
 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08 FECHA: 27/12/2024

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS.




**INSTITUTO DE LA JUVENTUD EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE
BUCARAMANGA INDERBU
2025**

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08
		FECHA: 27/12/2024

Contenido

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	1
Introducción.....	3
Marco Normativo.....	3
Diagnóstico de necesidades.....	4
RESULTADOS GENERALES CUESTIONARIO DE NECESIDADES	5
OBJETIVOS	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos.....	6
BENEFICIARIOS:.....	6
Áreas de intervención y Ejes Temáticos.....	7
Eje de Equilibrio Psicosocial.....	7
Eje de Salud Mental	8
Eje de Diversidad e Inclusión	9
Eje de Transformación Digital	10
Descripción y Generalidades de las Actividades del Plan	13
INCENTIVOS:	16
Reconocimiento a los mejores empleados.....	16
Deberes de los funcionarios.....	16
Control y Seguimiento.....	17
Indicadores:.....	17
Financiación	17
Plazo de ejecución	17

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08
		FECHA: 27/12/2024

Introducción

El Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga INDERBU, en línea con la normatividad establecida para las instituciones del sector público, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores y sus familias, en consideración con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades.

El Plan de Bienestar e Incentivos del El Instituto de la Juventud el Deporte y la Recreación de Bucaramanga INDERBU, es un documento estratégico donde se consignan los programas y actividades de bienestar principalmente para los servidores públicos del INDERBU, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y de periodo fijo; sin embargo, en las actividades planeadas con logística interna y convenios interadministrativos, se hacen extensivas para los Contratistas del Instituto.

El Plan estará enmarcado en el programa Nacional de Bienestar 2023- 2026, con los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público, contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y que demuestren sentido de pertenencia por la entidad.

Marco Normativo


El siguiente es el soporte normativo vigente para la implementación de planes de bienestar, estímulos e incentivos de las entidades del sector público:

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36 Por la cual se expiden las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones.

Ley 1857 de 2017 Medidas de Protección de la Familia/Jornada Familiar. Ley modifica en unas partes, parágrafo del artículo 5A de la Ley 1361 de 2009.

Literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, Profesionalización del servicio Público.
Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08
		FECHA: 27/12/2024

Manual Operativo MIPG Versión 2023: Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos, por esto la guía de estímulos para los servidores públicos establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Diagnóstico de necesidades

Siendo la gestión del bienestar enfocada hacia el talento humano, como indispensable para garantizar el éxito organizacional, se realiza evaluación y medición anual del Plan de Bienestar e incentivos 2024, la cual permitió identificar la percepción y satisfacción con la ejecución del año inmediatamente anterior y en base a esto se proyectan acciones que favorezcan el desarrollo integral de los vinculados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.


Con una participación del 55% de los servidores del instituto en la medición anual del Plan de Bienestar e incentivos, se evidencia un resultado satisfactorio tanto de la participación, como de la calidad de las actividades y las acciones generales de bienestar orientadas a promover la cultura organizacional, el clima laboral, el fortalecimiento de las competencias, los valores y servicio público.

Teniendo en cuenta esto, se proyecta un Plan de Bienestar e Incentivos que integre la continuidad en la calidad de las acciones y la resolución de las necesidades registradas en el cuestionario de diagnóstico de necesidades de Bienestar y Aprendizaje, y la medición del clima laboral, dando una asertiva interpretación de cada persona como un conjunto individual de elementos que deben ser reconocidos, valorados y potencializados, enfocado en los factores motivacionales personales y que dinamicen el acceso a los beneficios estipulados en materia de cursos o programas de actividad física, recreación y cultura, gimnasio, educación formal, educación superior y demás actividades dispuestas en el marco de bienestar.

NOTA.

Teniendo en cuenta el Acuerdo Sindical 2024, se negoció la ampliación del presupuesto de Bienestar para el año 2025, en un 20% respecto del año 2024, y un incremento determinado por el IPC para las vigencias siguientes.

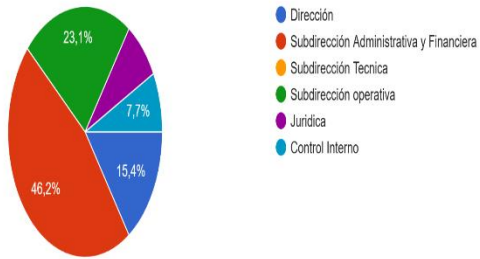
Se sugiere continuar con la promoción y gestión de convenios, alianzas y participación en actividades, espectáculos y eventos de ciudad en los cuales el INDERBU tenga participación y en articulación con la Alcaldía y otras entidades públicas descentralizadas de Bucaramanga.

 INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
		VERSIÓN: 08 FECHA: 27/12/2024

RESULTADOS GENERALES CUESTIONARIO DE NECESIDADES

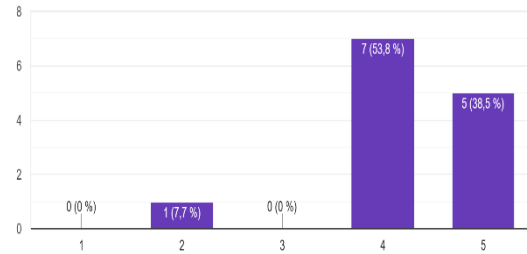
Dependencia a la que pertenece

13 respuestas



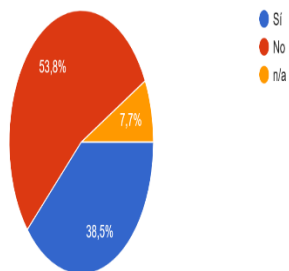
Califica el plan de bienestar y estímulos 2024 del 1 al 5, 1 siendo muy malo y 5 siendo muy bueno.

13 respuestas



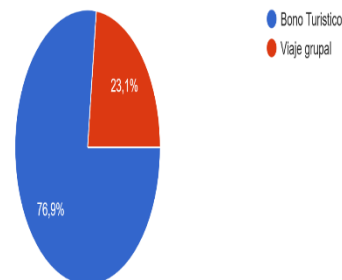
Considera que cuenta con capacidad para liderar actividades encaminadas al fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo (ejemplo: realización...hábitos de vida saludables, etc.) Explica el porque.

13 respuestas



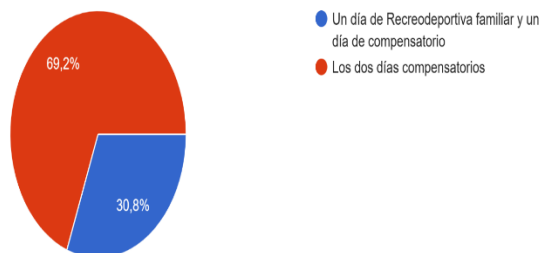
En Relación al Viaje de Funcionarios, como te gustaría que se siga manejando?


13 respuestas



Teniendo en cuenta que el plan de bienestar y estímulos está diseñado para fortalecer la calidad de vida familiar, personal y laboral, ¿están de acuerdo...eran compensatorios en lugar del día de la familia?

13 respuestas



 INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08
		FECHA: 27/12/2024

OBJETIVOS

Objetivo General

Generar condiciones de bienestar laboral a los servidores públicos del INDERBU y su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, incrementen la eficiencia, satisfacción, desarrollo profesional y personal, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño, y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, así mismo generar un clima organizacional que refleje en los servidores motivación, sentido de pertenencia y calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

Objetivos Específicos

Dinamizar el acceso y la participación a los beneficios del plan de bienestar e incentivos, respondiendo así a las necesidades y expectativas de los servidores y sus familias, con el fin de mejorar su entorno emocional y laboral.

Desarrollar actividades a través de convenios y alianzas estratégicas, para contribuir a satisfacer las necesidades de realización personal, social y laboral de los servidores, mejorar sus condiciones de vida, condiciones favorables de trabajo y reconocimiento del buen desempeño.

Fomentar la cultura de integridad, la responsabilidad social y ética, el sentido de pertenencia, motivación y servicio, mediante el reconocimiento de logros como aporte a la institucionalidad y a la comunidad.



Promover dentro de la entidad el equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad e inclusión, la transformación digital y la identidad y vocación por el servicio público.

Fomentar el fortalecimiento de competencias, el trabajo en equipo, la adaptación al cambio y la cultura organizacional en los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de desarrollo de potencial.

Promover el compromiso y la identidad con los valores institucionales y objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

BENEFICIARIOS:

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos del INDERBU en el año 2025, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales y su grupo familiar (en las actividades del día de la familia- día de los niños y día de servidor Público, y/o las que se gestionen para integrar a las familias), entendiéndose como grupo familiar, lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018.

	 Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
		PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08 FECHA: 27/12/2024

Áreas de intervención y Ejes Temáticos.

El Plan de Bienestar e Incentivos del INDERBU, lo constituyen los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público, con el fin de brindar una atención integral y generar cercanía a los servidores del Instituto y su grupo familiar.

Eje de 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 laboral y la calidad de vida laboral.

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.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

- Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblacionales y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso;
- 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;
- Promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo;
- Bienestar espiritual;
- Entorno laboral saludable;

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. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; compensatorios, teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar

	 Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
		PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08
			FECHA: 27/12/2024

espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte 11 “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”. “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, adelantar acciones de formaciones técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.



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. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- ❖ Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año);
- ❖ Reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, licenciados de Educación Física, entre otras);
- ❖ 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);
- ❖ Programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral);
- ❖ Realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación;
- ❖ Salud y bienestar;
- ❖ Turismo y recreación;
- ❖ Cultura y seguros.

Eje de Salud Mental

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.

Higiene mental o psicológica: 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. Por lo que, este

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	 <p>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	<p>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: PA.03-PLA01</p>
		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>VERSIÓN: 08</p>
			<p>FECHA: 27/12/2024</p>

componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias:

- 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 “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión;
- Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud;
- 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;
- 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.


Prevención de nuevos riesgos a la salud: 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. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas:

- ❖ Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; 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;
- ❖ Promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC);
- ❖ Organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

Eje de Diversidad e Inclusión

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

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: 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. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias:

	INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
		PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08
			FECHA: 27/12/2024



- ❖ 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 (Rrom; 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+.
- ❖ Igualmente, 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;
- ❖ 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;
- ❖ 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.

Prevención, atención y medidas de protección: 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. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- ❖ 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; 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;
- ❖ 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;
- ❖ 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.

Eje de Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	 <p>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
		PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08
			FECHA: 27/12/2024

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 a 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.

Creación de cultura digital para el bienestar: 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. En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:


- ❖ 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, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano;
- ❖ 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.

Análisis de datos para el bienestar: 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. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- 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;
- 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;
- 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.

Creación de ecosistemas digitales: 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. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>INDERBU</p> <p>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	<p>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: PA.03-PLA01</p>
		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>VERSIÓN: 08</p> <p>FECHA: 27/12/2024</p>


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.

Identidad y Vocación por el Servicio Público

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.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: 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. 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. En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas:

- 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; 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.
- 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 team building (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.
- 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;
- Llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el


 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>INDERBU</p> <p>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	VERSIÓN: 08
			FECHA: 27/12/2024

propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor;

- Llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.
- 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.
- Generar espacios de feedback 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.



Descripción y Generalidades de las Actividades del Plan

POBLACION OBJETIVO	EJE TEMATICO	DESCRIPCION	FECHAS
Funcionarios/ Contratistas	Equilibrio Psicosocial	Celebración Fechas Especiales (Día de la mujer- día del hombre- Día de la Madre- Día del Padre-Día de amor y amistad, de los niños Halloween)	Según Corresponda días calendario
Funcionarios	Equilibrio Psicosocial	Taller Cocina y/o manualidades dirigido por la Caja de Compensación	Según Disponibilidad COMFENALCO
Funcionarios /Contratistas	Equilibrio Psicosocial	Feria de Emprendimientos	DICIEMBRE
Funcionarios	Equilibrio Psicosocial	Celebración y Reconocimiento por el día del funcionario o servidor Publico	JUNIO
Funcionarios	Equilibrio Psicosocial	Cena de Fin de año	DICIEMBRE
Funcionarios	Equilibrio Psicosocial	Incentivo Turístico para funcionarios	AGOSTO
Funcionarios /Contratistas	Salud Mental	Primeros Auxilios HEVS (Psicología-Nutrición- Enfermería- Fisioterapia)	UNA VEZ AL MES

 INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		VERSIÓN: 08

Funcionarios	Salud Mental	Realización de Exámenes ocupacionales- Bateria Riesgo Psicosocial	MARZO
Funcionarios/ Contratistas	Salud Mental	Capacitaciones y actividades del PVE Psicosocial	TRIMESTRAL
Funcionarios/ Contratistas	Salud Mental	Caminata Ecológica	SEGÚN CRONOGRAMA VAS
Funcionarios / Contratistas	Diversidad e Inclusión-	Capacitación inclusión laboral, la diversidad y la equidad	TRIMESTRAL
Funcionarios/Cont ratistas/Usuarios	Diversidad e Inclusión-	Creación de Política inclusión laboral, la diversidad y la equidad	ANUAL
Funcionarios/Cont ratistas	Diversidad e Inclusión	Novena Navideña con vinculación de contratistas y funcionarios de todas las religiones	DICIEMBRE
Funcionarios contratistas	/ Transformación Digital-	Capacitaciones de Intervención Riesgo Psicosocial de manera Virtual y con el Uso de las TIC	TRIMESTRAL
Funcionarios contratistas	/ Transformación Digital-	Diseño e implementación de aplicativo para Inducción y Reinducción	ANUAL
Funcionarios	Identidad y Vocación por el Servicio Público	Reconocimiento Mejor funcionario por desempeño y funcionario con mayor apropiación de valores del Código de Integridad- y al mejor equipo de trabajo con base en mejoras en innovaciones de su área de trabajo	DICIEMBRE
Funcionarios contratistas	/ Identidad y Vocación por el Servicio Público	Campañas de Difusión del Código de Integridad y talleres de socialización.	TRIMESTRAL
Funcionarios	Equilibrio Psicosocial	Celebración día de la familia-Paseo semestral	DOS AL AÑO

Día de la familia: El INDERBU 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

	 INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
		PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08 FECHA: 27/12/2024

perjuicio de acordar el horario laboral complementario. Por tanto, los servidores disfrutarían de una jornada libre o de integración familiar en un espacio suministrado y gestionado por el INDERBU, de acuerdo a presupuesto establecido por la entidad, que garantice la participación de todos los miembros de la familia, poniendo de manifiesto la importancia que tiene el sistema familiar como unidad básica de la sociedad y fortaleciendo la unidad de todos los servidores y sus familias.

Día del niño y /o Halloween: Se ofrecerá a los hijos de los servidores que tengan hasta 12 años, la posibilidad de asistir a una jornada diseñada y planeada para el disfrute, el juego y la recreación, en compañía de su acudiente vinculado con los gastos cubiertos por el INDERBU, excepto el transporte o desplazamiento al lugar de la actividad.

Feria de Emprendimientos: Realización de una feria dentro de las instalaciones del INDERBU, donde podrán Participar Contratistas y funcionarios que tengan emprendimientos como estrategia de ayuda mutua y promoción de productos y servicios.

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar para los funcionarios del INDERBU, se cuenta con el apoyo de las cajas de compensación familiar, promotoras de salud, fondos de pensiones y cesantías, entidades bancarias y la entidad administradora de riesgos laborales y la ESAP.

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación y educación no formal, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.


Intervención a los resultados de la evaluación del clima laboral y batería de riesgo psicosocial: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

La medición del Clima Laboral se debe hacer como mínimo cada dos (2) años, para lo cual, la misma se realizó en 2023 y el plan de acción y mejoramiento se ejecutará en 2024-2025,

Inducción y reinducción: Jornada de socialización de cambios, modificaciones y actualizaciones de los procedimientos y proyectos del INDERBU dirigida a todos los servidores vinculados a la planta de empleos del Instituto.

Fortalecimiento de equipo de trabajo: Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional y fortalecer el equipo de trabajo, se busca reforzar los valores institucionales y la adaptación al cambio, tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios. Para lograr estos propósitos, se fortalecerán e implementarán las siguientes estrategias:

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del Instituto.
- Organizar actividades y eventos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>INDERBU</p> <p>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	<p>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: PA.03-PLA01</p>
		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>VERSIÓN: 08</p> <p>FECHA: 27/12/2024</p>

- Coordinar si es posible con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales. Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Enviar tarjetas y/o comunicados con tips vía e-mail, como campaña para el fortalecimiento del equipo de trabajo.
- Realizar actividades de equipo que permita la articulación y la gestión de competencias para la vida y el trabajo.

Día nacional del servidor público se generará espacio el 27 de junio de cada año para el reconocimiento de los servidores públicos, con el del desarrollo de actividades culturales, formativas y/o recreativas en cumplimiento al Decreto 2865 de 2013.

INCENTIVOS:

Este reconocimiento está destinado a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, conforme con la ley.

Reconocimiento a los mejores empleados: Este reconocimiento se otorga conforme a la calificación obtenida en la evaluación de desempeño y cumplimiento de acuerdo de Gestión, destacando a los mejores empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Para ser elegido como mejor empleado, el servidor deberá cumplir con los siguientes requisitos:



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

Deberes de los funcionarios:

Asistir a las actividades de bienestar programadas por la subdirección administrativa y financiera y realizar inscripción oportuna en las actividades deseadas y de obligatorio cumplimiento.

Una vez inscrito en las actividades, comprometerse con el cumplimiento de asistencia.

Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por la subdirección administrativa y financiera.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	 <p>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
		PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08 FECHA: 27/12/2024

Control y Seguimiento: Con la orientación de la Subdirección Administrativa y Financiera, será responsabilidad del profesional del Talento Humano la formulación y ejecución de los programas de Bienestar e Incentivos, la aplicación de encuestas de satisfacción, y a su vez recolección de evidencias y mediciones del presente plan de manera trimestral.

Indicadores:

Actividades planeadas / actividades ejecutadas

Número de personas convocadas / número de personas asistidas

Evaluación de satisfacción de bienestar laboral.

Financiación: El Plan Anual de Bienestar e incentivos 2025 se financiará con las apropiaciones presupuestales que por el rubro de bienestar equivalente a la Subdirección Administrativa y Financiera y se ejecutará hasta el momento de agotar los recursos.

Plazo de ejecución


El periodo durante el cual se desarrollará y efectuarán reconocimientos causados del plan de Bienestar Social e Incentivos será a partir de la fecha de expedición de la resolución del Plan de Bienestar e Incentivos 2025 y hasta el 26 de diciembre de 2025, con cargo en el presupuesto establecido por la Subdirección Administrativa y Financiera, equivalente a CUARENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$45'500.000).

Nota: Este plan de Bienestar fue aprobado por la Comisión de Personal y el comité de Convivencia Laboral, el día 26 de diciembre de 2024.

Anexo

Se establece como anexo del presente plan, el compilado de acuerdos Sindicales ASTDEMP con el fin de ejecutar acciones en pro del cumplimiento de dichos acuerdos, y se vinculen algunas de estas actividades durante el desarrollo de lo aquí planeado.

Nota. La ejecución de estas actividades, NO se realizan con Cargo al Presupuesto de Bienestar, a excepción de las que así estén contempladas.

 <p>INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</p>	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSIÓN: 08 FECHA: 27/12/2024

CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	14/01/2019	Creación del documento
02	20/12/2019	Actualización del documento
03	25/01/2020	Actualización del documento
04	12/06/2022	Actualización del documento
05	30/01/2023	Actualización del documento
06	27/07/2023	Actualización del documento
07	20/01/2024	Actualización del documento
08	27/12/2024	Actualización del documento inclusión Eje de Transformación Digital

CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	FECHA DE APROBACIÓN:
Nombre: Slendy Trigos Cargo: CPS- Talento Humano.	Nombre: Elsa Ibeth Cortes Vera. Cargo: subdirector Administrativo y Financiero	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	27/01/2025