



Instituto de Movilidad
de Pereira

INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA 2025



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
2. DEFINICIONES	4
3. MARCO NORMATIVO	6
4. ALCANCE.....	6
5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	6
5.1. Actividades del plan de Bienestar Social.....	7
5.1.1. Evaluación de Clima Organizacional.....	7
5.1.2. Celebración días especiales.....	7
5.1.3. Programas De Deportes Recreación Y Cultura	8
5.1.4. Apoyos educativos.....	8
5.1.5. Estilo de Vida Saludable.	9
5.1.6. Horarios Flexibles	9
6. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	9
7. COMITÉ DE CAPACITACION, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	10
8. INCENTIVOS Y RECURSOS	10
8.1. Tipos De Estímulos E Incentivos.....	10
8.1.1. Estímulos e Incentivos Pecuniarios	10
8.1.1.1. Bilingüismo:	10
8.1.2. Estímulos E Incentivos No Pecuniarios.....	11
8.1.2.1. Reconocimiento al Compromiso Institucional.....	11
8.1.2.2. Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos	11
8.1.2.3. Reconocimiento por el uso bicicleta.....	12
8.1.2.4. Programa de pre pensionados.....	12
9. CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	12
10. PRESUPUESTO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2025	12
11. MEDICIÓN DEL IMPACTO	13
12. ANEXO	13



INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto de Movilidad de Pereira, ha sido formulado con base en los resultados de encuesta de necesidades aplicada a los servidores de la entidad, las prioridades institucionales, la evaluación de clima laboral de 2024, la medición del Riesgo Psicosocial, la revisión por la Dirección del SGSST, los resultados del FURAG, realizada en el mismo año.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2025 busca fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los valores del código de integridad y en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de los funcionarios, a través del fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades, logrando mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, lo que redundará en su motivación y compromiso, y, a su vez, contribuirá a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y al aumento de la productividad institucional.

Se pretende además mejorar la eficiencia y efectividad de los funcionarios en su desempeño, en línea con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, que es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores mediante programas, acciones y procesos que incrementen sus competencias funcionales y comportamentales, mejoren su bienestar y calidad de vida, y, al mismo tiempo, contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este plan se proyecta en cumplimiento de los lineamientos normativos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, la metodología del FURAG del departamento administrativo de la función pública (DAFP) la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 734 de 2002, artículo 33 numerales 4 y 5 y los ejes que impactan directamente en la calidad de vida de los servidores públicos los cuales son: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y alianzas interinstitucionales.



1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Contribuir con el desarrollo integral, la mejora de la calidad de vida, la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad de los servidores públicos a partir de la normatividad y acuerdo laboral, así como mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, logrando el crecimiento tanto profesional como personal.

1.2. Objetivos Específicos

- Generar espacios que propenda por el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos, generando sentido de pertenencia.
- Ejecutar el plan de estímulos e incentivos mediante los cuales los servidores públicos participen en actividades de formación, capacitación, bienestar, buscando optimizar el desempeño individual y colectivo.
- Desarrollar estrategias y que permitan fortalecer y afianzar los valores institucionales en concordancia con el plan estratégico de Talento Humano y el código de integridad.
- Fortalecer el clima laboral y la cultura organizacional, promoviendo un sentido de pertenencia, motivación, felicidad y calidez humana y colaboración entre dependencias y en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

2. DEFINICIONES

- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe entenderse como un concepto integral que abarca las diversas dimensiones de la persona, y no limitarse únicamente al ámbito laboral. En este sentido, el estado de bienestar se logra cuando se satisfacen todas las necesidades humanas básicas, las cuales se clasifican en dos grandes categorías:
 - Axiológicas: Necesidades relacionadas con valores esenciales como la subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.



- **Existenciales:** Necesidades que se expresan a través de las formas de hacer, ser, tener y estar. Este enfoque integral permite comprender el bienestar como un equilibrio dinámico entre lo que las personas son, hacen y necesitan en todos los aspectos de su vida.

- **Calidad de vida laboral:** Este componente está relacionado con las actividades destinadas a mejorar las condiciones de vida laboral de los servidores públicos, con el fin de satisfacer sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Además, se centra en el reconocimiento del desempeño de los servidores y en la creación de un entorno que les permita la mejora y el fortalecimiento de sus competencias, habilidades y destrezas por parte de la entidad (DAFP, 2023).

Clima laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente laboral, las cuales influyen en los patrones de comportamiento de los empleados. Estas características pueden ser relativamente estables a lo largo del tiempo y varían tanto entre distintas entidades como entre las dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que se considera importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos compartidos por los miembros de la organización, los cuales influyen en su comportamiento (cómo se hacen las cosas). En otras palabras, la cultura organiza el vínculo social o normativo que mantiene unida a la entidad. Esta cultura se refleja en valores, ideales y creencias comunes que se manifiestan a través de mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de comunicación, liderazgo y lenguaje, los cuales guían los comportamientos típicos de los integrantes de la entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).
- **Incentivos:** Los incentivos deben entenderse como estrategias institucionales diseñadas para impactar positivamente tanto el desempeño como el comportamiento laboral de los servidores públicos, generando mejores resultados en la gestión institucional.
- **Necesidades:** Intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es fundamental no solo para mantener a los servidores motivados y comprometidos con su trabajo, sino también para garantizar la retención del talento humano en el servicio público.
- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).



3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”

Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Ley 1221 de 2008: “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Ley 1811 de 2016: “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito”

Decreto 051 de 2017: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”

Ley 1960 de 2019.: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

Decreto 1227 de 2022: “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos, está dirigido a los servidores públicos definidos en la Ley.

5. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y del estado, con los fines de desarrollo personal. Todo lo anterior contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración.



El Instituto de Movilidad, considera al talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, engrandeciendo la misión institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los servicios del Instituto.

5.1. Actividades del plan de Bienestar Social

Genera espacios que propenda por el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos, generando sentido de pertenencia.

5.1.1. Evaluación de Clima Organizacional

Se programan actividades para fortalecer el clima laboral, en conjunto con la ARL.

- Medición Clima Laboral
- Celebración de cumpleaños
- Socialización interiorización código de integridad, enfoque de género y prevención de violencia y actividad de inclusión y diversidad.
- Actividades destinadas a la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, violencia de género y cualquier otra forma de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad u otras razones
- Charlas o talleres sobre prevención y manejo de estrés, depresión, ansiedad, identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, síndrome de agotamiento laboral "burnout", consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, fortalecimiento de habilidades blanda
- Talleres prevención acoso laboral y mejoramiento convivencia laboral.
- Aplicación de tecnologías, el uso de la información y la adopción de nuevas herramientas que superan barreras físicas y conectan funcionarios y ciudadanía de forma eficiente.

5.1.2. Celebración días especiales

Se tiene presente las fechas que de una u otra manera se han venido celebrando en el país y que de una forma inciden en las actividades de convivencia diaria, así como propiciar el espacio que permita celebrarse sin que altere la actividad laboral.

- Día Mujer
- Día Madre
- Día Padre
-



- Día Nacional del Agente de Tránsito.
- Aniversario de la Creación del Cuerpo de Agentes de Tránsito de
- Reconocimiento del agente de tránsito y del funcionario del área administrativa.
- Apertura de la navidad
- Cena Navideña
- Cena agradecimiento gestión cierre de año.

5.1.3. Programas De Deportes Recreación Y Cultura.

Las actividades que se plantean en este sentido están enfocadas a actividades artísticas, culturales y deportivas donde el empleado puede tener alternativas variadas que responden a sus necesidades de integración y esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar a los cuales pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener recreación.

- Actividad recreativa, deportiva y cultural. Otorgamiento auxilio por el 50% de valor de la anualidad del Gimnasio. El funcionario perderá este derecho, si se evidencia inasistencia a más del 50% de la asistencia durante 20 días hábiles del mes. La entidad podrá suscribir s convenios con dos centros de entrenamiento (Gimnasio)

5.1.4. Apoyos educativos

Se otorga a los empleados públicos de acuerdo normatividad y teniendo en cuenta principio de equidad.

- El apoyo educativo educación Formal. (pregrado, postgrado: Especialización y maestría)

Funcionarios de Carrera Administrativa y provisional: Se le otorga el 70% valor del semestre a los funcionarios de carrera administrativa y nombrados en provisionalidad que deseen adelantar pregrado, postgrado: especialización y maestría en Colombia. Así mismo deberá presentar promedio de notas superior a 3.5. (TRES CINCO) para el segundo semestre, el primer semestre no requiere notas. Debe llevar un año en la entidad, de acuerdo al Decreto 1083 de 2015.

Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción: Se le otorga el 50% valor del semestre a los funcionarios libre nombramiento y remoción que deseen adelantar pregrado, postgrado: especialización y maestría en Colombia. Así mismo deberá



presentar promedio de notas superior a 3.5. (TRES CINCO) para el segundo semestre, el primer semestre no requiere notas. Debe llevar un año en la entidad, de acuerdo al Decreto 1083 de 2015.

5.1.5. Estilo de Vida Saludable.

Abarca todo tipo de actividades que promueven la salud mental de los servidores públicos, con miras a favorecer su capacidad de adaptabilidad y respuesta a las demandas como enfermedades mentales, prevención del suicidio, violencia física, consumo de sustancias psicoactivas y síntomas de estrés, entre otras condiciones.

- Talleres, actividades lúdicas, capacitaciones, y otros.
- Actividades en hábitos y estilos de vida y trabajo saludable
- Actividades, culturales, de recreación y de entretenimiento
- Prevención uso sustancias psicoactivas
- Manejo Estrés.

5.1.6. Horarios Flexibles

A fin de contar con equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

- Día de la familia

Con el fin de promover la unión familiar, el servidor público podrá disfrutar semestralmente de un (1) día hábil remunerado.

- Día de cumpleaños

Se otorgará a los servidores públicos del disfrute del beneficio de un (1) día hábil libre por el día de su cumpleaños, el disfrute de este beneficio será acordado con su jefe inmediato y se informará a Talento Humano.

- Día de la niñez y la recreación

Esta actividad tiene como objetivo generar un espacio de integración entre el servidor público y los niños (as) o adolescentes a su cargo hasta los 12 años, se otorgará media día de la jornada de trabajo. EL IMP expedirá resolución con las indicaciones.

6. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Establece condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.



El sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de Bienestar social e incentivos, armonizando las políticas generales a las necesidades particulares e institucionales

Ejecutar el plan de estímulos e incentivos mediante los cuales los servidores públicos participen en actividades de formación, capacitación, bienestar, buscando optimizar el desempeño individual y colectivo.

7. COMITÉ DE CAPACITACION, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Está conformado por los siguientes cargos:

- El director o su delegado
- El subdirector General operativo, Administrativo y Financiero
- El Profesional Especializado Gestión Talento Humano
- El subdirector General Control Interno

Nota: En Ausencia de uno de los integrantes, excepto del Director, podrá hacer aprobado por los demás integrantes comité de estímulos e incentivos.

8. INCENTIVOS Y RECURSOS

Los estímulos e incentivos a reconocer a los servidores públicos del Instituto de Movilidad de Pereira, serán pecuniarios o no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia y el mayor puntaje obtenido en el nivel satisfactorio.

8.1. Tipos De Estímulos E Incentivos

El plan Institucional de Estímulos e incentivos contara con dos tipos de estímulos e incentivos: Pecuniarios y no pecuniarios.

8.1.1. Estímulos e Incentivos Pecuniarios

Se refieren a reconocimientos en dinero otorgados directamente a los funcionarios para EDUCACION FORMAL: reconocimiento económico para pregrado, especialización y postgrados y EDUCACION NO FORMAL: Asistencia a Seminarios, Talleres, Diplomados.

8.1.1.1. Bilingüismo:

Apoyo para la formación de funcionarios que deseen realizar estudio de inglés. Otorgando el 100% pago curso de inglés, en instituciones reconocidas. El beneficio se pierde, si no alcanza la nota requerida para pasar al siguiente nivel. La entidad suscribirá contrato, de acuerdo ley de contratación.



8.1.2. Estímulos E Incentivos No Pecuniarios.

Se refieren a reconocimientos, no necesariamente valorables en dinero, tales como: Reconocimiento de méritos, placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados, días de descanso, bonos, turismo social, elementos que beneficien la calidad de vida del núcleo familiar del servidor, cultura y recreación, becas, entre otros, y los que determine el Comité de Estímulos e Incentivos conforme a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Los estímulos e incentivos no pecuniarios pueden ser en especie, simbólicos y reconocimientos por antigüedad.

No pecuniario en especie. Se beneficiarán los funcionarios que se encuentren en carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad según parámetros establecidos.

No pecuniario: Reconocimientos simbólicos. Se refieren a medallas al mérito administrativo, menciones honoríficas, diplomas, pergaminos, cartas de felicitación, elogios públicos, la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externas como la prensa e internos como boletines existentes en el Instituto, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia, los cuales se entregaran en acto público o privado a los equipos de trabajo y a los servidores seleccionados.

No pecuniario:

8.1.2.1. Reconocimiento al Compromiso Institucional

Establecer un incentivo no pecuniario representado en el otorgamiento de un diploma, cuya entrega formal se realizará en un acto público, con copia a su hoja de vida. Para los servidores públicos que participen activamente comités de la entidad: COPASST, comité de Convivencia, Brigada de Emergía, Serán reconocidos los funcionarios que cumplan con los siguientes requisitos:

- a. Los funcionarios deberán acreditar una asistencia mínima del 80% a las capacitaciones y/o sensibilizaciones realizadas por la entidad durante el año
- b. Los funcionarios deberán demostrar su asistencia y gestión.

8.1.2.2. Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos

El Instituto de Movilidad, otorgará una distinción por antigüedad a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. Este reconocimiento se realizará cada cinco (5) años de servicio en la Entidad, así mismo realiza



reconocimientos a los servidores públicos que se retiran de la entidad, tras haber optado por el disfrute de la pensión de vejez, de conformidad con la normativa vigente.

8.1.2.3. Reconocimiento por el uso bicicleta

Promover e incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte.

Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

8.1.2.4. Programa de pre pensionados

Está orientado a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos en la normatividad legal vigente para ser beneficiarios de la pensión. El programa tiene como objetivo principal preparar al servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud e igualmente, alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar su proceso de retiro.

Requisitos:

- cumplir con el tiempo a que se refiere dicho reconocimiento.
- No tener antecedentes disciplinarios.

Los estímulos e incentivos son personales e intransferibles.

9. CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS ESTIMULOS E INCENTIVOS

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos:

- 1-. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año.
- 2-. No haber sido sancionado 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 de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

10. PRESUPUESTO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2025

El valor asignado para las actividades de bienestar, estímulos e incentivos para la presente vigencia.



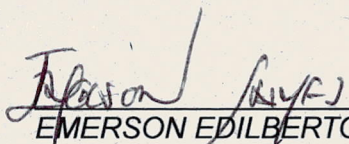
11. MEDICIÓN DEL IMPACTO

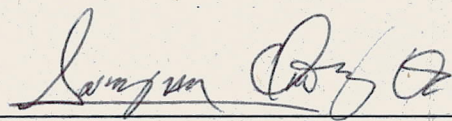
Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, se establecerá el siguiente mecanismo:

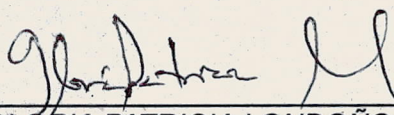
- Indicador anual donde se mide el nivel de satisfacción de los servidores públicos en relación con las actividades desarrolladas.

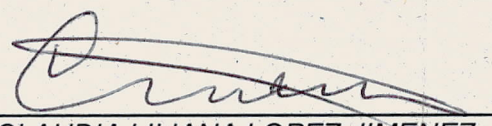
12. ANEXO

- Plan Institucional Anual de Capacitación y Bienestar 2025


EMERSON EDILBERTO JAIMES
Director


ANCIZAR DE JESUS ORTIZ QUINTERO
Subdirector General Operativo Admón. Y
Financiera.


GLORIA PATRICIA LONDOÑO LONDOÑO
Asesora de Control Interno


CLAUDIA LILIANA LOPEZ JIMENEZ
Profesional Especializada Talento Humano


Proyecto: CLAUDIA LILIANA LOPEZ JIMENEZ
Profesional Especializada Talento Humano