

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 1 de 27

Contenido	
INTRODUCCIÓN	2
GLOSARIO	3
OBJETIVO	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
PROPÓSITO	6
RESPONSABLES	6
ETAPAS DE DESARROLLO.....	7
MARCO NORMATIVO.....	7
EVALUACION Y DIAGNOSTICO	8
Diseño y Formulación del Plan	9
Fase de consolidación de información y resultados.....	9
Fase de evaluación y seguimiento.....	17
RESULTADOS OBTENIDOS.....	18
SÉGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
• Cronograma	21
OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL	24
INCENTIVO INDIVIDUAL POR AÑOS DE SERVICIO A LA INSTITUCIÓN	24
OBLIGACIONES DEL IMETY	24
RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS	24
RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS	25
BIBLIOGRAFÍA.....	25
ANEXOS	26

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 2 de 27

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar e Incentivos, del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la Entidad; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental de Función Pública es su talento humano, para lo cual se genera a través de los planes institucionales, el bienestar como el eje y la prioridad fundamental institucional; 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 proceso de Gestión del Talento Humano, presenta el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2024 a 2027, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 3 de 27

GLOSARIO

Bienestar: siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef: Esta teoría es la más conocida y fue propuesta por Abraham H. Maslow, se basa en que cada humano se esfuerza por satisfacer necesidades escalonadas, que se satisfacen de los niveles inferiores a los superiores, correspondiendo las necesidades al nivel en que se encuentre la persona. El bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

Calidad de vida: un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 4 de 27

direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Entorno laboral saludable: es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 2015)

Incentivos: los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valioso, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores, motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que tiene a su disposición.

Salario emocional: Conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización. (Montalvo Poveda, M. E., 2018)

Salud mental: Estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. (Artículo 3 de la Ley 1616 de 2013)

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 5 de 27

Servidores públicos: conforme al artículo 123 de la Constitución Política de Colombia. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Transformación digital: integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes” (Enteprisers Project, 2021).

OBJETIVO

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos 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 a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 6 de 27

- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en las servidoras y los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026.

RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Gestión de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento y evaluación del programa; elementos que contarán con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión Desempeño.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 7 de 27

ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2023-2026 propuesto por Función Pública en el programa de Bienestar nacional, para la vigencia 2024, el IMETY llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información. (formato de encuesta)
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el Plan de Bienestar e Incentivos a implementar en la vigencia 2024.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos, por parte de los servidores y servidoras públicas.

Las actividades a realizar en el Plan de Bienestar también están articuladas al Plan Estratégico Institucional 2024-2027.

MARCO NORMATIVO

Frente al marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004, párrafo del artículo 36.	Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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.
Ley 1221 de 2008	Por el cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 8 de 27.

Ley 1811 de 2016	Por medio del cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional del tránsito.
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 de 2019, artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998	"Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado".
Ley 2088 del 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral-ley de desconexión laboral.
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del estado.	Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
Decreto 1083 de 2015, título 10, Sistema 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.

EVALUACION Y DIAGNOSTICO

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 9 de 27

Para identificar las necesidades de los servidores del IMETY, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de Bienestar del Proceso de Gestión de Talento Humano y la medición de Clima laboral y Organizacional, en un total de 7 encuestas.

Anexo : Encuesta de necesidades de Bienestar y clima laboral y organizacional 103.FO-GH-08 – para la vigencia fiscal 2025.

Diseño y Formulación del Plan

Fase de consolidación de información y resultados

Para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo en el IMETY, se toma como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

EJE	DESCRIPCION DEL EJE
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y la calidad de vida laboral.

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 10 de 27

Salud Mental	<p>Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.</p>
Diversidad e inclusión	<p>Este eje hace referencia a las acciones que la entidad debe 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.</p>
Transformación Digital	<p>Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.</p>
Identidad y Vocación por el Servicio Público	<p>Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y 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 de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.</p>

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 11 de 27

**COMPONENTE Y ESTRATEGIAS PROPUESTAS DE CADA EJE A DESARROLLAR
2024-2027**



**PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO
- SST Y AMBIENTAL**

103.PL.GH.02

**PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS**

Versión: 11

Página 12 de 27

EJE	COMPONENTE	ESTRATEGIAS PROPUESTAS
1.- Equilibrio Psicosocial	<p>•Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.</p>	<p>1.- Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos. 2.-Eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; 3.-Promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; 4.-Bienestar espiritual; 5.-Entorno laboral saludable; 6.-Adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente.</p>
	<p>•Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.</p>	<p>1.- Horarios flexibles; teletrabajo; 2.- Iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 2017); 3.-Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; 4.-Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 2016); 5.-Adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.</p>
	<p>•Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.</p>	<p>1.- Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); 2.-Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Contador, del Maestro, del Abogado, entre otras); 3.- Acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); 4.-Programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); 5.-Realizar actividades de entrenamiento-mentoría con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; 6.-Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.</p>



**PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO
- SST Y AMBIENTAL**

103.PL.GH.02

**PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS**

Versión: 11

Página 13 de 27

EJE	COMPONENTE	ESTRATEGIAS PROPUESTAS
<p>2.- Salud Mental</p>	<p>•<u>Higiene mental o psicológica:</u> Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.</p>	<p>1.- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral, síntomas de estrés, ansiedad y depresión;</p> <p>2.- Adopción de programas de consciencia o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos;</p> <p>3.- Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud;</p> <p>4.- Acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo;</p> <p>5.- Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.</p>
	<p>•<u>Prevención de nuevos riesgos a la salud:</u> Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.</p>	<p>1.- Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo;</p> <p>2.- Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados;</p> <p>3.- Promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC);</p> <p>4.- Organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.</p>



PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO
- SST Y AMBIENTAL

103.PL.GH.02

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS

Versión: 11

Página 14 de 27

EJE	COMPONENTE	ESTRATEGIAS PROPUESTAS
<p>3.- Diversidad e Inclusión</p>	<p><u>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:</u> Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.</p>	<p>1.- Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTQ+.</p> <p>2.- Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos;</p> <p>3.- Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón;</p> <p>4.- Incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.</p>
	<p><u>Prevención, atención y medidas de protección:</u> Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con 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.</p>	<p>1.- Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación;</p> <p>2.- Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación;</p> <p>3.- Promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas;</p> <p>4.- Diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", sus rutas de atención, entre otros aspectos.</p>



PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO
- SST Y AMBIENTAL

103.PL.GH.02

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS

Versión: 11

Página 15 de 27

EJE	COMPONENTE	ESTRATEGIAS PROPUESTAS
4- Transformación Digital	<p>•<u>Creación de cultura digital para el bienestar:</u> Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.</p>	<p>1,-Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entré otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; 2,- Trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.</p>
	<p>•<u>Análítica de datos para el bienestar:</u> Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.</p>	<p>1,- Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; 2,- Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; 3,- Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.</p>
	<p>•<u>Creación de ecosistemas digitales:</u> Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.</p>	<p>1,- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.</p>



**PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO
- SST Y AMBIENTAL**

103.PL.GH.02

**PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS**

Versión: 11

Página 16 de 27

EJE	COMPONENTE	ESTRATEGIAS PROPUESTAS
<p>5.- Identidad y Vocación por el Servicio Público</p>	<p>• <u>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:</u> Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.</p> <p>Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.</p>	<p>1,-Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario;</p> <p>2,-Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad;</p> <p>3,-Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de construcción de equipos o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.</p> <p>4,-Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional;</p> <p>5,-Llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor;</p> <p>6,-Llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.</p> <p>7,- Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de retroalimentación de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.</p>

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 17 de 27

Fase de evaluación y seguimiento

Corresponderá al Proceso de Gestión del Talento Humano, realizar el monitoreo de las acciones reportadas, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

- Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos. El porcentaje de cumplimiento general proyectado y esperado para la implementación del Plan de Bienestar e incentivos, se estima en el 95% al final de la vigencia. Este indicador se calculará al final de la vigencia y se debe presentar su avance dentro del informe de gestión.

Indicador	Formula	Meta
Cumplimiento del Plan de Bienestar y Estímulos	Número de eventos de bienestar realizados / Total eventos de Bienestar programados	>95%

- Satisfacción:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos, donde se pretende alcanzar un nivel de satisfacción superior o igual al 90% con calificación entre 4 y 5 en las encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar estímulos e Incentivos. Este indicador se calculará al final de la vigencia.

Indicador	Formula	Meta
Satisfacción de los beneficios del Plan de Bienestar y Estímulos	Número de encuestas calificadas entre 4 y 5 durante el periodo / Número de encuestas aplicadas en el periodo	>90%

ENTIDADES DE APOYO

Entidades de apoyo para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, se contemplará el apoyo de instituciones como:

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 18 de 27

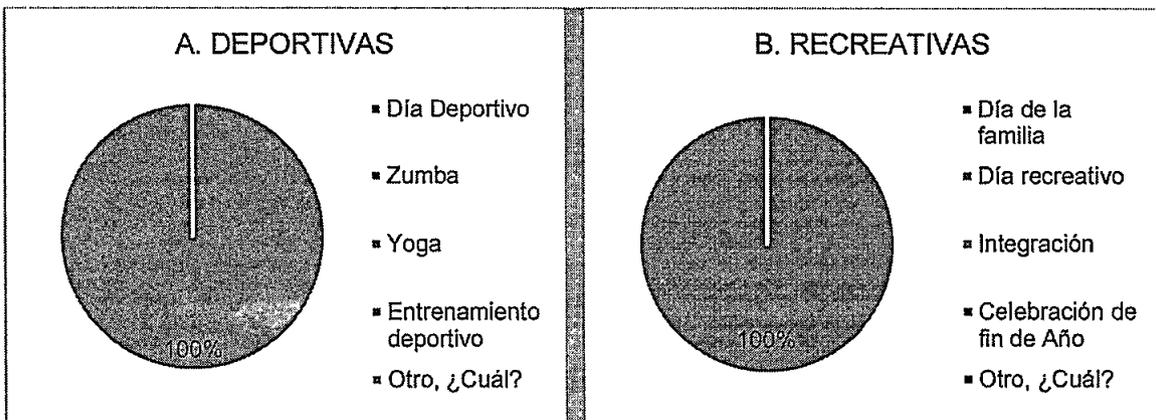
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Entidades promotoras de salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar - COMFANDI
- Contratación

RESULTADOS OBTENIDOS

Para identificar las necesidades de los servidores del Instituto Municipal de Educación y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de detección de necesidades.

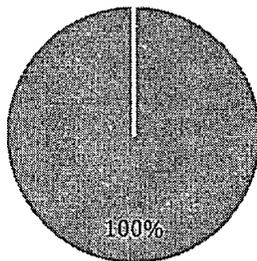
RESULTADOS DE ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

Una vez aplicada la Encuesta de necesidades de Bienestar mediante Formato 103.FO.GH-08, se presenta el resultado totalizado de las actividades que son de interés para los servidores del Instituto Municipal de Educación y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY



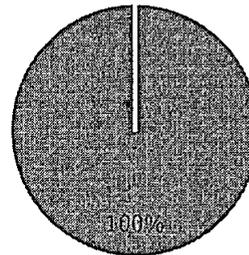


C. PROMOCION Y
PREVENCIÓN DE LA SALUD



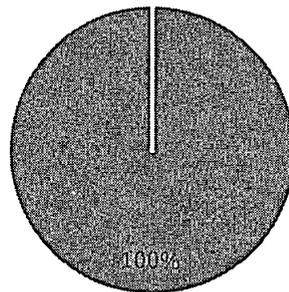
- Semana de la Salud
- Prevención de la Enfermedad
- Manejo de Estrés
- Estilo de vida saludable
- Otro, ¿Cuál?

D. CAPACITACIONES
INFORMALES EN ARTE



- Pintura
- Cocina
- Baile
- Otro, ¿Cuál?

E. CLIMA LABORAL



- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva
- Inteligencia emocional
- Otro, ¿Cuál?

CONCLUSIÓN: El presente plan incorpora estrategias que se pueden desarrollar durante las vigencia 2024 a 2027 y con lo anterior, se expresa el sentir y necesidades a satisfacer de los servidores públicos de planta de la Institución para 2025, además 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.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 20 de 27

PRESUPUESTO 2025

El Instituto Municipal de Educación y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY cuenta con un presupuesto asignado de \$58.200.000.00 para la vigencia 2025

Nota 1:

En caso de existir en situaciones específicas conflictos de intereses o inhabilidades de alguno de los miembros evaluadores del plan de bienestar, este podrá declararse impedido y se designará un funcionario que reemplace durante el período de tiempo que se requiera, para ello serán tenidos en cuenta los suplentes de los titulares de la Comisión de Personal.

Nota 2:

El desarrollo de este plan y sus actividades se desarrollarán a través de plan de acción mediante un operador, con estricto seguimiento del líder contratista de apoyo a la supervisión de Talento Humano y quien haga las veces de representante del personal y el director, a excepción de la actividad concerniente al auxilio de salud visual (permitido), ya que este se hace de manera directa con factura legal emitida por entidad que atiende al empleado del IMETY.

Nota 3:

Al finalizar el operador deberá hacer entrega de informe de los resultados de los logros alcanzados y de las encuestas de satisfacción de cada una de las actividades.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador, actividad que cuenta con el acompañamiento de la comisión de personal.

Corresponderá a la Gestión de talento Humano, y el acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el seguimiento con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025. Con la siguiente información:

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 21 de 27

- Cronograma
- Informe de resultados de satisfacción
- Encuesta de necesidades de Bienestar y clima laboral y organizacional 103.FO-GH-08 – para la vigencia fiscal 2025

PLAN DE INCENTIVOS

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, Función Pública, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2022; de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013.

Es importante mencionar que el Plan de Estímulos e Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de Función Pública; mediante el reconocimiento de

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 22 de 27

los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

1. Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia. (fuente: Función Pública).
2. Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 23 de 27

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del IMETY. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores de Función Pública que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 24 de 27

OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Todo servidor de la planta de personal del IMETY, de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, podrá ser seleccionado como el mejor empleado del nivel y del IMETY, siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

- ✓ Tener más de un (1) año al servicio del IMETY.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

INCENTIVO INDIVIDUAL POR AÑOS DE SERVICIO A LA INSTITUCIÓN

El incentivo por años de servicio en el del INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DE YUMBO "IMETY" se realizará de la siguiente forma:

- ✓ Empleado de planta o de libre remoción y nombramiento con más de 3 años en la Institución.
- ✓ Empleado sin procesos disciplinarios, internos o externos.

OBLIGACIONES DEL IMETY

- ✓ Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de incentivos
- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Anual de Incentivos.
- ✓ Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- ✓ Cumplir con los términos previstos en el presente Manual para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el sistema de estímulos e incentivos del IMETY.

RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS

Días de compensación por:

- Días de permiso remunerado por vigencia que no supere los tres días.

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 25 de 27

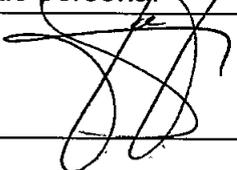
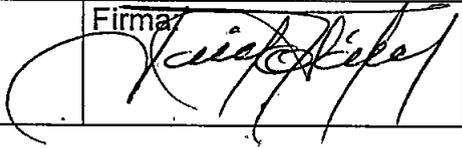
- Dia del servidor publico
- Dia de cumpleaños
- Dia de la familia

RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS

- ✓ Proporcionar el entrenamiento y la capacitación que permita mejorar la competencia, conciencia y responsabilidad de todos los empleados.
- ✓ Lograr el mejoramiento continuo y buen desempeño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Plan de Bienestar y Personería Municipal de Yumbo.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Camila Eraso Rosero	John Jairo Ortiz	Jaime Sánchez Lenis
Apoyo Gestión T. H.	Representante por la Dirección – Comisión de personal	Director
Firma: 	Firma: 	Firma: 

	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 26 de 27

ANEXOS

Anexo A. Control de Cambios

Versión	Fecha (dd/mm/aaaa)	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción de la actualización
01	0/11/2018	Eder Jair Bravo	Carlos Arturo Tello Becerra	Creación del Plan, para la vigencia 2019.
02	30/01/2020	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2020.
03	04/08/2020	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo al acta 01 de la comisión de personal y redistribución presupuestal de las mismas.
04	10/08/2020	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación incluyendo protocolos de bioseguridad y normatividad por el COVID 19
05	18/01/2021	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2021
06	15/06/2021	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo a la comisión de personal y redistribución presupuestal de la misma
07	30/01/2022	Claudia Velez Arias	Jaime Sánchez Lenis	Se hace actualización para el año 2022.
08	30/01/2023	Ximena López U.	Jaime Sánchez Lenis	Se hace actualización para el año 2023
09	17/04/2023	Ximena López U.	Rubén Darío Millán Vargas	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo a la comisión de personal y redistribución presupuestal de la misma
10	30/01/2024	Camila Eraso Rosero	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza actualización de la vigencia 2024

 <p>Imety Instituto Municipal de Empleo para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo</p>	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO - SST Y AMBIENTAL	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión: 11
		Página 27 de 27

11	30/01/2025	Camila Eraso Rosero	Jaime Sánchez Lenis	Se hace actualización de la vigencia 2025
----	------------	------------------------	------------------------	--