.....
 - Actividades del Plan Institucional de Incentivos (Individual).....
 - Actividades del Plan Institucional de Incentivos (Equipo).....
- Beneficiarios.....
- Áreas de intervención.....
 - Área de protección y bienestar social.....
 - Programa de seguridad social integral (equilibrio psicosocial)
 - Área de calidad de vida laboral.....
 - Programa Prepensionados.....
 - Programa de convivencia institucional.....
 - Plan de incentivos.....
- Acciones para desarrollar.....
 - Actividades Socioculturales.....
 - Actividades de mejoramiento del clima laboral.....
 - Salario emocional.....
- Recursos.....
 - Recursos Humanos.....
 - Recursos Materiales.....
- Presupuesto.....

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018 Código: A-GTH-PL04 Versión:8.0
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		

INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU reconoce en su capital humano el pilar fundamental para el cumplimiento de su misión institucional, razón por la cual el bienestar de los servidores públicos constituye un eje prioritario de la gestión administrativa. En este sentido, la adecuada implementación de las políticas y procedimientos de talento humano incide directamente en el logro de los objetivos institucionales, el fortalecimiento del clima y la cultura organizacional y el cumplimiento de las metas estratégicas.

En concordancia con los dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Ley 1857 de 2017 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, el Programa de Bienestar Social e Incentivos del IMEBU se enmarca en el Sistema de Estímulos, orientado a promover el desarrollo integral de los servidores públicos y su núcleo familiar, mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer la motivación, el compromiso y el desempeño, y contribuir a la eficiencia, eficacia y productividad en la prestación del servicio público.

Para la vigencia 2026, el Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga- IMEBU está dirigido a todos los funcionarios públicos de la entidad y sus familias, y se formula conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento “PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026”. Su implementación se orienta a la adopción de acciones y estrategias que mejoren las condiciones personales, familiares y laborales de los servidores, desarrolladas a través de los siguientes ejes estratégicos:

- 1. Equilibrio psicosocial:** orientado a promover la armonía entre la vida personal, familiar y laboral, así como la calidad de vida en el trabajo.
- 2. Salud mental:** enfocado en el bienestar integral de los servidores mediante la promoción de hábitos de vida saludables y la prevención de riesgos psicosociales.
- 3. Diversidad e Inclusión:** dirigido a garantizar la equidad, la inclusión y la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia.
- 4. Transformación digital:** como eje transversal orientado a fortalecer una cultura de bienestar digital mediante el uso de herramientas tecnológicas y ecosistemas digitales.
- 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público:** encaminado a fortalecer el sentido de pertenencia, la ética y los valores del servicio público, en concordancia con el Código de integridad.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	INSTITUTO DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018
			Código: A-GTH-PL04
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			Versión:8.0

Mediante la implementación de estos ejes, el IMEBU busca consolidar un entorno laboral saludable, inclusivo y orientado al bienestar integral, que contribuya al fortalecimiento del desempeño institucional y a la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

2 OBJETIVO:

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del IMEBU y su familia, 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Función Pública; que mejoren su calidad de vida y las de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio en la vida laboral y familiar de los funcionarios, consolidando un clima laboral satisfactorio dentro del instituto.
- 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.

3 ALCANCE:

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del IMEBU para la vigencia 2026, tiene como propósito fundamental mejorar la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la entidad en las modalidades de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y periodo fijo, así como la de su núcleo familiar.

4 NORMATIVIDAD

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.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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 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.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Decreto 1227 de abril del 2005

Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objeto de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social e incentivos.

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

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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 del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
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 que hagan sus veces,

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018
			Código: A-GTH-PL04
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018 Código: A-GTH-PL04 Versión:8.0
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 1857 de 2017 la cual tiene por objeto “fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad”, señala que es deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas que potencien y motiven sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de bienestar e incentivos incluyan a la familia y a sus miembros priorizando la unidad familiar y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

5 MARCO CONCEPTUAL

Bienestar: es un estado integral influenciado por el contexto y las condiciones de vida, que comprende aspectos fundamentales como la libertad y capacidad de elección, la salud física y emocional, las relaciones sociales, la seguridad y la tranquilidad personal.

Bienestar Social: está constituido por programas y proyectos de carácter deportivo, cultural y de promoción de salud física y mental, orientados a propiciar condiciones favorables para el adecuado desempeño de las funciones, el cumplimiento de responsabilidades institucionales y el fortalecimiento del clima organizacional y la calidad de vida de los servidores públicos.

Bienestar Laboral: corresponde a un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, así como el fortalecimiento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio prestado a la comunidad.

Bienestar social laboral: Se entiende como el conjunto de programas y beneficios orientados a generar un estado de satisfacción en el servidor público durante el ejercicio de sus funciones. Este bienestar es resultado de un ambiente laboral adecuado, saludable y armonioso, y repercute directamente en el compromiso institucional, el desempeño laboral y el bienestar del núcleo familiar.

Programa: es el conjunto de acciones específicas organizadas y ejecutadas de manera secuencial en el tiempo, orientadas al logro de resultados previamente definidos. Constituye el componente operativo de un plan y se desarrolla conforme a sus lineamientos y disposiciones.

Calidad de Vida: de acuerdo con la OMS, la calidad de vida es la percepción que tiene una persona de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los que vive, y en relación con sus expectativas, intereses y preocupaciones. Este concepto

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018 Código: A-GTH-PL04 Versión:8.0
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

integra de manera compleja aspectos relacionados con la salud física y mental, el bienestar psicológico, la autonomía, las relaciones sociales, el entorno y la realización personal.

Salud Ocupacional: Conjunto de actividades organizadas orientadas a proteger y promover la salud física, mental, social y emocional de los trabajadores en sus puestos de trabajo, contribuyendo al bienestar integral del servidor público y al mejoramiento del desempeño organizacional.

6 RESPONSABLES

La subdirección Administrativa y Financiera será la dependencia responsable de la gestión del talento humano del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga – IMEBU, y tendrá a su cargo la coordinación, gestión y ejecución de las actividades y acciones previstas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026. Dichas actuaciones deberán desarrollarse en concordancia con los lineamientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017 y con las disposiciones del componente de Talento Humano y de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del IMEBU.

7 ETAPAS DE DESARROLLO

En el marco del Programa de Bienestar Social e Incentivos y de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar, a partir de la formulación del plan para la vigencia 2026 se desarrollarán las siguientes etapas:

Evaluación y diagnóstico: En esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos frente al Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia anterior, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades de mejora, mediante la aplicación de herramientas de recolección de información, con el fin de fortalecer la planeación del programa.

Diseño y formulación: Con base en el análisis de la información recopilada y en la identificación de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades que integrarán el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar durante la vigencia correspondiente. De igual forma, se tiene en cuenta lo dispuesto en los acuerdos sindicales de la entidad, vigentes desde 2015.

Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

8 RESULTADO DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el propósito de identificar de manera objetiva las necesidades y expectativas de los funcionarios del Instituto, se aplicó una encuesta a través de la plataforma Google Forms,



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

estructurada con preguntas de selección múltiple, que permitían escoger una o varias opciones, la cual se encuentra disponible en el siguiente enlace:

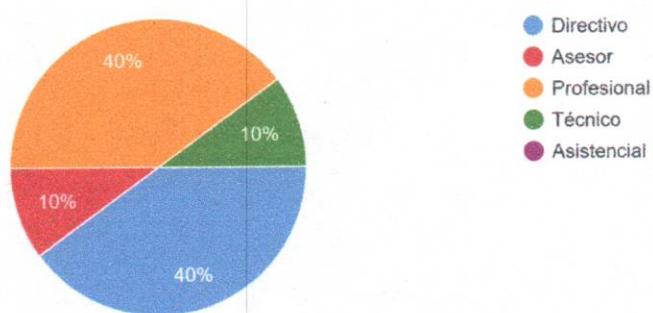
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSePDyhg-4qwL71XAUoGZ4DrX-XAITdmigPNvgnqiBbbyVLIYA/viewform?usp=dialog>

A partir de los resultados obtenidos, se tendrán en cuenta las tres (3) actividades con mayor priorización en cada pregunta para su implementación y desarrollo durante la vigencia 2026. Dichas actividades serán consolidadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el cual será publicado y socializado con los funcionarios del IMEBU, con el propósito de garantizar su conocimiento, validación y adecuada ejecución, la cual estará sujeta a la disponibilidad presupuestal y al flujo de caja de la entidad.

8.1. Nivel jerárquico

¿En qué nivel jerárquico se encuentra en la organización?

10 respuestas



En total el número de encuestados fueron 10 funcionarios del IMEBU, lo que corresponde al 100% de la planta global; de los cuales cuatro (04) hacen parte de los cargos directivos de la entidad, uno (01) pertenece al nivel jerárquico de asesor, adicional cuatro (04) de los encuestados tienen un nivel jerárquico de profesional y finalmente uno (01) pertenece al nivel jerárquico asistencial.

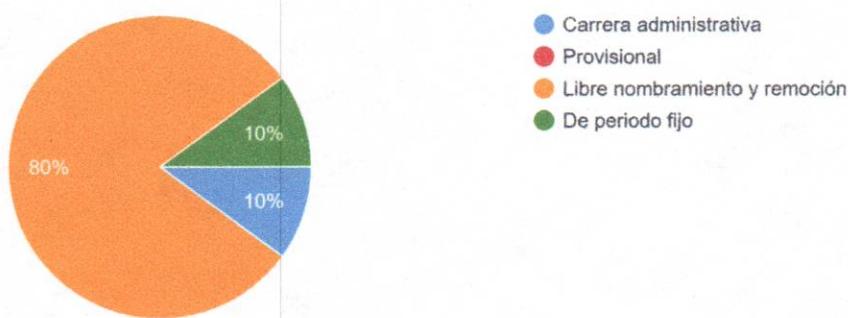


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

8.2. Tipo de vinculación

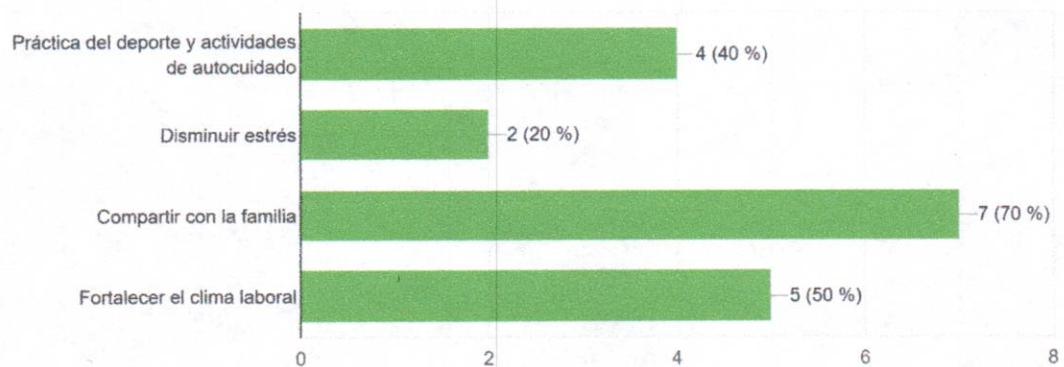
Tipo de vinculación:

10 respuestas



De los 10 encuestados, uno (01) están vinculados como carrera administrativa dentro de la entidad y equivalen al 10%, así mismo, uno (01) está vinculado de periodo fijo el cual representa el 10% y finalmente ocho (08) tienen modalidad de contrato de libre nombramiento y remoción, lo cual corresponde al 80% de los encuestados.

8.3. Motivos de participación en las actividades de bienestar

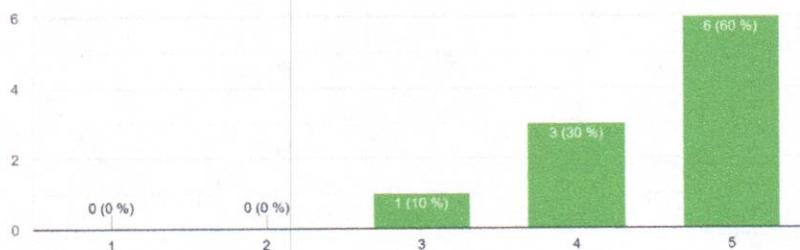


El principal motivo por el cual los encuestados participan en las actividades de bienestar es el fortalecimiento de los espacios de integración familiar, con una participación del 70%. En segundo lugar, se destacan razones asociadas al mejoramiento del clima laboral, la práctica de actividades deportivas y de autocuidado, así como la reducción de los niveles de estrés.

8.4. Nivel de importancia de las actividades deportivas, recreativas y culturales en la organización

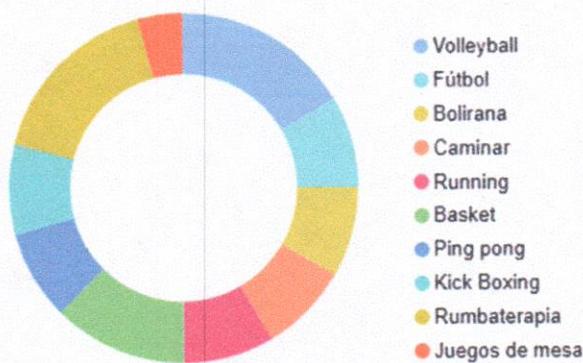


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



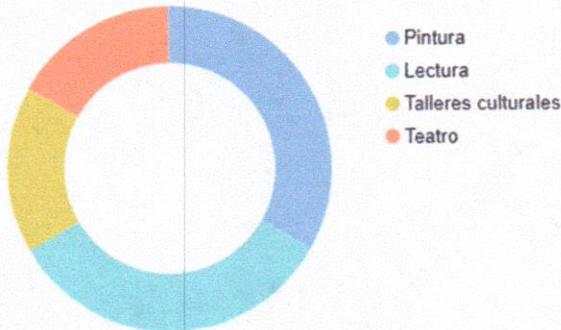
Para el 60% de los encuestados es muy importante el participar en las actividades deportivas, recreativas y culturales en la organización, así mismo para el 30% es importante la participación de estas, finalmente para el 10% no es de relevancia participar en estas actividades.

8.5. Tipos de actividades deportivas y recreativas de preferencia



Dentro de las actividades deportivas por preferencia de los funcionarios se encuentra como las más importantes son Volleyball y Rumbaterapia, seguida de Basket. En conclusión, los funcionarios prefieren actividades al aire libre o por fuera de la institución.

8.6. Tipos de actividades artísticas y culturales de preferencia

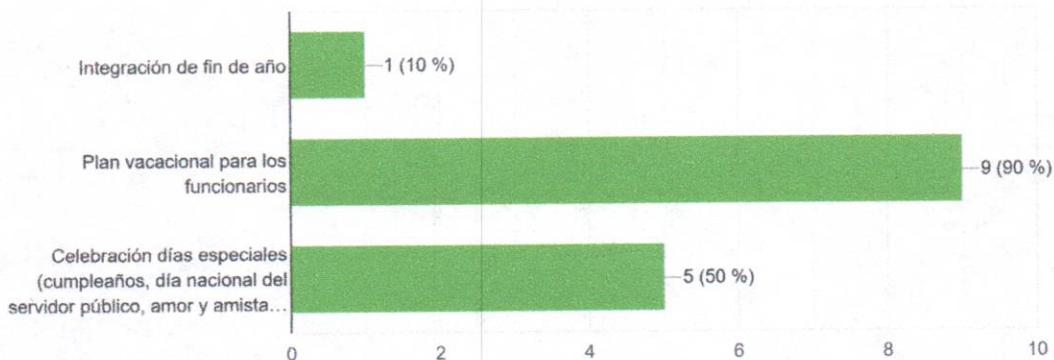


Dentro de las actividades artísticas y culturales por preferencia de los funcionarios se encuentran como las más importantes Pintura y Lectura, seguida de Talleres de cultura y Teatro, como unas de las más preferidas.



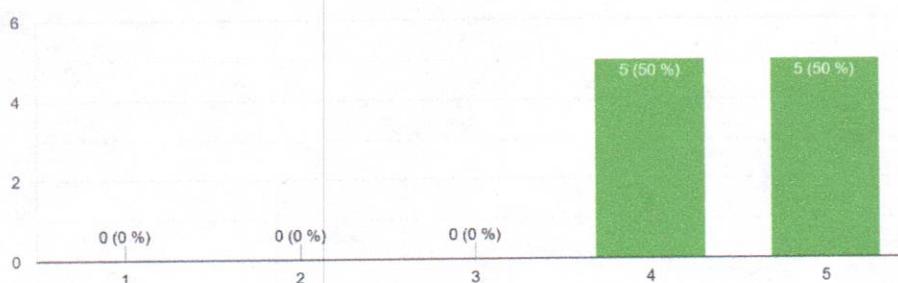
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

8.7. Actividades de mayor interés



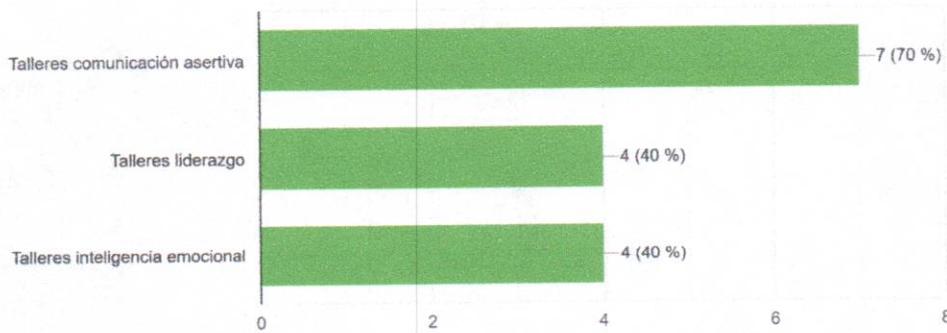
Dentro de las actividades de mayor interés para los funcionarios se encuentra el plan vacacional, seguido de celebración de días especiales y finalmente integración de fin de año.

8.8. Nivel de importancia en actividades para fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional



Para el 50% de los encuestados es muy importante el participar en las actividades para el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional en la entidad, así mismo para el 50% es importante la participación de estas.

8.9. Tipos de actividades de fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional

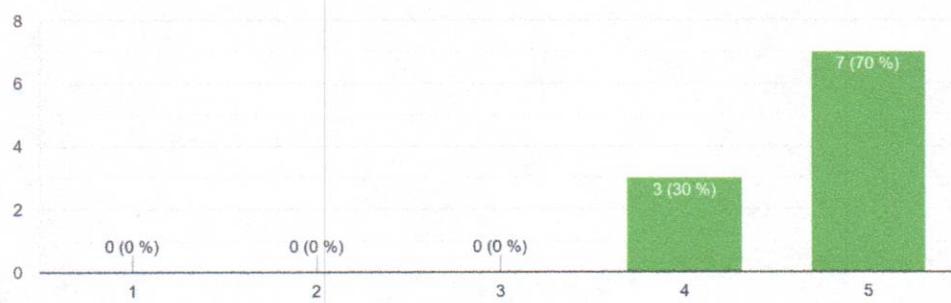




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

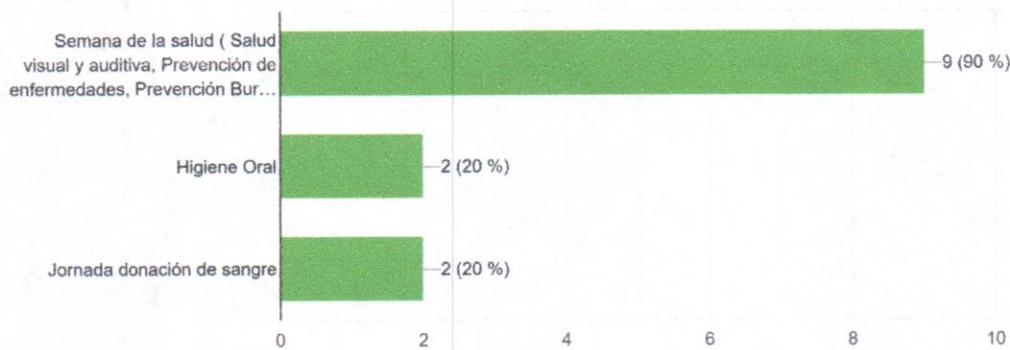
Dentro de las actividades para el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional por preferencia de los funcionarios se encuentra como la más importante el tema de comunicación asertiva, seguido de inteligencia emocional y liderazgo.

8.10 Nivel de importancia para los programas de autocuidado, promoción y prevención en la salud



Para el 70% de los encuestados es muy importante el participar en los programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud en la organización, así mismo para el 30% es importante hacer parte de estos.

8.11 Tipos de actividades de Promoción y Prevención de la Salud

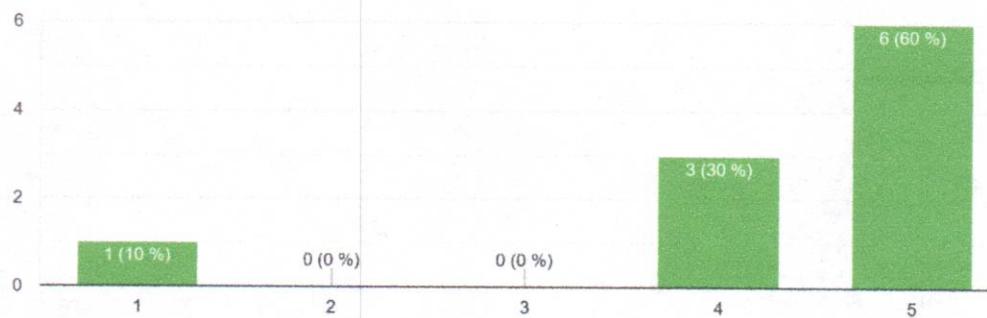


Dentro de las actividades del programa de promoción y prevención de la salud, los encuestados consideran la más importante la semana de la salud, seguido del programa de higiene oral y la jornada de donación de sangre.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

8.12 Nivel de importancia en programas de vivienda



Para el 60% de los encuestados es muy importante la visita de entidades que ofrecen programas de vivienda y para el otro 30% resulta importante el conocer estos mismos.

8.13 Plan Institucional de Incentivos

8.13.1 Actividades del Plan Institucional de Incentivos (individual)



El gráfico presenta los comentarios realizados por los funcionarios del IMEBU en relación con los estímulos que les gustaría recibir de manera individual. El 70% de los funcionarios manifestó preferencia por un incentivo de carácter pecuniario, mientras que el 30% restante indicó su interés en recibir días de compensación.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018
			Código: A-GTH-PL04
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			Versión:8.0

El último gráfico corresponde a preguntas de carácter abierto formuladas a los funcionarios del IMEBU. La atención y eventual implementación de las propuestas allí consignadas será potestad del área de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, previa realización del respectivo análisis financiero, con el fin de determinar la disponibilidad del flujo de caja. Lo anterior permitirá priorizar y solventar el mayor número posible de estímulos dirigidos a los funcionarios del instituto, contribuyendo al fortalecimiento de su sentido de pertenencia, compromiso institucional y motivación laboral.

9 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos del IMEBU todos los servidores públicos que conforman la planta de personal del Instituto, así como su núcleo familiar, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y a la Ley 1857 de 2017.

10 AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del IMEBU para la vigencia 2026 está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y a su núcleo familiar. Su formulación se fundamenta en la caracterización de necesidades identificadas mediante la encuesta de bienestar del trabajador. Las actividades previstas responden a las preferencias de los servidores, a los planes de mejoramiento institucional y a los procesos orientados al fortalecimiento de la calidad de vida, el entorno laboral y el desempeño organizacional.

10.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

Esta área tiene como propósito promover el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias, mediante el desarrollo de actividades orientadas a la protección, promoción, prevención, integración, identidad institucional y formación. Dichas acciones estarán enfocadas en el fortalecimiento de la salud física y mental, el arte, la cultura, la recreación y la capacitación, así como en la consolidación del trabajo en equipo y el mejoramiento continuo del clima laboral.

10.2 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL (EQUILIBRIO PSICOSOCIAL)

El Programa de Seguridad Social Integral comprende los beneficios y servicios ofrecidos por las entidades del sistema general de seguridad social, tales como EPS, cajas de compensación familiar, fondos de pensiones y cesantías, fondos de vivienda y administradoras de riesgos laborales, a las cuales los servidores públicos deben estar afiliados conforme a la normatividad vigente.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06-2018
			Código: A-GTH-PL04
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

La Subdirección Administrativa y Financiera, en su rol de responsable de la gestión del talento humano del IMEBU, lidera la planeación, ejecución, seguimiento y cumplimiento del Programa de Bienestar Social Integral, mediante la promoción y coordinación de acciones orientadas a la prevención, el autocuidado, los estilos de vida saludable, el manejo del estrés, el fortalecimiento del clima laboral y el trabajo en equipo.

Cobertura:

Los programas de seguridad social integral deberán articularse con el Plan de Bienestar y garantizar cobertura a todos los servidores del IMEBU y su núcleo familiar, especialmente en aspectos relacionados con salud, educación y recreación, en coordinación con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentran afiliados.

Estrategias

- Gestionar, en articulación con la Caja de Compensación Familiar y otras entidades públicas y privadas, la implementación de programas deportivos, recreativos y jornadas de integración institucional.
- Desarrollar actividades orientadas al fortalecimiento del desarrollo personal, la cohesión familiar y el bienestar integral de los servidores públicos.
- Promover la participación de los servidores en las actividades deportivas, recreativas, culturales y formativas contempladas en el Plan de Bienestar Institucional.

10.3 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral hace referencia a las condiciones del entorno de trabajo y al ambiente en el cual los servidores públicos desarrollan sus funciones. Estas condiciones inciden directamente en la percepción de bienestar, la productividad, el desempeño, el sentido de pertenencia institucional y las relaciones interpersonales, impactando de manera positiva o negativa en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

10.4 PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

El programa de Prepensionados está orientado a los servidores públicos que se encuentran próximos a cumplir los requisitos para acceder a la pensión, conforme a lo establecido en la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1083 de 2015. Su finalidad es facilitar el proceso de transición hacia la etapa de retiro laboral, mediante actividades de preparación para el cambio de estilo de vida, formulación de proyectos de vida, adecuada utilización del tiempo libre, promoción y prevención de la salud, así como la identificación de alternativas ocupacionales y de inversión. Este programa hace parte del Acuerdo Sindical 2015.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06-2018 Código: A-GTH-PL04 Versión:8.0
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		

10.5 PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

En el programa de convivencia institucional tiene como objetivo fortalecer las relaciones interpersonales y la convivencia laboral, promoviendo valores como el respeto, la tolerancia, la solidaridad y el trabajo en equipo. Este programa busca generar espacios de integración, participación y confianza entre los servidores públicos, propiciando un ambiente laboral armónico que favorezca la cooperación, el sentido de pertenencia y el mejoramiento del clima organizacional.

Estrategias.

- Garantizar la comunicación y participación de todos los servidores públicos en las actividades programadas.
- Divulgar las actividades recreativas, culturales y educativas ofrecidas por la Caja de Compensación Familiar.
- Promover espacios de integración entre los equipos de trabajo y entre las diferentes áreas de la entidad.
- Gestionar actividades de intercambio institucional con entidades del orden territorial.
- Fomentar la participación en eventos promovidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Implementar acciones de reconocimiento simbólico en fechas especiales y acontecimientos relevantes.

10.6 PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos del IMEBU contempla la aplicación de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, priorizando estos últimos en atención a la disponibilidad del flujo de caja de la entidad. Su propósito es reconocer el buen desempeño de los servidores públicos, fortaleciendo una cultura organizacional orientada a la calidad, la proactividad, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.

El plan se formulará de acuerdo con la disponibilidad de recursos institucionales y en concordancia con lo dispuesto en la Constitución Política, la normatividad vigente y el Decreto 1083 de 2015. Se promoverá el reconocimiento del mejor servidor público de la entidad y de cada nivel jerárquico, con base en los resultados de la evaluación del desempeño.

Estrategias.

- Reconocer al mejor servidor público de carrera y/o de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores servidores por nivel jerárquico.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018 Código: A-GTH-PL04 Versión:8.0
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		

- Otorgar incentivos en ceremonia institucional, mediante bonos u otros reconocimientos gestionados con la Caja de Compensación Familiar.
- Implementar reconocimientos simbólicos como menciones de honor, distinciones especiales o días de descanso remunerado.
- Aplicar los criterios establecidos en la normatividad vigente para la asignación de incentivos.

11 ACCIONES PARA DESARROLLAR

Se proyecta la gestión, coordinación y ejecución de las siguientes actividades, las cuales se definen a partir de los resultados y análisis obtenidos de las mediciones realizadas a los funcionarios; asimismo, se tiene en cuenta lo dispuesto en los acuerdos sindicales de la entidad, vigentes desde 2015.

11.1 ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES

Celebración días especiales:

- **Día del cumpleaños:** a los funcionarios de planta se les da un (01) día libre compensatorio con ocasión de su cumpleaños, para su disfrute y el de su familia con lo establecido en los acuerdos sindicales de la entidad.
- **Día de la secretaria:** se rendirá una exaltación por su labor a la secretaria del Instituto.
- **Día del Servidor Público:** se conmemora el 27 de Junio y es un reconocimiento a la labor, compromiso y aporte de los servidores públicos al desarrollo del país
- **Día de la familia:** el funcionario previa concertación con sus superiores o de acuerdo con programación institucional, podrán disfrutar de un día para compartir con su núcleo familiar
- **Día de la Mujer:** la Entidad realizará un homenaje a todas las mujeres del Instituto, por su compromiso y entrega en la labor institucional.
- **Día del hombre:** la Entidad realizará un homenaje a todos los hombres del Instituto, en reconocimiento a su compromiso, dedicación y aporte al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.
- **Día de la Madre:** se homenajeará a las madres trabajadoras y que forman parte del Instituto.
- **Día del padre:** la Entidad realizará un homenaje a los padres del instituto, en reconocimiento a su compromiso, responsabilidad y dedicación tanto en el ámbito familiar como en el ejercicio de sus funciones.
- **Día de amor y amistad:** se realizará una jornada de integración con todo el personal afianzando lazos de amistad, compañerismo e integración dentro de la vida laboral.

 ALCALDÍA DE BUCARAMANGA	Instituto de Empleo y Fomento Empresarial	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Fecha creación del formato: 07/06/2018 Código: A-GTH-PL04 Versión:8.0
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

- **Celebración de navidad:** se realizará una actividad de integración con todo el personal, realizando las novenas navideñas y afianzando valores de trabajo en equipo, solidaridad, compartir y respetar.
- **Semana de la salud:** se desarrollará una jornada de actividades orientadas a la promoción y prevención de la salud, que incluirá un programa de cuidado de la salud visual, en cumplimiento de lo establecido en los Acuerdos Sindicales de la entidad, vigente desde 2015.
- **Plan Vacacional:** se desarrollará un programa de turismo social a un destino nacional, con el propósito de fortalecer las relaciones entre los funcionarios en un entorno diferente al laboral, en concordancia con lo establecido en los Acuerdos Sindicales de la entidad.

11.2 ACTIVIDADES DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL

El presente plan contará con una programación flexible, ajustada a las necesidades de bienestar que se identifiquen a partir de las herramientas de medición del clima organizacional para la vigencia 2026. Las actividades se definirán con base en los resultados y análisis derivados de dichas mediciones, lo cual permitirá estructurar un cronograma de trabajo orientado a la generación de espacios de mejoramiento del clima organizacional, con la participación de los servidores de la entidad.

11.3 SALARIO EMOCIONAL.

Los retos institucionales proyectados para la vigencia 2026 demandan un mayor nivel de compromiso y responsabilidad por parte de los servidores públicos. En este contexto, el IMEBU considera prioritario promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, con el fin de generar efectos positivos en el bienestar integral y contribuir a la denominada “Ruta De La Felicidad Del Servidor Público”, en concordancia con los lineamientos del MIPG, según los cuales la felicidad incide favorablemente en la productividad. En este marco, se definen las siguientes estrategias:

- A) **Horario laboral para mujeres gestantes:** se otorga el beneficio de salir de la entidad media hora antes de finalizar la jornada laboral, este beneficio se otorgará a las mujeres en estado de embarazo a partir del tercer mes y deberá ser informado a la oficina de talento humano del instituto.
- B) **Valera de motivación:**
 - Día de la familia: teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Se otorgará un (1) día libre remunerado al año, con el fin de promover la integración y disfrute del funcionario con su familia.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- C) **Semana Santa y Semana de Diciembre:** a los funcionarios del IMEBU se les otorgara descanso siempre y cuando hayan compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso.
- D) **Permiso remunerado para asistir a citas médicas del servidor o hijos menores:** los servidores tendrán derecho a la asistencia de permisos remunerados siempre y cuando sea para cumplir con citas médicas propias o de sus hijos menores de edad. (Acuerdos Sindicales)
- E) **Permiso por antigüedad:** Días de permiso remunerados según el número de días cumplidos, sin retroactividad, y a disfrutar en los siguientes 12 meses con autorización previa de su superior inmediato de acuerdo con la siguiente tabla:

Años de servicio	Número de días de permiso
5 años	3 días
10 años	4 días
15 años	5 días
20 años	6 días

La solicitud de permiso remunerado por antigüedad se realizará mediante escrito en el mismo año, con una anticipación del al menos 5 días, para permitir que la administración adecue y tome las medidas necesarias para que no se afecte la prestación y necesidades del servicio. Así mismo, este permiso podrá acumularse de ser solicitado así por el servidor público, únicamente con los días de vacaciones del respectivo año, este incentivo hace parte de los Acuerdos Sindicales de la entidad.

12 RECURSOS

12.1 RECURSOS HUMANOS:

El recurso humano vinculado al Programa de Bienestar Social e Incentivos está conformado por la Subdirección Administrativa y Financiera, como área responsable de la gestión del talento humano del IMEBU, así como por el personal de apoyo encargado de la organización y ejecución de las actividades, el cual podrá estar integrado por funcionarios del instituto, personal de las entidades participantes y los servidores públicos destinatarios de las actividades previstas en el Plan de Bienestar Social y Estímulos.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

12.2 RECURSOS MATERIALES:

Los recursos materiales comprenden las instalaciones destinadas al desarrollo de reuniones y actividades, así como los insumos necesarios para su ejecución, tales como materiales logísticos, obsequios, donaciones y refrigerios, entre otros.

13. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2026, la ejecución y el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos estarán sujetos a la disponibilidad del flujo de caja de la entidad.

En cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos establecidos en el Plan, el logro de las metas se sustentará en la gestión, coordinación y ejecución de actividades en articulación con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentran afiliados los servidores públicos, los institutos del ente territorial y los recursos apropiados para este programa.

Aprobó:

Elaboró: Silvia Juliana Monsalve Téllez CPS SUBDAR *Silvia*
Revisó: Claudia Patricia Téllez Duarte SUBDAR *Claudia F.*