

TRD 200-29-04

INSTITUTO MUNICIPAL DE REFORMA URBANA
Y DE VIVIENDA DE INTERES SOCIAL DE YUMBO
- IMVIYUMBO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2023

Gestión Talento Humano
20-1-2023

Calle 2 # 3 - 22 Belalcazar

695 5678 - 695 5679

www.imviyumbo.gov.co

pqrs@imviyumbo.gov.co

[imviyumbo](https://www.facebook.com/imviyumbo)



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión: 5
		Fecha: 20/01/2023
	Página 1 de 25	

JUSTIFICACIÓN

Con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del Talento Humano, el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO a través del Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, dio las directrices para aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado, con el fin de reconocer y ubicar a los Servidores Públicos en el Centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, por ser el activo más importante que posee una entidad.

El Sistema de Estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

Con el presente plan se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de las personas acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la Misión Institucional y generando un mejor ambiente laboral; integrando a los Servidores Públicos y sus familias en una cultura verdadera e integral con la ciudadanía.

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo IMVIYUMBO, busca construir un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los servidores, esta gestión tiene como centro al Talento Humano y su desarrollo. Por lo anterior, en este plan se define el diseño de los programas de bienestar social e incentivos de IMVIYUMBO y cómo llevarlos a cabo.

Para la vigencia 2023, se alinearán el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, bajo la premisa "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles"; a saber:

- 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 2 de 25	

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.

De igual manera, para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de detección de necesidades FO-GTH-22 del Proceso Gestión del Talento Humano diligenciada por los servidores de IMVIYUMBO.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Formular y desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos de IMVIYUMBO, involucrando participativamente a los funcionarios del Instituto que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física, mental y espiritual de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de transformación digital.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO		Versión: 5	
			Fecha: 20/01/2023	
			Página 3 de 25	

- Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a los servidores públicos y su grupo familiar; inicia con la formulación del diagnóstico de necesidades y finaliza con la evaluación y seguimiento.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para definir las necesidades de Bienestar en la Entidad, en el último trimestre del periodo anterior, se reunieron los empleados de planta en modalidad virtual, donde se revisó una propuesta de actividades a desarrollar para el año 2023, con su respectivo presupuesto, el cual fue aprobado por mayoría. De igual manera se debe realizar la medición del clima laboral y la evaluación del riesgo psicosocial.

4. MARCO LEGAL

4.1. Decreto Ley 1567 de 1998:

"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional".

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

4.2. Ley 909 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.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión: 5
		Fecha: 20/01/2023
	Página 4 de 25	

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

4.3. Decreto 1083 de 2015:

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, 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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO		Versión:	5
			Fecha:	20/01/2023
			Página 5 de 25	

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

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años que se encuentren estudiando, o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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. Recursos de los programas de bienestar. 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. Financiación de la educación formal. 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 administrativa. 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. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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.*

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión: 5
		Fecha: 20/01/2023
	Página 6 de 25	

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 incentivo

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Planes de incentivos. 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. Plan de incentivos institucionales. 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.

Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO		Versión:	5
			Fecha:	20/01/2023
			Página 7 de 25	

y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Plan de incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. *Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*
2. *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.*

Artículo 2.2.10.14. Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
2. *Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.*

Artículo 2.2.10.15. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*
2. *Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros*

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO		Versión: 5	
			Fecha: 20/01/2023	
			Página 8 de 25	

de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

5. DEFINICIONES

Se transcriben las establecidas en la Guía de Estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-2.

- **Bienestar Laboral:** Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.
- **Sistema de Estímulos:** Busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Programas de Bienestar Social:** Encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 9 de 25	

- **Programas de Incentivos:** Son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- **Calidad de Vida Laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- **Familia:** Se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres de servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor (Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

6. POLITICAS DE BIENESTAR

Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a generar espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el sentido de pertenencia y la motivación de cada uno de los funcionarios, direccionado a crear un clima organizacional adecuado.

La Dirección Administrativa y Financiera, como responsable del Proceso de Gestión de Talento Humano debe:

- Llevar a cabo la indagación de la oferta de actividades, programas y proyectos de la Entidad y de los organismos públicos municipales, para definir el inventario o alternativas disponibles.
- Revisar el presupuesto asignado para conocer el monto de recursos que fue destinado al Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Elaborar un cronograma de actividades, de conformidad con los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, de modo que las actividades queden definidas secuencialmente de la siguiente manera:
 - Fecha en que se ejecutará la actividad (día/mes/año)
 - Descripción u objetivos de las actividades
 - Operador y/o responsables de las actividades
 - Presupuesto
 - Relación de los escenarios deportivos, culturales o lugares donde se desarrollarán las actividades
 - A quienes van dirigidas las actividades
 - Proyección de beneficiarios

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO		Versión: 5	
			Fecha: 20/01/2023	
			Página 10 de 25	

Nota 1: Este plan debe ser revisado por el presidente de la Comisión de Personal y aprobado por el Gerente General de la Entidad, y posteriormente ser enviado al Director Administrativo y Financiero en el mes de Enero de 2023, en el formato vigente para tal fin. Además, el plan debe guardar coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

- Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de brindar programas de protección y servicios sociales a los funcionarios y sus familias.
- En los casos que sea necesario, se suscribirán convenios, contratos o alianzas con Cajas de Compensación, ligas deportivas u otras entidades que cuenten con infraestructura deportiva, para que los funcionarios y sus familias tengan acceso a ellos y a actividades, cursos o entrenamientos, de acuerdo con las actividades que se establezcan en el Plan de Bienestar con la participación y seguimiento de la Comisión de Personal.
- La Dirección Administrativa y Financiera, a través del Proceso Gestión del Talento Humano, y la Comisión de Personal de la Entidad, realizará el seguimiento a la ejecución de actividades y del presupuesto, a través de indicadores que semestralmente deberán de validarse.
- 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, Fondos de Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1083 de 2015).

7. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN

El plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, comprende las siguientes etapas:

- **Evaluación y Diagnóstico.** Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2023.
- **Diseño y formulación.** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2023.
- **Seguimiento y Evaluación.** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2023.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión: 5
		Fecha: 20/01/2023
	Página 11 de 25	

7.1. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Para identificar las necesidades de los servidores del Instituto Municipal de Reforma Urbana de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades realizada en Diciembre de 2022, dentro del Proceso de Gestión de Talento Humano. De igual manera, se anexa al presente documento, el nuevo modelo de Encuesta para aplicar en la vigencia 2023, teniendo en cuenta la actualización realizada al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 (Ver carpeta PB 2022).

Acorde al análisis de los resultados obtenidos se concluye:

- Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, con el fin de lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.
- Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se deben establecer horarios flexibles para la ejecución de estas.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades con un tiempo de antelación, con el fin de que los funcionarios conozcan los beneficios y actividades del programa.
- Difundir a través de los medios de comunicación de IMVIYUMBO las actividades desarrolladas dentro de la ejecución del presente plan, con sus correspondientes registros fotográficos, videos, notas, entre otros.
- Los servidores proponen la realización de talleres y capacitación en temas relacionados con hábitos y estilo de vida saludable, equilibrio mental y emocional, integración familiar y relaciones interpersonales, celebración y conmemoración de fechas especiales.
- Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y el bienestar emocional.
- Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con talleres de integración familiar, vacaciones recreativas para los niños y recreación en familia.
- Que se realice un reconocimiento a los empleados por el tiempo de servicio prestado en la entidad.

7.2. DISEÑO Y FORMULACIÓN DE PLAN

7.2.1. EJES, ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES:

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de necesidades y la medición del clima

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión: 5
		Fecha: 20/01/2023
	Página 12 de 25	

organizacional realizada en el periodo 2022, e identificando las áreas que se interrelacionan en las actividades de Bienestar Social y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicadas en la Entidad; se definen los siguientes ejes de intervención:

EJE	DESCRIPCION
Proyecto de Vida	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.
Integridad	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de IMVIYUMBO.
Salud Mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad
Vitalidad	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludable.
Ambiente de trabajo seguro	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST)

EJE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES GENERALES
Proyecto de Vida	Seguridad Social Integral	<ul style="list-style-type: none"> Promover planes para la adquisición de vivienda: <i>Realizar acercamientos con las cajas de compensación, IMVIYUMBO y constructoras para adquisición de vivienda.</i> Promover programas de formación y capacitación. Realizar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) jóvenes entre 18 y 28 años y Genero) (cuando aplique).
	Educación Formal	<ul style="list-style-type: none"> Incentivo a la Educación Formal, pregrados y postgrados que conforme a la Ley cubra a los servidores públicos de la entidad.
	Pre-pensionados	<ul style="list-style-type: none"> Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como: <i>Creación de proyecto de vida, Ocupación del tiempo libre, Asesoría Jurídica, Promoción de la salud, Alternativas ocupacionales y de Inversión.</i>



SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
"SIGI"

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE
IMVIYUMBO**

Código: PL-GTH-01

Versión: 5

Fecha: 20/01/2023

Página 13 de 25

EJE	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES GENERALES
Integridad	Actividades Socio Culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de recreación del empleado y su grupo familiar. • Actividades época navideña. • Cierre de Gestión. • Actividades de bienestar emocional/espiritual. • Conmemoración de fechas especiales (Día de la mujer, día de la madre, día del padre, día del amor y amistad, día del hombre, día de la secretaria, novenas navideñas, exaltar a los funcionarios de la entidad de acuerdo con su profesión)
	Reconocimiento e Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma para la ejecución del Plan de bienestar Social e Incentivos (PL- GTH-01) • Reconocimiento a servidores públicos por años de antigüedad laboral en la Entidad (10, 15, 20, 25 años). • Reconocimiento a los empleados con hijos menores de 18 años para asistir a reuniones escolares.
	Actividades de activación y fomento de la política de integridad usando caja de herramientas del DAFP	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración día del Servidor Público. • Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la Ruta por la preservación y transferencia del conocimiento", los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad). • Actividades pedagógicas relacionadas con la caja de herramientas sobre integridad
Salud Mental	Salario Emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y formación relacionada con el mejoramiento del clima organizacional. • Reconocimiento a los empleados. • Modalidad trabajo en casa cuando aplique. • Taller de neurolingüística con enfoque del trabajo en Equipo. • Taller de empoderamiento femenino. • Actividad caminata ecológica.
Vitalidad	Recreación y Deportes	<ul style="list-style-type: none"> • Torneos • Juegos de los Servidores Públicos • Gimnasio
	Programa de entorno laboral saludable	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable (Orientadas por el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL)
Ambiente de Trabajo Seguro	Actividades articuladas con el Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección • Semana de la salud (Capacitaciones, actividades con la ARL, etc.).

7.2.2. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN CADA EJE

De acuerdo con los lineamientos previamente descritos, se presentan las actividades que se desarrollaran en la entidad en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2022:

**EJE PROYECTO DE VIDA
 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL**

7.2.2.1. Promoción de programas de vivienda

Realizar una jornada de oferta de vivienda a través de atención personalizada con las entidades que en el municipio presentan y financian proyectos de vivienda, sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas de los mismos.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Agosto 2023	Articular acciones con el Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Familiar, entidades financieras, para ofrecer alternativas de vivienda.	Líder Proceso Gestión del Talento Humano / Jefe Oficina Asesora de Planeación	Dirigido a los 22 empleados de planta de IMVIYUMBO.

7.2.2.2. Programas de formación y capacitación

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional tomando como eje transversal la transformación cultural de la organización, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación corporativa, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo de directivo y mandos medios de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo. Aplica asignación de presupuesto.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Abril 2023	Taller Desarrollo de habilidades, Coaching y liderazgo: Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para tres grupos: directivos mandos medios, líderes sucesores y funcionarios enfocado en Comunicación Efectiva y Asertiva y Trabajo en Equipo.	Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano / Jefe Oficina Asesora de Planeación	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.
Septiembre 2023	Talleres de trabajo en equipo: Tiene como propósito contribuir a la optimización de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades que fortalezcan el trabajo en equipo enfocadas en inteligencia emocional y resolución de conflictos	Gerente General / Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 15 de 25	

EJE PROYECTO DE VIDA

EDUCACIÓN FORMAL

7.2.2.3. Educación Formal Superior Modalidad Pregrado y Postgrado

a. Definiciones normativas:

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, en su Título 9. Artículo 2.2.9.1 **Planes de capacitación.** *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad. *Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.*

De acuerdo a lo anterior, y con el fin de fortalecer los perfiles profesionales y las competencias de los empleados de planta de IMVIYUMBO, y brindando un estímulo para el crecimiento personal de los mismos, el Instituto brindara apoyo a los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción en la financiación de sus estudios de educación formal, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normatividad vigente para cada caso.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Primer semestre (Enero a Marzo)	Incentivo a la Educación Formal, pregrado y postgrado que conforme a la Ley cubra a los servidores públicos de la entidad. El Instituto establecerá las condiciones y aspectos a tener en cuenta para reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, de manera individual de los servidores que aportan al logro de las metas institucionales. De acuerdo a ello, se otorga el beneficio educativo para los estudios de pregrado o postgrado, en los funcionarios que acrediten tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un año (1).	Gerente General / Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.
Segundo semestre (Mayo a Julio)		El procedimiento será publicado por la Dirección Administrativa y financiera semestralmente, una vez aprobado por el Gerente General y la Comisión de personal.	

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
	Página 16 de 25		

7.2.2.4. Beneficio educativo para los hijos de los empleados.

a. Definiciones normativas:

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, en su Título 10. ARTÍCULO 2.2.10.1 **Programas de estímulos.** *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

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

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

PARÁGRAFO 1. *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 hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.*

De acuerdo a lo anterior, el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, otorga el beneficio educativo al Empleado con hijos menores de veinticinco (25) años, que se encuentren cursando estudios de preescolar, básica primaria, secundaria o superiores, y dependan económicamente del empleado público, con más de un (1) año de servicio en la entidad; previo cumplimiento de los requisitos establecidos.

b. Pérdida del Programa Educativo:

- Por retiro del empleado de la entidad.
- Por haber perdido el beneficiario el año lectivo o el semestre académico correspondiente.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 17 de 25	

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Enero a Noviembre	<p>Otorgar beneficio Educativo a los empleados que tengan hijos hasta los 25 años y/o discapacitados que dependan económicamente del empleado, y se encuentren cursando básica primaria, secundaria o superiores previo cumplimiento de los requisitos establecidos.</p> <p>El procedimiento será publicado por la Dirección Administrativa y financiera semestralmente, una vez aprobado por el Gerente General y la Comisión de personal.</p>	Gerente General / Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad, que acrediten tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un año (1).

EJE PROYECTO DE VIDA

PRE-PENSIONADOS

7.2.2.5. Estrategia Pre-Pensionados - Preparación para el Retiro del Servicio

Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación (cuando a ello haya lugar) con el trabajo y desarrollo de aspectos que permitan prepararse frente al cambio en los estilos de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud.

De igual forma, y conforme al Decreto 36 de 1998, "Por el cual se reglamenta el literal C) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993", se debe realizar una preparación a la jubilación con planes a largo, mediano y corto plazo, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Cuando aplique.	Preparación para el retiro del servicio. Este ítem está enfocado para funcionarios públicos de IMVIYUMBO próximos a pensionarse, con el fin de proporcionar habilidades y estrategias para que se puedan adaptar a la nueva etapa de su vida.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Funcionarios públicos de IMVIYUMBO entre los 55 y 67 años, o que les falte menos de 2 años para pensionarse.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Código: PL-GTH-01	
		Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 18 de 25	

Cuando aplique.	Capacitación. Capacitar a los funcionarios que estén próximos a pensionarse en el sistema general de pensiones.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Funcionarios públicos de IMVIYUMBO entre los 55 y 67 años, o que les falte menos de 2 años para pensionarse.
Cuando aplique.	Competencias ocupacionales. Explorar en qué áreas están interesados en participar o adquirir nuevas habilidades en las que puedan ocupar su tiempo libre o su nuevo espacio.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Funcionarios públicos de IMVIYUMBO entre los 55 y 67 años, o que les falte menos de 2 años para pensionarse.

EJE INTEGRIDAD

ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES

7.2.2.6. Clima Organizacional.

Se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Cuando aplique	Conmemoración de fechas especiales. Realización de actividades de integración reconociendo las fechas especiales y permitiendo que se fomente un buen clima laboral y la sana convivencia entre los funcionarios de IMVIYUMBO.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano / Equipo de Comunicaciones de IMVIYUMBO.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.
08 de Marzo	Día de la Mujer. Se resaltaré y se hará un homenaje como reconocimiento a la importante labor que desempeñan dentro de la entidad en su papel de mujer.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.
26 de Abril	Día de la secretaria: Se realizará un almuerzo para las secretarías celebrando su día y se entregará un detalle a quienes ostenten el cargo de secretaria.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Dirigido a todas las empleadas, que ejercen labores secretariales.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 19 de 25	

Mayo	Día de la madre: Reconocimiento especial a todas las empedadas que ejercen su rol de madre.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Sin descripción
Junio	Día del padre: Reconocimiento especial a todos los empleados que ejercen su rol de padre.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Sin descripción
Mayo de 2023	Día de la Familia: la entidad Promoverá el fortalecimiento de la familia como núcleo fundamental de la Sociedad, así como, la elaboración y puesta en marcha de la Política Nacional de Desarrollo integral de la familia, buscando acciones de articulación de la actividad laboral y la familiar.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad, y su grupo familiar.
27 de junio	Día del servidor público: La Entidad promulgara una Resolución mediante el cual se celebre el 27 de junio de cada año, como el día del Servidor Público como reconocimiento a su labor. La Entidad organizará actividades que permitan visibilizar dicha labor y exaltará la vocación del servicio a la ciudadanía de los funcionarios Públicos, (Decreto 2865 de diciembre 10 de 2013).	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Sin descripción
Cuando aplique	Cumpleaños Empleado: se realizará Publicación listado fecha de cumpleaños empleados A cada funcionario se le entregará un desayuno sorpresa y se concederá un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio. Para este incentivo, el jefe inmediato previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, si es el mismo día de su cumpleaños o máximo dentro de los treinta (30) días siguientes. Deberá ser solicitado con tres días de antelación al disfrute por medio del formato de permisos	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Sin descripción

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 20 de 25	

7.2.2.7. Recreación para los empleados de IMVIYUMBO.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Noviembre - Diciembre	<p>Época de Navidad. Actividad navideña que incluya actividades lúdicas y de recreación dirigida a los empleados.</p> <p>Realizar las novenas navideñas en un espacio en el que la gratitud, generosidad y solidaridad son los invitados de honor, con el objetivo de compartir y generar espacios de comunicación y acercamiento entre los funcionarios.</p> <p>Realizar una actividad de manualidades navideñas buscando desarrollar las aptitudes artísticas, contribuyendo al desarrollo integral de los empleados.</p>	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.

7.2.2.8. Cierre de Gestión

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Diciembre	<p>Programación de actividad de integración con objeto del cierre del periodo. Actividad al finalizar el periodo, orientada a fortalecer el clima laboral e incentivar el reconocimiento del talento humano institucional.</p>	Gerente General / Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.

EJE INTEGRIDAD

ACTIVIDADES DE ACTIVACIÓN Y FOMENTO DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

7.2.2.9. Incentivos para empleados de planta de IMVIYUMBO.

Este programa está destinado a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados en el nivel de excelencia, son: Pecuniarios o No pecuniarios.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 21 de 25	

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Cuando aplique	<p>Incentivar a los empleados de la entidad a partir de los cinco (05) años cumplidos.</p> <p>Realizar un almuerzo como reconocimiento y se entregará una placa para exaltar la labor del empleado en su tiempo de servicio a la entidad.</p> <p>Otorgar un día de permiso remunerado al funcionario público que cumpla 05 años, dos días de permiso remunerado al funcionario que cumple 10 años y Tres días de permiso remunerado al funcionario que cumple 20, 25 ó 30 años al servicio del Instituto.</p> <p>Para disfrutar del incentivo se debe concertar el tiempo del disfrute con el jefe inmediato y debe solicitarse con una semana de antelación por medio del formato de permisos siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio.</p>	La Dirección Administrativa y Financiera, desde el Proceso de Gestión de Talento Humano se encargará de adelantar la actividad a realizar para tal reconocimiento, previa verificación y seguimiento por la Comisión de Personal.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad, que cumplieron 05, 10, 15, 20, 25, 30 años al servicio del instituto y que acrediten tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año (1).

CONDICIONES

-Los Servidores Públicos de IMVIYUMBO, que ostenten derechos de Carrera Administrativa, Nombramiento Provisional y de Libre Nombramiento y Remoción.

-No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

JE SALUD MENTAL

SALARIO EMOCIONAL

7.2.2.10. Entorno laboral saludable para empleados de IMVIYUMBO.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Entre enero y abril	<p>Realizar una caminata ecológica. Esta actividad favorece a nuestro cerebro al sintetizar y liberar el cuarteto de la felicidad, el ser humano se vuelve más productivo: es decir las personas se incentivan a ser más creativas a memorizar y brindar soluciones a problemas más rápido. Actividad que estimula el trabajo en equipo.</p>	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso de Gestión del Talento Humano.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad sin excepción y no genera asignación de presupuesto.

	<p style="text-align: center;">SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"</p> <p style="text-align: center;">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO</p>	Código: PL-GTH-01	
		Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 22 de 25	

Julio	Realizar un encuentro recreativo. Esta actividad permita mejorar y mantener la salud física y psicológica de los empleados, ayudando a la integración y las relaciones interpersonales laborales, reduciendo el estrés laboral.	Director Administrativo y Financiero / funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.
Septiembre	Realizar Taller de Culinaria. Esta actividad estimula las funciones cognitivas a través del uso de la atención, la memoria, la planificación y la concentración. Ejercita la coordinación visual y los movimientos de las manos. Es una divertida manera de mantenerse entretenidos. Trabaja las medidas higiénicas.	Director Administrativo y Financiero / funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.
Agosto	Campaña de Sensibilización Uso de la Bicicleta: Fomenta la salud física y mental, previene el sedentarismo que constituye uno de los 4 factores de riesgo de enfermedades crónicas no transmisibles (diabetes, hipertensión, obesidad, entre otras). Promover en la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.	Director Administrativo y Financiero / funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Cuando aplique	Reconocimiento 3 horas trimestral para reuniones escolares de hijos menores de 18 años. La Entidad concederá hasta tres (3) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes. Los hijos deben estar registrados en la hoja de vida del empleado.	Gerente General / Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión:	5
		Fecha:	20/01/2023
		Página 23 de 25	

7.2.2.11. Transformación digital.

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Octubre - Diciembre	Herramientas TIC. Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.	Director Administrativo y Financiero / Jefe Oficina Asesora de Planeación / Equipo Gestión TIC (Ingeniero de Sistemas y personal Técnico)	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.

EJE VITALIDAD

RECREACIÓN Y DEPORTES

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Febrero a Abril	Plan Deportivo y Promoción de la Cultura del Buen Estado Físico y Hábitos Saludables. Realizar Actividades deportivas con el fin de brindar al empleado herramientas para un estilo de vida más saludable. -Entrega de la rutina de entrenamiento personalizado. -Guía nutricional Personalizada	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.
Enero a Diciembre	Una (01) hora de actividad deportiva diaria durante la semana de preferencia general y/o según escenarios deportivos disponibles en el Municipio. -El empleado debe solicitar mediante oficio la disponibilidad del tiempo, indicando la hora que realizará dicha actividad, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión: 5
		Fecha: 20/01/2023
	Página 24 de 25	

EJE VITALIDAD

PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE

7.2.2.12. Seguridad y salud en el trabajo (por una vida en equilibrio).

FECHA EJECUCIÓN	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	RESPONSABLES	BENEFICIARIOS
Julio	Exámenes médicos ocupacionales con paraclínicos. Actividad que se realiza, con el fin de formular y ejecutar acciones de promoción y prevención, en seguridad y salud en el trabajo a todos los empleados.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano / Profesional en SST / ARL.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.
Octubre	Semana de la Salud. Una semana que posibilita dosificar la información que se quiera trasladar al trabajador, integrando tanto enfoques sanitarios como saludables para hacer un enfoque integral. Se realizarán diferentes actividades en acompañamiento de la ARL y la Profesional en SST.	Director Administrativo y Financiero / Funcionario asignado al Proceso Gestión del Talento Humano / Profesional en SST / ARL.	Dirigido a los veintidós (22) empleados de la entidad.

8. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- **Registro de Asistencia y fotográfico.** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- **Registro de evaluación de la actividad.** Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, se llevará a cabo mediante informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias, y los resultados de los siguientes indicadores:

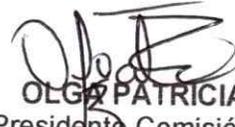
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"	Código: PL-GTH-01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE IMVIYUMBO	Versión: 5
		Fecha: 20/01/2023
	Página 25 de 25	

- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en las actividades consignadas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- **Indicador de Cumplimiento:** Activadas ejecutadas / Actividades programadas
- **Nivel de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos:** Se hará mediante encuesta a los empleados.

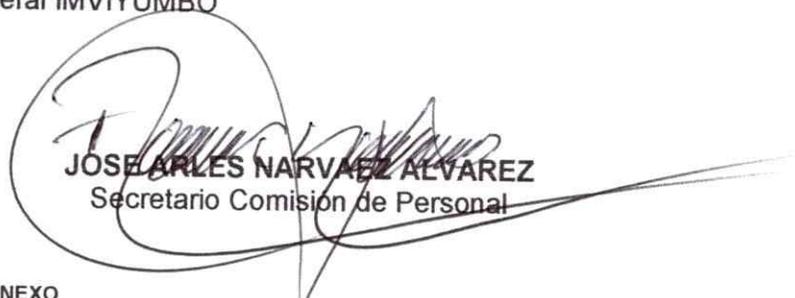
APRUEBAN:



URIEL URBANO URBANO
Gerente General IMVIYUMBO



OLGA PATRICIA MORENO
Presidente Comisión de Personal



JOSE ARLES NARVAEZ ALVAREZ
Secretario Comisión de Personal

ANEXO

A). Control de Cambios

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Aprobado por:	Descripción de la actualización
1	29/06/2018	Gilma Mancilla Angulo (Gerente)	Creación del Documento
2	20/01/2021	Uriel Urbano Urbano (Gerente)	Actualización vigencia 2021
3	05/08/2021	Uriel Urbano Urbano (Gerente)	Actualización del Plan de Bienestar Social e Incentivos de IMVIYUMBO para la vigencia de 2021, atendiendo las recomendaciones de la Contraloría Municipal de Yumbo, en el informe de auditoría a la vigencia 2020.
4	02-01-2022	Uriel Urbano Urbano (Gerente)	Actualización vigencia 2022
5	20-01-2023	Uriel Urbano Urbano (Gerente)	Actualización vigencia 2023