

IMEBU

Instituto Municipal de Empleo y
Fomento Empresarial

A-GTH-PL03

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

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 actualizan lineamientos, objetivos de acuerdo a la vigencia 2023
06	30/01/2024	Se actualizan lineamientos, objetivos de acuerdo a la vigencia 2024

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
		Consecutivo: 001
	Página: 2 de 24	

1 INTRODUCCIÓN

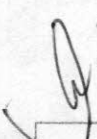
El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU, proyectado conforme a las particularidades detectadas en la encuesta de necesidades general realizada a los funcionarios de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima organizacional del año 2023; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos y culturales, con el propósito de fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

En razón a lo anterior, y teniendo en cuenta que el pilar fundamental del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga - IMEBU es su capital humano, y su bienestar es el eje y prioridad fundamental; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

En este sentido, los programas de Bienestar Social e incentivos de las entidades públicas comprenden el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los empleados públicos, que deben ser formulados teniendo en cuenta las iniciativas de todos los empleados públicos de la entidad, y deben incluir procesos permanentes que favorezcan el desarrollo integral, el mejoramiento de la calidad de vida del empleado y su núcleo familiar, elevando los niveles de eficacia, eficiencia y productividad logrando la satisfacción y motivación del empleado en la prestación del servicio al ciudadano.

El plan institucional de capacitación se desarrolla atendiendo lo señalado en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, 1083 de 2015, y la ley 909 del 2004, los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública; y la guía para la formación del plan institucional de capacitación PIC.

Así mismo la Ley 1857 de 2017, tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, por lo cual el IMEBU debe gestionar que los programas de bienestar e incentivos institucionales incluyan en sus actividades el núcleo familiar de sus trabajadores, priorizando la unidad familiar y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

 ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBO DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Consecutivo: 001
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 3 de 24

El decreto ley 1083 de mayo del 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública, compila entre otras normas la ley 909 del 2004, y el decreto de ley 1567 de 1998, los cuales señalan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, implementando los programas de bienestar social, que ofrezcan a los empleados una atención integral, realización de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, o culturales, promoción y prevención de la salud, todo esto enmarcado en áreas de protección y servicios sociales y un mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida de los servidores.

Con el propósito de robustecer el proyecto de vida de los funcionarios de la Entidad durante la vigencia 2024 se continuará trabajando sobre, los enlaces de integridad, la salud mental, vitalidad y ambientes de trabajo seguros, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de bienestar, las necesidades detectadas bajo la encuesta general de detección de necesidades y los resultados generales de la aplicación de la encuesta de clima organizacional del IMEBU.

1. Equilibrio psicosocial: enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

2. Salud mental: comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

3. Convivencia social: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

4. Alianzas interinstitucionales: promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.

5. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

ELABORÓ SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	----------------------------	--------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	----------------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Version: 03
		Fecha: 28/01/2021
		Consecutivo: 001
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Página: 4 de 24	

2. OBJETIVOS:

GENERAL.

Generar un programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024 a partir de la implementación de actividades y estrategias que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo de los servidores(as) públicos, la integración familiar y el aumento de los niveles de satisfacción de los servidores(as) con la entidad.

ESPECÍFICOS.

- Propiciar actividades de bienestar social e incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de Función Pública; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Generar espacios de participación e integración a través de programas de bienestar social que contribuyan al compromiso institucional y sentido de pertenencia.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en Función Pública.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

3. ALCANCE

El plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU proyecta su alcance a todos los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y periodo fijo vinculados a la Entidad.

4. MARCO NORMATIVO

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,

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
		Consecutivo: 001
	Página: 5 de 24	

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 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

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		Emisión:	Por aprobar
			Código:	A-GTH-PL03
			Versión: 03	
			Fecha:	28/01/2021
			Consecutivo:	001
		Página:	6 de 24	

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

Parágrafo 1°. (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 2°. 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.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Consecutivo: 001
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 7 de 24

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.

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.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Consecutivo: 001
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 8 de 24

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 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

El bienestar social laboral se define como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran y hacen referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, este bienestar es producto de un ambiente laboral optimo, agradable y saludable en el entorno del trabajo del funcionamiento, lo cual repercute directamente en el compromiso institucional y en su bienestar familiar.

Bienestar: es un estado que depende del contexto y la situación, que comprende aspectos básicos para una buena vida: libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal, buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad de espíritu.

Bienestar Laboral:

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del Servidor, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Bienestar Social:

Conformado por programas y proyectos deportivos, culturales, en salud física y mental, propicios para tengan condiciones objetivas para el desempeño en sus cargos y cumplimiento de sus

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Consecutivo: 001
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 9 de 24

responsabilidades y funciones al servicio de la institución; que se orienten al mejoramiento del clima organizacional de la calidad de la vida de los funcionarios.

Programa:

Conjunto de acciones específicas, ordenadas secuencialmente en el tiempo para obtener resultados preestablecidos en relación a la elaboración de un proyecto o la construcción de una realidad. El programa constituye la parte instrumental de un plan y obedece a los lineamientos y disposiciones del mismo.

Calidad de Vida:

Según la Organización mundial de la salud, la calidad de vida es la "percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes". Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno y la realización personal.

Salud Ocupacional:

Conjunto de actividades organizadas que buscan proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la organización.

6 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Para la formulación del Programa de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2024, se tuvo en cuenta el resultado de la consolidación de las respuestas dadas por los/as servidores/as del Instituto, a la "Evaluación De Actividades Del Plan De Bienestar", la cual se realizó de manera presencial y fue realizada por la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano, con el propósito de establecer las prioridades para el diseño y elaboración del Programa de Bienestar e Incentivos 2024. De conformidad con el análisis de los datos, se observo lo siguiente:

El instrumento fue diligenciado por seis (06) servidores/as públicos/as, de un total de diez (10); servidores de la entidad, entre los cuales se encuentran servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y periodo fijo, para una muestra total del 60% de funcionarios. Lo anterior teniendo en cuenta que algunos funcionarios no estuvieron en la vigencia 2023.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
		Consecutivo: 001
	Página: 10 de 24	

ASPECTOS PARA EVALUAR	CALIFICACIÓN			
	Malo	Regular	Bueno	Excelente
Como evaluar la planeación de las actividades	33%	50%	17%	0%
Como evalua los lugares de las actividades realizadas	0%	0%	83%	17%
Como evalua las actividades realizadas	17%	17%	67%	0%
Como evalua la alimentación suministrada durante las actividades	0%	50%	33%	17%
Como evalua la organización de las actividades	17%	33%	50%	0%
Como evalua las actividades en general	0%	50%	50%	0%
¿La convocatoria y difusión de las actividades fue?	33%	50%	17%	0%

De acuerdo con los resultados obtenidos de la evaluación de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023, se evidencia que entre el 42% y el 52% de los funcionarios refieren calificaciones entre regular y bueno de cara a la planeación y ejecución de las diferentes actividades realizadas.

Pregunta No. 2

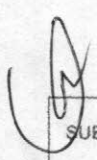
¿Recomendaría realizar estas mismas actividades el próximo año?	SI	50%
	NO	50%

El 50% de los funcionarios manifiestan satisfacción por las actividades realizadas al nivel de recomendar ejecutar las mismas actividades o parecidas para la vigencia 2024, mientras que el 50% sugiere complementar las actividades.

Pregunta No 3:

Comentarios y sugerencias:

Los funcionarios manifiestan realizar una mejor planeación a cada una de las actividades, siendo programadas con el debido tiempo y en horario flexible, y a lo largo del año, así mismo reiteran su deseo de profundizar en actividades de relacionadas con el turismo, la recreación, manejo del estrés, y factores de promoción y prevención de la salud.

 ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Consecutivo: 001
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 11 de 24

Otro factor importante es la realización de los exámenes médicos laborales de forma periódica como herramienta para el análisis de condiciones de salud de los funcionarios y la posible prevención de Enfermedades laborales o de origen común.

Motivación:

Se sugiere trabajar en el plan de Comunicación Interna con un objetivo claro de desarrollar MARCA EMPLEADORA. Intervenir en el rediseño de roles (puestos) mediante el enriquecimiento del trabajo como mecanismo para mitigar las bajas posibilidades de desarrollo de carrera. Adicionalmente es relevante incluir una amplia identificación y difusión de los beneficios emocionales que tienen un alto valor percibido.

Relacionamiento:

Teniendo en cuenta las limitaciones que representa la pandemia, se recomienda crear espacios que faciliten la construcción de tejido social. Desarrollar el Balance social de la entidad como elemento para tener información que permita caracterizar y actualizar el perfil de los funcionarios para que sea la base del diseño de nuevas acciones y programas de mantenimiento y desarrollo del talento humano. Asegurar estrategias de acompañamiento, mentoría, coaching como fuente de desarrollo y conexión permanente con los funcionarios. Aprovechar las redes sociales como estrategia de comunicación interna.

Liderazgo:

Trabajar con los directivos para introducir la cultura de la comunicación de resultados, feedback orientado al mejoramiento y reconocimiento cuando los resultados son positivos. Se sugiere aprovechar los equipos de trabajo como la evaluación de rendimiento o retroalimentación de resultados como un espacio para generar desarrollo de las competencias de los funcionarios. Se requiere capacitar en técnicas para brindar retroalimentación

7 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar Social e Incentivos del IMEBU, todos los servidores públicos que conforman la planta de personal del Instituto, incluido su núcleo familiar, de acuerdo al cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y a la Ley 1857 de 2017.

8 RESPONSABLE

La Subdirección Administrativa y Financiera, será la dependencia encargada de la gestión del talento humano del IMEBU y tiene la responsabilidad de coordinar, gestionar y ejecutar las

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		Emisión:	Por aprobar
			Código:	A-GTH-PL03
			Versión: 03	
			Fecha:	28/01/2021
			Consecutivo:	001
		Página:	12 de 24	

actividades y acciones que queden enmarcadas de cumplimiento en el Programa de Bienestar social y Estímulos para la vigencia 2023, las cuales deben ir alineadas con los requerimientos del Decreto 1499 de 2017 y con las actividades estipuladas en el componente de Talento Humano y de Integridad del MIPG del IMEBU.

9 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga, está dirigido a todos los funcionarios públicos de la entidad y se elaboró a partir de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el documento "PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022". Dicho programa promueve la búsqueda de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, a partir de alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, logrando un enfoque institucional, teniendo en cuenta que el recurso humano es lo más importante de las entidades públicas.

Tomando como referente el "PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022". se complementa y actualiza el sistema de estímulos de conformidad lo establecido en el Decreto-Ley No. 1567 de 1998 y en el Decreto No. 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	----------------------------	--------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	----------------------------

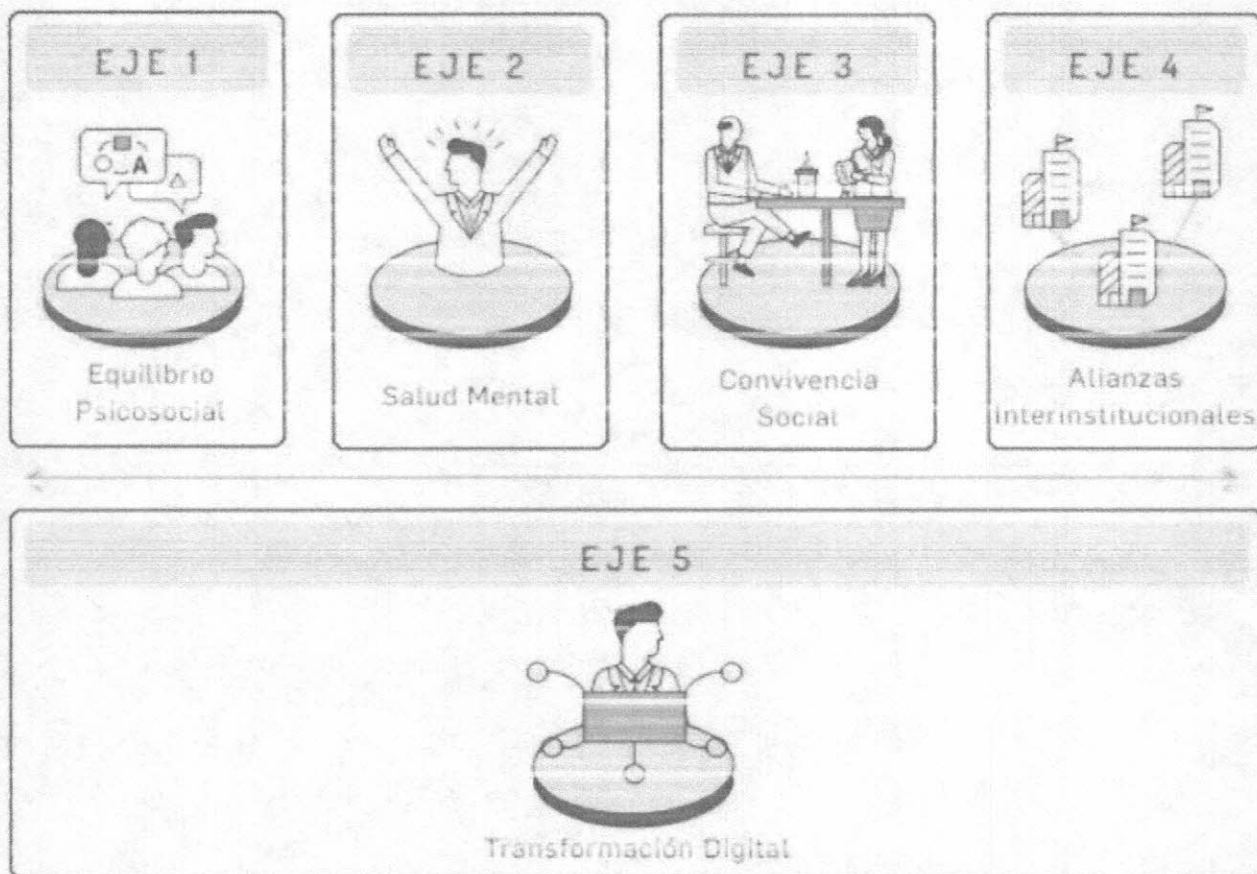
IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión:	Por aprobar
		Código:	A-GTH-PL03
		Versión: 03	
		Fecha:	28/01/2021
		Consecutivo:	001
	Página:	13 de 24	

El presente programa de Bienestar Social e Incentivos del IMEBU se diseñó y a partir de los ejes que se describen a continuación:

Fuente Imagen: Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" 2020 – 2022, página 13.

- **Eje 1. de Equilibrio Psicosocial:** Este eje se fundamenta en la adaptación de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como:

Factor Psicosocial: 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.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISO SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
--	----------------------------	--------------------------------------	----------------------------	------------------------------------	----------------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión:	Por aprobar
		Código:	A-GTH-PL03
		Versión: 03	
		Fecha:	28/01/2021
		Consecutivo:	001
	Página:	14 de 24	

Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral: 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.

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.

- **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. Así mismo, el 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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Higiene Mental: Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida, prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia: Son actividades que fomentan la actividad física y pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia

- **Eje 3. Convivencia Social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.

Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder: Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
		Consecutivo: 001
	Página: 15 de 24	

- **Eje 4. Alianzas Interinstitucionales:** Es de gran importancia establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se deberá hacer una buena coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías y Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Coordinación Interinstitucional: La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano.

Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar: Las entidades públicas deberán inscribir en este instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades.

- **Eje 5. Transformación Digital – Transversal.** Teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, las entidades públicas deberán implementar los siguientes lineamientos en pro del bienestar. Cabe resaltar que las acciones aquí planteadas, se articulan y trabajan de manera sinérgica e integral entre líderes y servidores públicos.

Creación de Cultura Digital para el Bienestar: La diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral.

Analítica de Datos para el Bienestar: La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar

Creación de Ecosistema Digital: Son actividades desarrolladas con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios.

Para la vigencia 2024 las actividades propuestas se enmarcan en cada uno de los ejes descritos anteriormente y tal como se describen en seguida:

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	--------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Consecutivo: 001
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 16 de 24

1. Eje de Equilibrio Psicosocial

LINEAMIENTO	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Factor Psicosocial	Promover aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores publicas el sentido de pertenencia a la Entidad, así como contribuir con la Humanización del trabajo.	Eventos deportivos y de recreación Actividades artísticas y culturales. Capacitaciones en artes u otras modalidades que involucren la creatividad por medio de la caja de compensación.
Equilibrio entre la vida personal, labora	Integra aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde la entidad.	• Día por cumpleaños. • Actividades con ocasión del día de la familia • Acciones con ocasión del Día del Niño. • Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
		Consecutivo: 001
	Página: 17 de 24	

Calidad de vida laboral:	Gestionar 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.	• Actividad para el Día Nacional del Servidor Público. • Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. • Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral. • Celebración de cumpleaños. • Incentivos y reconocimientos. • Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.
--------------------------	---	---

2. Eje Salud Mental

LINEAMIENTO	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Higiene Mental	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores.	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental con el apoyo de la ARL. • Estrategias de trabajo bajo presión.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			
			Emisión:	Por aprobar
			Código:	A-GTH-PL03
			Versión: 03	
			Fecha:	28/01/2021
	Consecutivo:	001		
	Página:	18 de 24		

Prevención de nuevos riesgos a la salud.	Fomentar la actividad física, tales como: actividades deportivas de manera virtual o presencial y acciones orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.	Promover actividades de Prevención del sedentarismo (pausas activas, actividad física). • Entorno laboral saludable.
--	--	---

3. Eje de Convivencia Social.

LINEAMIENTO	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.	Sensibilización de los servidores públicos en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.	Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad, como la conmemoración del día de la mujer. • Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. • Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder	Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos	• Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	--------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	
	Emisión:	Por aprobar
	Código:	A-GTH-PL03
	Versión:	03
	Fecha:	28/01/2021
	Consecutivo:	001
	Página:	19 de 24

4. Eje Alianzas Interinstitucionales.

LINEAMIENTO	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Coordinación Interinstitucional	Realizar convenios interadministrativos o contratos con entidades que presten servicios, posean recursos en talento humano.	• Se gestionará contrato para el cumplimiento de actividades de bienestar. • Se trabajará en el fortalecimiento de alianzas con otras entidades del sector para el desarrollo de actividades en conjunto o de forma cooperativa.
Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar	Generar mecanismos para que todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social puedan ser evaluadas y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades	Evaluación de las actividades que se realizan a partir de la actualización del plan de esta vigencia.

5. Eje de Transformación Digital

LINEAMIENTO	OBJETIVO	ACTIVIDADES PROPUESTAS
Creación de Cultura Digital Para el Bienestar:	Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías	Actividades para la preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad. Desarrollo de competencias en el uso de herramientas

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		Emisión:	Por aprobar
			Código:	A-GTH-PL03
			Versión: 03	
			Fecha:	28/01/2021
			Consecutivo:	001
		Página:	20 de 24	

		digitales disponibles en la entidad
--	--	-------------------------------------

Cobertura:

Los programas de seguridad social integral deben estar alineados con el plan de Bienestar y deben cubrir a todos los servidores del IMEBU y a su núcleo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, los cuales son ofertados en el caso del IMEBU por la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentran afiliados los empleados del Instituto.

La Subdirección administrativa y financiera del IMEBU en la gestión del talento humano, es quien lidera, gestiona, coordina, ejecuta y realiza seguimiento de todas las actividades que se planean y que ayudan a fortalecimiento del trabajo individual y grupal de sus empleados, con el fin de que exista un mejor clima laboral, mejorar la calidad de vida, y genere mayor compromiso de los servidores públicos en su labor diaria.

Estrategias

- Gestionar con la Caja de compensación familiar, con instituciones descentralizadas del ente territorial, y otras entidades, la realización de programas deportivos, recreativos y jornadas de integración para los servidores públicos del IMEBU.
- Realizar actividades que permitan fortalecer los lazos de unión actividades que fortalezcan los lazos de unión familiar y que fortalezcan el desarrollo integral de sus familias.
- Motivar la participación de los servidores públicos de la entidad, en las actividades deportivas y recreativas que se planeen en el desarrollo del plan de bienestar institucional.
- Motivar a los trabajadores para que aprovechen su tiempo libre, teniendo en cuenta las expectativas de actividades culturales y artísticas, así como las de aprendizaje.

9.1 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral de los servidores públicos hace referencia al ambiente de trabajo y a las condiciones en las cuales se desarrolla su labor, las cuales son percibidas por los empleados, y pueden ser satisfactorias o no para su bienestar y desarrollo, impactando en la productividad, desempeño, cumplimiento, sentido de pertenencia y en las relaciones interpersonales con su equipo de trabajo o compañeros.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA			
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		Emisión:	Por aprobar
			Código:	A-GTH-PL03
			Versión: 03	
			Fecha:	28/01/2021
			Consecutivo:	001
			Página:	21 de 24

9.2 PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Este programa está concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

9.3 PLAN DE INCENTIVOS

El Instituto aplicará para su plan incentivos, incentivos pecuniarios y no pecuniarios como lo establece la norma, pero prevalecerán los incentivos no pecuniarios teniendo en cuenta los niveles de austeridad del presupuesto del IMEBU.

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, de acuerdo a la normatividad vigente tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño. Lo que permite a la entidad propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y proactividad, basados en el compromiso y el sentido de pertenencia con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Se busca motivar y orientar el reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman.

El plan de incentivos se debe elaborar de acuerdo con los recursos institucionales disponibles. En todo caso los objetivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley, según lo dispuesto en el decreto 1083 artículo 2.2.10.9.

Estrategias.

- Destacar al mejor empleado de carrera y/o de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- Los incentivos pueden ser entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de regalos gestionados con la Cajas de Compensación Familiar.
- Entrega de reconocimientos especiales como tarjetas, medallas, menciones de honor, días de descanso remunerados, u otro distintivo.

Ca

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISO SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		
			Emisión: Por aprobar
			Código: A-GTH-PL03
			Versión: 03
			Fecha: 28/01/2021
	Consecutivo: 001		
	Página: 22 de 24		

- Los criterios para este proceso son los contemplados en la Resolución 0312 de 2013 en los artículos del 35 al 53.

9.4 SALARIO EMOCIONAL.

Nuestros colaboradores tienen unos retos muy ambiciosos para el año 2021, lo que supone un mayor compromiso y responsabilidad, es por ello que desde el IMEBU es necesario facilitar el equilibrio entre su vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos, con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad del servidor público, tal como lo establece el MIPG “la felicidad nos hace más productivos”. En adición a lo anterior, se han definido las siguientes estrategias:

- Programa servimos:** es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas con el fin otorgarles bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.
Desde el instituto se efectuará divulgación a las entidades del programa SERVIMOS y las alianzas que forman parte de la estrategia, con el fin de beneficiar a los servidores de la entidad. De igual forma se realizarán jornadas con las entidades señaladas para ofrecer directamente los servicios en las instalaciones.
- Horario flexible:** este beneficio se ha definido con el fin de contribuir con movilidad en las ciudades, además de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar; ayudar a la igualdad real entre padre y madres cabeza de hogar, contribuir a mejorar la calidad de vida y favorecer la salud mental y física. Siempre y cuando se cumplan con las horas establecidas por la ley.
- 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.
- Incentivo uso de bicicleta:** este beneficio se ha otorgado con el fin de promover el uso de bicicleta como medio principal de transporte para llegar al instituto. Se busca así contribuir al cuidado del medio ambiente y acceder a los beneficios establecidos por la ley.
- Valera de motivación:**
 - **Puente extendido:** se otorgará este beneficio una vez al año. El funcionario podrá acceder a este beneficio por medio de compensación de tiempo anticipada, pactada con el jefe inmediato.

ELABORÓ SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
Código: A-GTH-PL03		
Versión: 03		
Fecha: 28/01/2021		
Consecutivo: 001		
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 23 de 24

- 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.
- f) 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.
- g) 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.

10 RECURSOS

10.1 RECURSOS HUMANOS:

El recurso humano que involucra este programa de bienestar social e incentivos, está constituido por el subdirección administrativa y financiera área responsable de la gestión del talento humano de la entidad, así como del personal de apoyo de la organización de eventos el cual puede ser personal del IMEBU, personal de las instituciones participantes, y el personal de la institución al cual vayan dirigidas las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social y Estímulos.

10.2 RECURSOS MATERIALES:

Están constituidos por recursos como las instalaciones donde se faciliten las reuniones y actividades a realizar, los insumos para cada actividad, obsequios, donaciones, pasa bocas, entre otros.

10.3 PRESUPUESTO

El presupuesto será que el que ha sido aprobado para el Instituto Municipal de Empleo y Fomento empresarial del municipio de Bucaramanga, IMEBU para la vigencia 2024. Se apropiarán los recursos para atender las actividades programadas en el Plan de Bienestar y Estímulos.

Para dar cumplimiento a lo determinado por la ley y a lo estipulado en el Plan de Bienestar social e incentivos, se buscará el desarrollo y cumplimiento de metas con base en la gestión y organización de las actividades a realizar con la Caja de Compensación Familiar a la que están afiliados los servidores de la Entidad, Institutos del ente territorial y los recursos que se apropiaron para este programa.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------

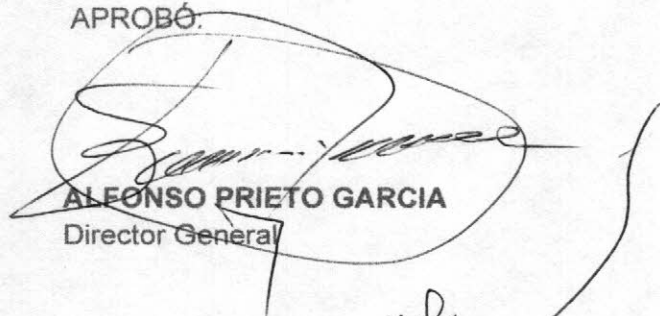
IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 03
		Fecha: 28/01/2021
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Consecutivo: 001
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		Página: 24 de 24

11 SEGUIMIENTO Y MEDICION.

Se realiza seguimiento mediante el cronograma y la medición de indicadores de cumplimiento, cobertura y eficacia que son los siguientes:

- Cumplimento a las actividades realizadas / actividades programadas.
- Cobertura: personal beneficiado / total personal convocado.
- Eficacia: % disminución de ausentismo.

APROBÓ:



ALFONSO PRIETO GARCIA
 Director General

Reviso: Maria Fernanda Arevalo Plata – Subdirectora Administrativa y Financiera

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMIN. Y FINANCIERA	FECHA 27/01/2021	REVISO SUBDIRECCIÓN TECNCA	FECHA 28/01/2021	APROBÓ DIRECCIÓN GENERAL	FECHA 28/01/2021
---	---------------------	-------------------------------	---------------------	-----------------------------	---------------------