

A-GTH-PL03

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

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

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL03
		Página:	2 de 18
		Versión: 04	

1 INTRODUCCIÓN

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.

Por lo anterior, el Programa 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.

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.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		3 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

Con el propósito de robustecer el proyecto de vida de los funcionarios de la Entidad durante la vigencia 2025 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga- IMEBU está dirigido a todos los funcionarios públicos de la entidad y su núcleo familiar. Se elaboró a partir de la directriz impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el documento “*PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026*” es necesario hacer una búsqueda de iniciativas y estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral sobre ejes del programa del Plan Nacional de bienestar mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajo los Ejes establecidos:

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 de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud

3. Diversidad e Inclusión: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Igualmente fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y Prevención, atención y medidas de protección

4. 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. Creación de cultura digital para el bienestar, Creación de cultura digital para el bienestar y Creación de ecosistemas digitales

5. Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		4 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido. Igualmente, el Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

2 OBJETIVO .

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los funcionarios públicos del IMEBU que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público para la vigencia 2025.

OBJETIVOS 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 Programa de Bienestar Social e Incentivos del IMEBU para la vigencia 2025, tiene como principio elevar la calidad de vida de los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa y periodo fijo vinculado a la entidad, igualmente su núcleo familiar.

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, 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.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		5 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		6 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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.

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.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		7 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		8 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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 óptimo, 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 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

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		9 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga IMEBU, se elabora teniendo en cuenta la recolección de datos y análisis de necesidades de los servidores públicos del IMEBU de acuerdo con la encuesta aplicada para tal fin, así como las actividades de medición de clima laboral realizada, y los lineamientos establecidos en el componente de talento humano y de Integridad del Plan de trabajo del MIPG, siendo estos los insumos para la realización del programa de Bienestar y elaboración del cronograma de actividades.

De conformidad con el análisis de la recolección de datos en la encuesta aplicada, se pudo observar lo siguiente:

Pregunta No 1, ¿QUE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LES GUSTARIA PARTICIPAR PARA LA VIGENCIA 2025? (seleccione la o las opciones que considere)

Celebración de días especiales (cumpleaños, día de cada género, profesiones, navidad, etc)

Actividades de mindfulness (en mejora de la salud mental)

Actividades del desarrollo del ser (habilidades blandas)

Actividades de integración (outdoor) fuera de la institución (refuerzo de temas corporativos)

El 91.9% de los funcionarios manifestaron que les gustaría participar en actividades de fechas especiales (Novenas navideñas, celebración de cumpleaños, día de la mujer, amor y la amistad, día de la secretaria), de igual manera las actividades deportivas obtuvieron también un 9,1 % de interés por parte de los funcionarios.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL03
		Página:	10 de 18
		Versión: 04	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

Pregunta 2: ¿QUE INCENTIVOS, LES GUSTARIA RECIBIR PARA LA VIGENCIA 2025?

Establecer programa de reconocimiento (por categorías según se establezca)

Patrocinio para participación de eventos académicos en representación de la institución

Apoyo para el desarrollo profesional

Mejora en la adecuación del lugar de trabajo

Disposición de espacios para el descanso y pausas activas

El 45% de los funcionarios manifiestan que les gustaría participar en actividades de Prevención de salud visual y auditiva, simultáneamente otro 32% de los funcionarios desean participar en actividades de prevención cardiovascular. La prevención de desórdenes musculo esqueléticos y la prevención en salud oral, fueron relevantes con un 23% de preferencia.

Pregunta No. 3 SI TIENE ALGUNA OBSERVACIÓN Y/O COMENTARIO AGRADECEMOS LO DEJE A CONTINUACIÓN

Los funcionarios retiran su deseo de profundizar en actividades de relacionadas con el manejo del estrés, cáncer de mama y cuello uterino como factores a tener en cuenta para la promoción y prevención de la salud.

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.

Medición de Clima Organizacional.

El Clima hace referencia a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como un factor determinante en su rol y comportamiento al interior del Instituto.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años. Así como también deben definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

La entidad debe formalizar el proceso de medición del clima laboral, de acuerdo a herramientas eficientes en su aplicación con el fin de establecer las necesidades requeridas de bienestar en este componente.

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.

IMEBU Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL03
		Página:	11 de 18
		Versión: 04	

Relacionamiento:

Teniendo en cuenta las limitaciones que representó 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 actividades y acciones que queden enmarcadas de cumplimiento en el Programa de Bienestar social y Estímulos para la vigencia 2025, 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 AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2025 del IMEBU está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y su núcleo familiar. Se elaboró a partir de la caracterización de necesidades reflejadas a través de la aplicación de la encuesta de identificación de bienestar del trabajador. Las actividades que formaran parte de este programa tendrán en cuenta las preferencias del servidor público y el bienestar del mismo, así como también los planes de mejoramiento, programas de intervención y los procesos que involucren

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		12 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

la calidad de vida de los servidores públicos, su entorno laboral y todo lo que permita optimizar el desempeño laboral.

9.1 AREA DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

En esta área se busca fomentar y estructurar el programa de bienestar social, con la realización de actividades que atiendan la protección, promoción, prevención, integración, identidad y formación del empleado y su núcleo familiar, estas actividades deben estar orientadas al mejoramiento del bienestar del funcionario público atendiendo las necesidades reflejadas para la promoción y prevención de niveles de salud, arte, cultura, recreación y formación del mismo. A demás del fortalecimiento del trabajo en equipo y la mejora constante del clima laboral.

9.2 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL (EQUILIRBIO PSICOSOCIAL)

Los programas de seguridad social integral son aquellos ofertados por las EPS, las cajas de compensación familiar, los fondos de ahorro de vivienda, los fondos de pensiones y cesantías, las administradoras de riesgos laborales, en los cuales por ley deben de estar afiliados los servidores públicos.

La Subdirección Administrativa y Financiera es el área encargada de la gestión del talento humano del IMEBU y por ende es la responsable de la proyección, planeación, ejecución y cumplimiento del programa de bienestar social integral. Esta área es la responsable de gestionar, promover y coordinar actividades que maximicen la promoción y prevención en temas como: estilo de vida saludable, manejo del estrés, clima laboral, trabajo en equipo, entre otros.

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.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		13 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

Estrategias

- Gestionar con la Caja de compensación familiar, con instituciones descentralizadas del ente territorial, con profesionales idóneos y otras entidades, la realización de programas deportivos, recreativos y jornadas de integración para los servidores públicos del IMEBU.
- Realizar actividades que permitan fortalecer el desarrollo personal, 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.

9.3 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.

9.4 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.

9.5 PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

En el programa de convivencia institucional se busca afianzar la convivencia institucional con los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio en un periodo diario, interactuando con personas de diversas formas de pensar, actuar, sentir, opinar, siendo esta una oportunidad para aprender y afianzar en el diario vivir valores relevantes en la vida laboral como la tolerancia y el trabajo en equipo,

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		14 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

lo que debe permitir establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios en los que se comparta la vida laboral.

Estrategias.

- Comunicar, y hacer partícipe de todas las actividades programadas a todo el personal del IMEBU
- Compartir la información que suministre la Caja de compensación sobre las actividades recreativas, culturales y educativas de interés social para sus afiliados.
- Promover actividades que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como interactuar, concursar y formar equipos con personal de otras áreas.
- Gestionar y organizar campeonatos y actividades con institutos del ente territorial, en el cual se puedan intercambiar conocimiento, cultura, arte y recreación.
- Realizar sensibilización, motivando a los funcionarios a participar de los diferentes eventos que realice el Departamento de la Función Pública.
- Tener reconocimientos motivacionales, ya sea por correos, tarjetas personalizadas o comunicados para el personal del IMEBU, por motivo de fechas especiales, nacimientos, cumpleaños, felicitaciones, etc.

9.6 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.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL03
		Página:	15 de 18
		Versión: 04	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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

10 ACCIONES A DESARROLLAR

Se planea gestionar, coordinar y ejecutar las siguientes actividades:

10.1 ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES

- Día del cumpleaños: a los funcionarios de planta se les da un día libre como compensatorio por su cumpleaños.
- Día de la secretaria: se rendirá una exaltación por su labor a la secretaria del Instituto.
- Día de la familia: el funcionario previa concertación con sus superiores o de acuerdo a 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 de la Madre: se homenajeará a las madres trabajadoras y que forman parte del Instituto.
- 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.
- 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.

10.2 ACTIVIDADES DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL

Este plan mantendrá una programación flexible en las necesidades de bienestar que surjan de la aplicación de las herramientas de medición del clima organizacional para la vigencia 2025. Las actividades se llevarán a cabo mediante los resultados obtenidos de las mediciones realizadas y su posterior dictamen. Esta información permitirá planear un cronograma de trabajo que permita generar espacios de mejoramiento del clima organizacional, con la participación de los colaboradores de la institución.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
		Código:	A-GTH-PL03
		Página:	16 de 18
		Versión: 04	
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

10.3 SALARIO EMOCIONAL.

Nuestros colaboradores tienen unos retos muy ambiciosos para el año 2025, 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
 - 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.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		17 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

- 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.
- h) PERMISO POR ANTIGÜEDAD. Se propone 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 toma 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.

11 RECURSOS

11.1 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.

11.2 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.

11.3 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 2025. Se apropiarán los recursos para atender las actividades programadas en el Plan de Bienestar y Estímulos.

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 2025	Emisión:	28/01/2022
Código:		A-GTH-PL03	
Página:		18 de 18	
Versión: 04			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

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.

12 SEGUIMIENTO Y MEDICION.

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

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

APROBÓ:



JUAN CAMILO BELTRÁN DOMÍNGUEZ
Director General

Elaboró: Luz Alba Estévez Sánchez CPS SUBDAF



Revisó: Juan Gabriel Castañeda Calderón subdirector Administrativo y Financiero

