



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

INSTITUTO DE TRÁNSITO DEL ATLÁNTICO  
Subdirección Administrativa y Financiera

Barranquilla, enero de 2025



## CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. OBJETIVOS**
- 4. BENEFICIARIOS**
- 5. DIAGNÓSTICO**
- 6. PRESUPUESTO**
- 7. RESPONSABLE**
- 8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**
- 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**
- 10. AJUSTES AL PROGRAMA**



## 1. INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 20 define que los programas de bienestar social son: “(...) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”, y el artículo 21 ibidem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(...) a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...).”.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente sobre los siguientes aspectos:

1. Individual: satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo y alcance de los objetivos.
2. Grupal: alcance de los objetivos y optimización de los resultados.
3. Organizacional: mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia.



El Plan de Bienestar Social del Instituto de Tránsito del Atlántico, busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como el entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación; orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, trabajando temas generales como: Cambio Organizacional y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

1. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.
3. Ruta del Servicio: Al servicio del Ciudadano.
4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento.

La Subdirección administrativa y financiera, realizó una encuesta a los funcionarios de la entidad, con el fin de generar un diagnóstico, que brindara la información necesaria para la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025; presenta las actividades que tuvieron acogida con la puntuación más alta de los funcionarios que participaron en el diligenciamiento de la encuesta.

## **2. MARCO NORMATIVO**

**2.1. 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.”



**2.2. LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004**, parágrafo del Artículo 36. Establece que, “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. 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.

**2.3. EL ARTÍCULO 70 DEL DECRETO 1227 DE 2005** señala que 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: Deportivos, recreativos, vocacionales, artísticos y culturales, promoción, prevención de la salud y capacitación informal.

El artículo 76 del mencionado Decreto establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento 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.

**2.4 DECRETO 1083 DE 2015** por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público:

**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 1º: “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.

Parágrafo 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 “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”.

**ARTÍCULO 2.2.10.3.** “Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”.

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



**ARTÍCULO 2.2.10.5.** “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 2.2.10.9.** “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley”.

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

**ARTÍCULO 2.2.10.10.** “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 del mismo 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 Titulo. 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.** “Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Titulo. 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.** “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.** “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.** “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.** “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 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 2.2.10.16.** “En las entidades donde existen secciones o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este Decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad”.

**ARTÍCULO 2.2.10.17.** “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”.

2.5. El parágrafo del artículo 3 de la **Ley 1857 del 2017** señala que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

2.6. **Ley 1811 de 2016.** Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Elevar los niveles de satisfacción y motivación de los servidores públicos para alcanzar un clima laboral que manifieste en ellos, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 3.2.1 Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de su familia atendiendo a necesidades de capacitación, educación, recreación, deporte, salud y vivienda.
- 3.2.2 Favorecer el mejoramiento del clima organizacional del Instituto.
- 3.2.3 Generar impacto positivo en los servidores, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

### **4. BENEFICIARIOS**

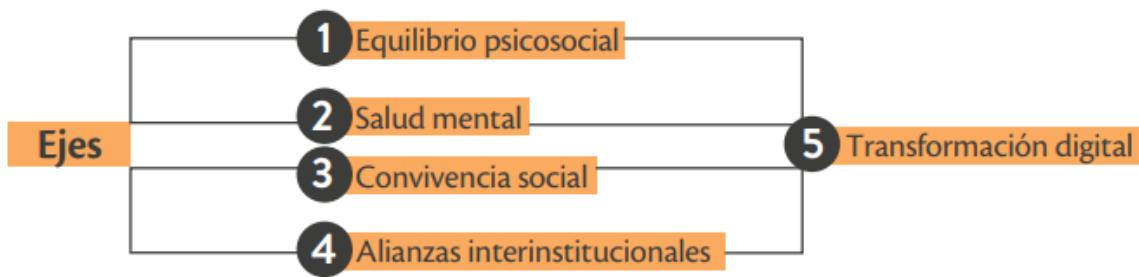


El Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a todos los funcionarios del Instituto de Tránsito del Atlántico y su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que se desarrolla en coordinación con la Caja de Compensación Familiar. De igual forma se realizará seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer el código de integridad, el sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor, implementando con ello, planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Con relación a las actividades de incentivos, se beneficiarán los funcionarios de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

## **5. EJES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL:**

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2020 socializó la estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Social, que consta de cinco (5) ejes:



## **6. DIAGNÓSTICO**

### **6.1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL**

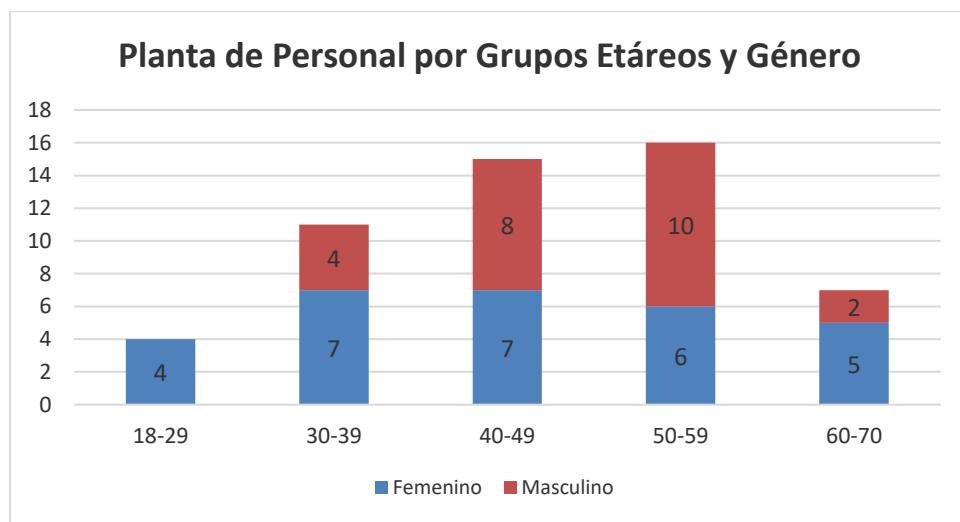


El Instituto de Tránsito del Atlántico cuenta con una planta de personal permanente aprobada de 52 empleos y un (1) empleo de nómina transitoria por condición de pensionable:

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con 53 empleos, provistos en un 100%, así:

Tipo	No. de Cargos	No. de Cargos Provistos
Plante Empleos Permanentes	52	52
Empleo Transitorio Pensionable	01	01
Total Empleos	53	53

#### Caracterización de la planta de personal por Grupos Etáreos y Género:



En la clasificación de la planta por rangos de edad podemos observar en el cuadro anterior que el mayor número de servidores vinculados se encuentra en edades entre 50 y 59 años lo cual representa el 30%. mientras que los servidores vinculados en edades entre 18 y 29 años son del 7,5%.



## 6.2. PERCEPCIÓN ENCUESTA DE OPINIÓN.

La Subdirección Administrativa y Financiera – área de Talento Humano aplicó en el mes de enero una encuesta para determinar las actividades y gustos de los servidores de planta. Fue diligenciada por 37 servidores, lo cual representa el 70% de la población.

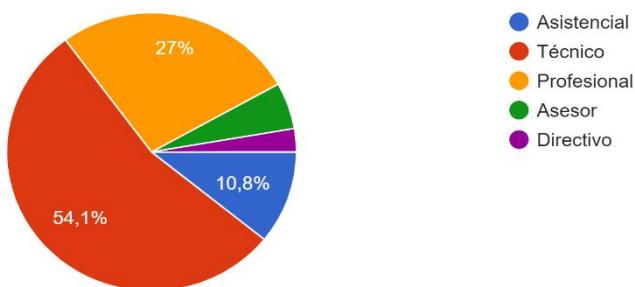
La encuesta arrojó los siguientes resultados:

### 6.2.1 DATOS SOCIODEMOGRAFICOS:

#### Nivel del cargo

Nivel del cargo al que pertenece

37 respuestas



#### Ubicación del cargo:

Dependencia donde se encuentra ubicado el cargo desempeñado

37 respuestas

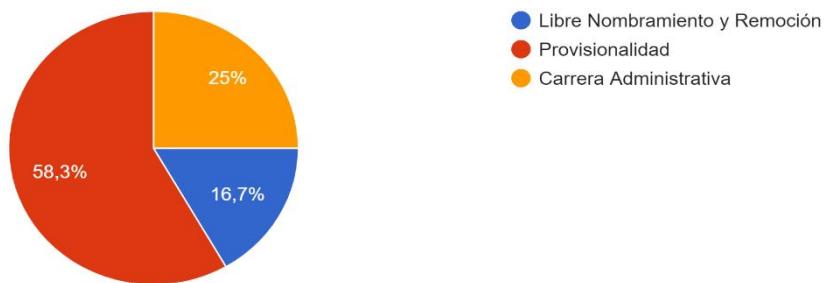




**Tipo de vinculación:**

Tipo de Vinculación

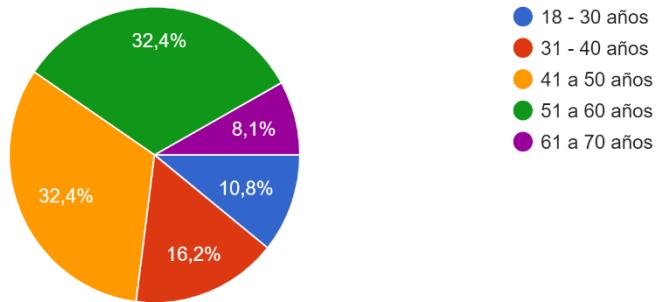
36 respuestas



**Edad:**

Edad

37 respuestas

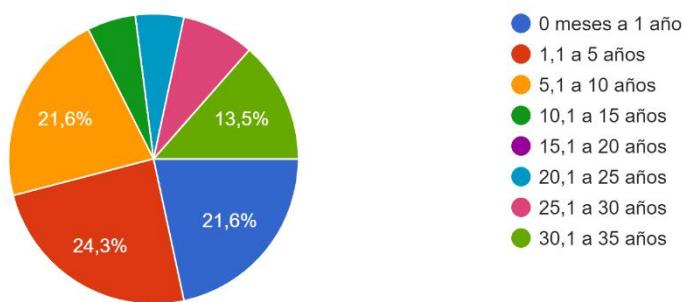




### Tiempo de vinculación:

Tiempo de vinculación en la entidad

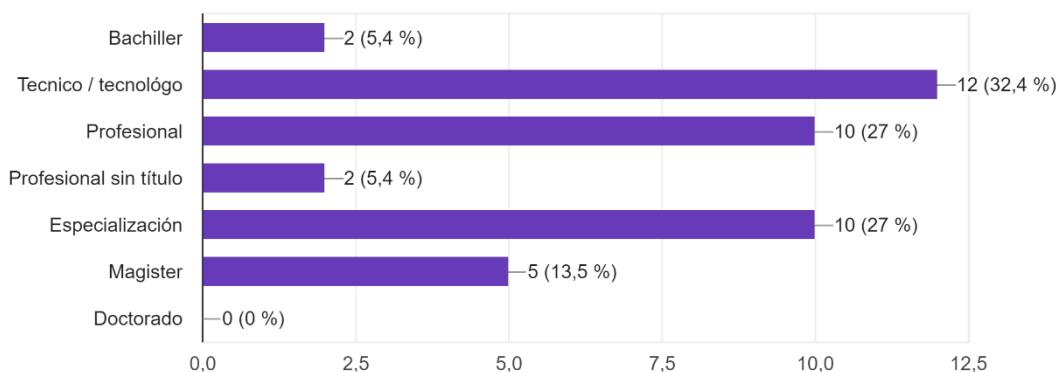
37 respuestas



### Formación académica:

Formación Académica

37 respuestas

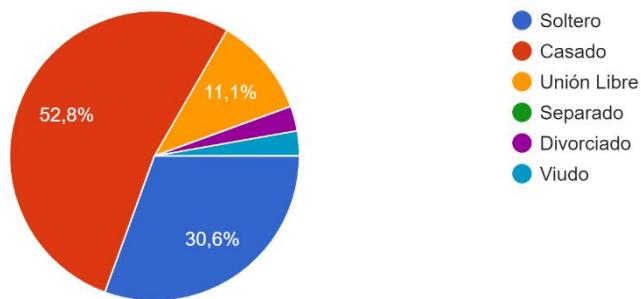




## Estado civil

Estado civil

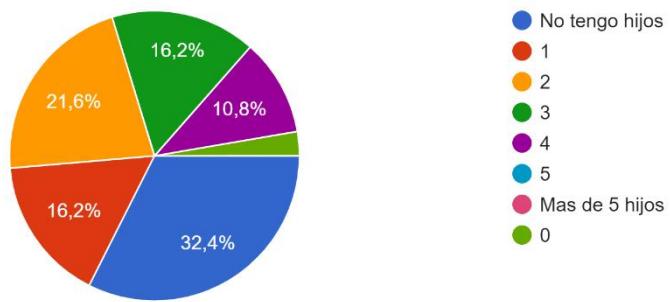
36 respuestas



## No hijos.

No. de Hijos

37 respuestas

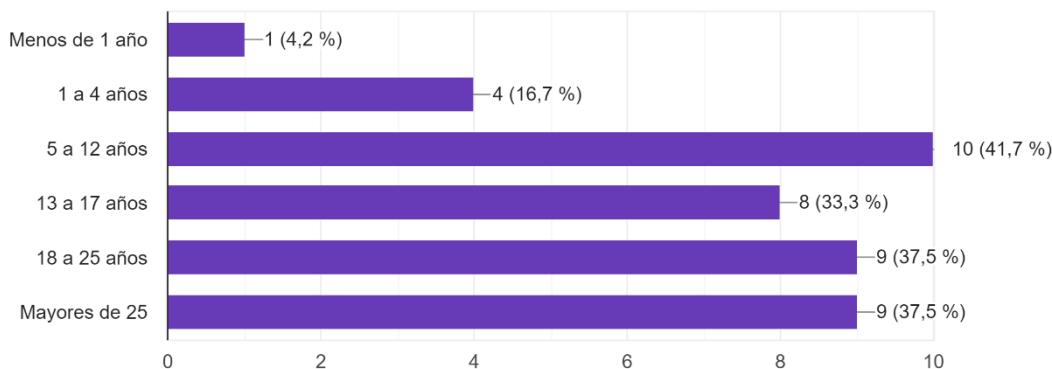




## Edad de los hijos

Edad de los Hijos

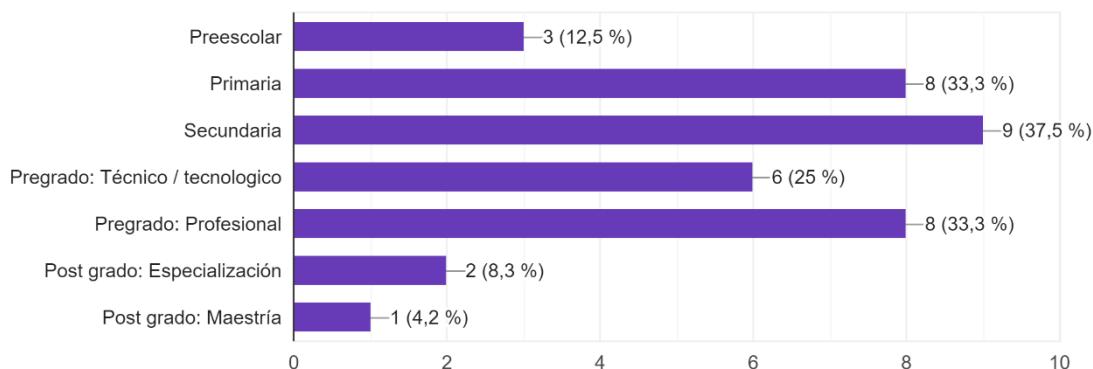
24 respuestas



## Grado de escolaridad de los hijos

Grado de Escolaridad de los Hijos

24 respuestas

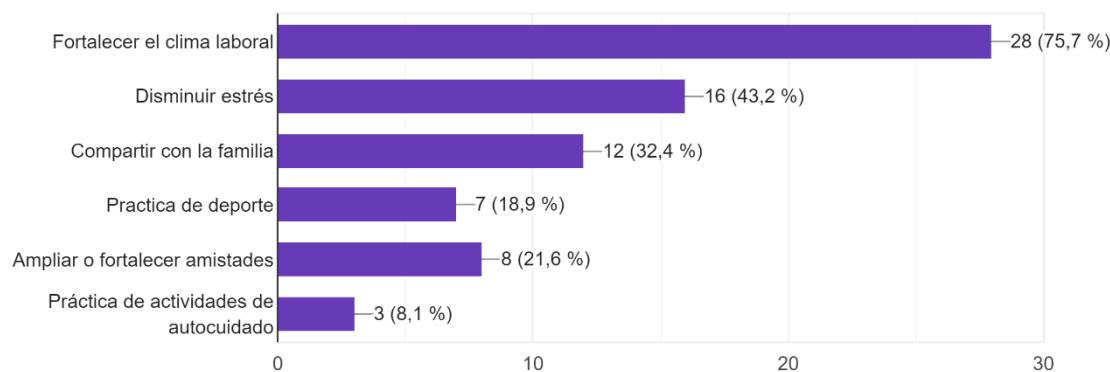




## 6.2.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SEGÚN LOS EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

**El 75% de los encuestados tiene como motivación para participar en las actividades de bienestar social, fortalecer el clima laboral, seguido del 43,2% que busca disminuir el estrés:**

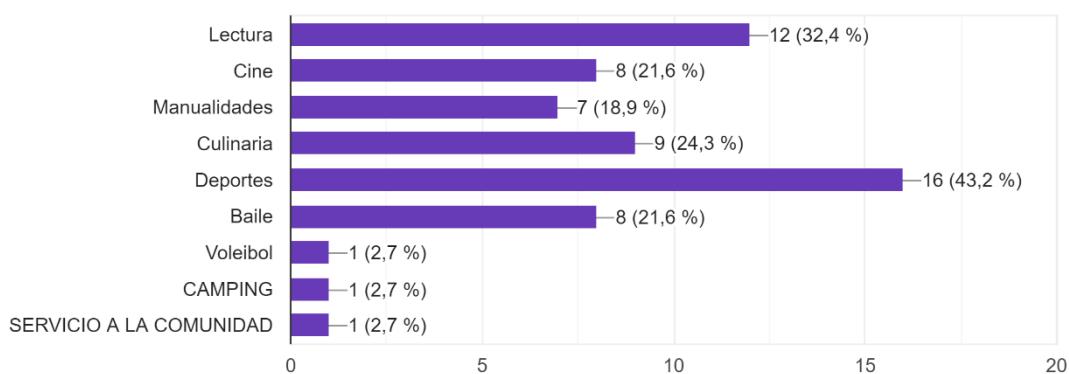
Su mayor motivación para participar en las actividades de Bienestar social, son: (señale máximo 2)  
37 respuestas



### Actividades deportivas y recreacionales.

#### Eje 1. Equilibrio psico social.

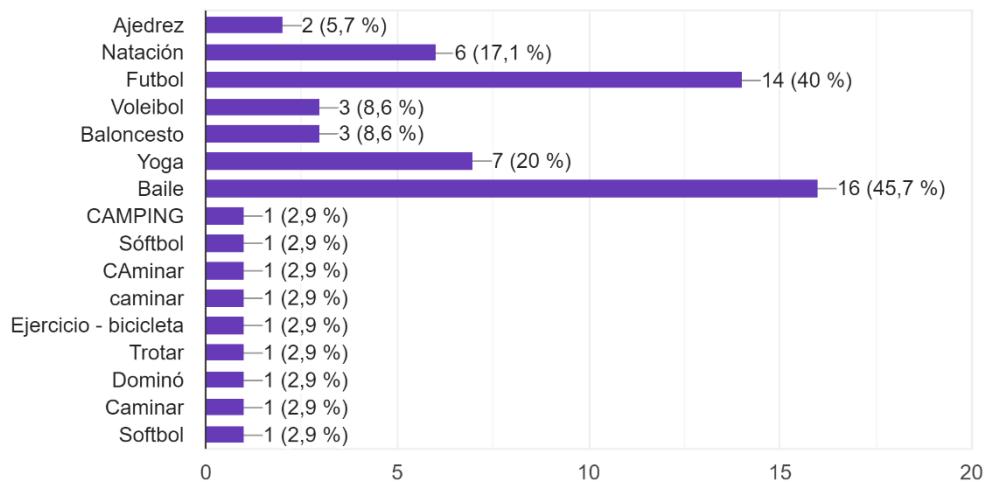
Las actividades de mayor preferencia, para realizar en su tiempo libre son (Señale máximo 2 )  
37 respuestas





Las actividades deportivas de mayor preferencia, son (Señale máximo 2 )

35 respuestas



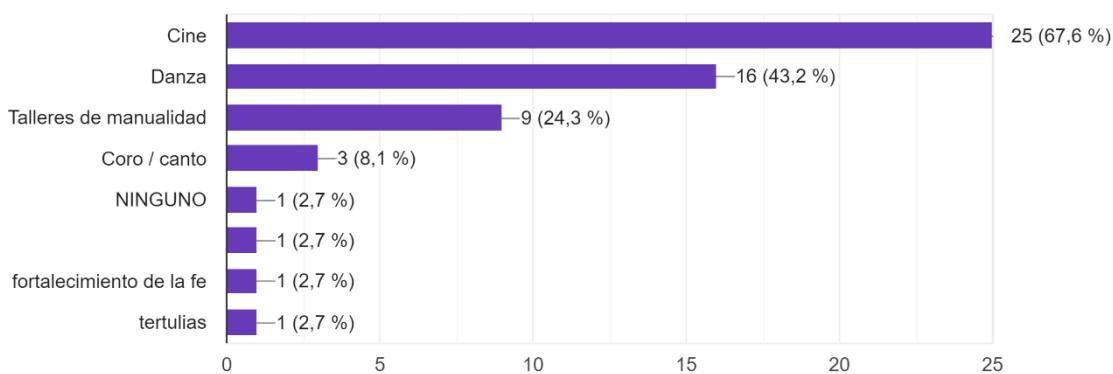
*El 43,2% de los encuestados, se inclinan por actividades deportivas, siendo el futbol, el de mayor elección.*

### Actividades de calidad de vida laboral

#### Eje 1. Equilibrio psico social.

Las actividades culturales de mayor preferencia, son (señale máximo 2)

37 respuestas



***El cine, la danza y los talleres de manualidad, reflejan la mayor preferencia de los servidores***

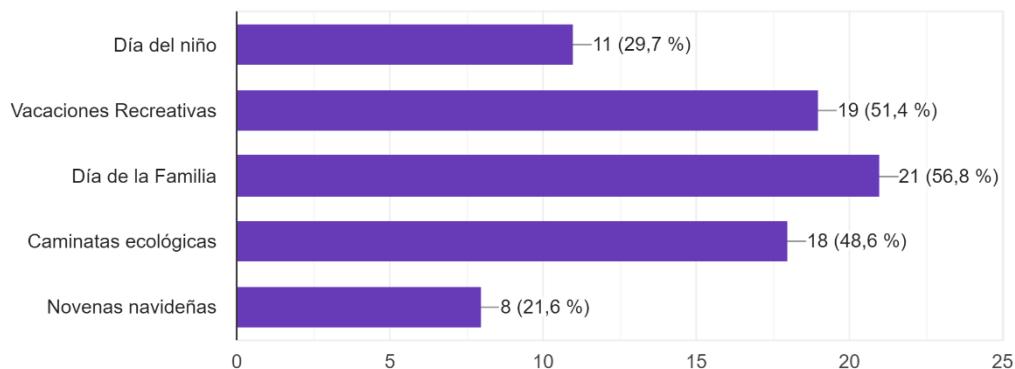


### Actividades de calidad de vida laboral

#### Eje 1. Equilibrio psico social.

Las actividades para realizar en familia de mayor preferencia, son (Señale máximo 2)

37 respuestas

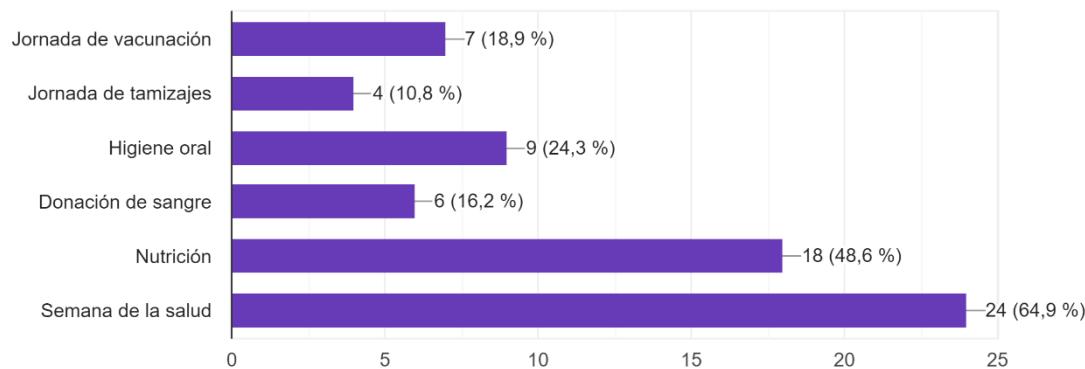


*El cuadro, arroja los resultados de las actividades de calidad de vida laboral, con el mayor promedio de aceptación, las cuales en su orden son: Vacaciones recreativas, día de la familia, caminatas ecológicas.*

#### Eje 2. Actividades de Salud Mental

Señale su preferencia, en las actividades de promoción y prevención de la salud (señale máximo 2)

37 respuestas



*Las actividades del Programa de Salud Mental con el mayor promedio de aceptación son aquellas relacionadas con la semana de la salud, donde se realizan actividades de prevención, con 64,9% en la calificación.*



## 7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2025

El Plan de Bienestar Social contempla el eje psicosocial, eje de salud mental, eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales, el eje transversal transformación digital, estímulos e incentivos para los servidores públicos del Instituto de Tránsito del Atlántico y su núcleo familiar, desvinculación asistida, programa de bilingüismo y código de integridad.

**7.1. EJE PSICOSOCIAL** El eje psicosocial hace referencia a los factores psicosociales, equilibrio de vida personal, laboral y familiar y calidad de vida laboral; Estos factores están compuestos por: actividades deportivas y recreacionales, artísticas, culturales, hábitos y prácticas saludables para los servidores públicos y su núcleo familiar.

**7.2. EJE SALUD MENTAL** El eje de salud mental está enfocado en acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos y sus familias, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales de la salud que aborden temas relacionados con la promoción y prevención de riesgos psicosociales.

**7.3. EJE CONVIVENCIA SOCIAL** El eje de convivencia social promueve la diversidad, equidad e inclusión al interior de las entidades públicas, a través de actividades de identificación, detección, promoción y prevención de situaciones de conflicto con el fin de generar espacios laborales seguros y diversos.

**7.4. EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES** Los convenios interadministrativos que presten servicios posean recursos o talento humano que sean útiles para el cumplimiento de los objetivos y las acciones trazadas durante la vigencia.

**7.5. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS** Para la vigencia 2025 se otorga incentivos no pecuniarios para: el mejor empleado de carrera administrativa por cada nivel jerárquico y para el mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Así como también busca

destacar a los servidores que brindan atención al ciudadano, y a los mejores equipos de trabajo

7.6. PROGRAMA DE BILINGÜISMO. Con el objetivo de fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos y contratistas, vinculados a las entidades del Estado y brindar un alcance formativo en el manejo del idioma extranjero, la entidad dará inicio a las acciones, a fin de implementar este programa en la entidad.

## 8. PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática que resolver, y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

## 9. RESPONSABLE

La Subdirección administrativa y financiera, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

Para su medición y seguimiento, utilizará los siguientes indicadores:

Cumplimiento: #actividadesrealizadas / #actividadesprogramadas.

Cobertura: #servidoresparticipantes / #servidoresvinculados.

Impacto: encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación

Se espera ejecutar como mínimo el 80% de las actividades previstas para la vigencia.



## 11. CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR

Actividad Propuesta	Eje del Programa	Estrategia	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Talleres de Preparación a Pre pensionados para Retiro del Servicio	Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral												
Apoyo Educativo para servidores públicos con hijos y familiares con discapacidad	Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral												
Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y de egreso (paraclínicos, valoración médico especialista en salud ocupacional)	Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral												
Celebración día de la mujer y día del hombre	Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral												
Celebración día Agente de Tránsito	Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral												
Tramite de auxilios educativos para servidores y/o hijos	Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral												
Día del servidor público	Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral												
Reunión cierre fin de año	Equilibrio Psicosocial	Calidad de Vida Laboral												
Seguimiento a la política de Salario emocional	Equilibrio Psicosocial	Equilibrio Vida personal, familiar y Laboral												
Celebración día de la familia	Equilibrio Psicosocial	Equilibrio Vida personal, familiar y Laboral												
Actividad navidad hijos servidores	Equilibrio Psicosocial	Equilibrio Vida personal, familiar y Laboral												
Vacaciones recreativas	Equilibrio Psicosocial	Equilibrio Vida personal, familiar y Laboral												



Celebración día del niño	Equilibrio Psicosocial	Equilibrio Vida personal, familiar y Laboral											
Actividades físicas y de relajación	Equilibrio Psicosocial	Factores psicosociales											
Actividades de promoción y adopción del código de integridad	Identidad y vocación por el servicio público	Vocación por el servicio público											
Novenas Navideñas	Identidad y vocación por el servicio público	Identidad y sentido de pertenencia											
Apropiación Institucional: Participación en las campañas, buen uso de bicicleta	Identidad y vocación por el servicio público	Identidad y sentido de pertenencia											
Medición Factores de Riesgo Psicosocial	Salud Mental	Salud Mental											
Talleres de Salud Mental /relajación dirigida	Salud Mental	Higiene Mental											
Salida de campo /Caminata ecológicas	Convivencia social	Convivencia social											
Selección de los mejores servidores de carrera de la entidad	Incentivos	Desempeño Individual											
Selección de los mejores servidores de carrera de la entidad	Incentivos	Desempeño a servidores											
Selección de los mejores equipos d trabajo	Incentivos	Trabajo en equipo											

Cabe resaltar que' las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan.



Actividad Propuesta	Población Objetivo	Eje del Programa	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Talleres de Preparación a Prepensionados para Retiro del Servicio	Servidores publicos (Mujeres 54 años/ Hombres mayores de 59)	Equilibrio Psicosocial												
Actividades de promoción y adopción del código de integridad	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Medición Factores de Riesgo Psicosocial	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Apoyo Educativo para servidores públicos con hijos y familiares con discapacidad	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Selección de los mejores servidores de carrera de la entidad	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Selección de los mejores equipos d trabajo	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Seguimiento a la política de Salario emocional	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso y de egreso (paraclínicos, valoración médico especialista en salud ocupacional)	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Celebración día de la mujer y día del hombre	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Celebración día del niño	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Celebración día Agente de Tránsito	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Día del servidor público	Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												
Vacaciones recreativas	Hijos Servidores públicos	Equilibrio Psicosocial												

