

INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
NIT 816000558-8

INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E
INCENTIVOS
VIGENCIA 2024**

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA
(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVOS.....	7
2. MARCO NORMATIVO.....	7
3. ALCANCE.....	8
4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	8
5. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	8
✓ Medición Clima Laboral'	8
✓ Celebración de cumpleaños	8
✓ Socialización interiorización código de integridad, enfoque de género y prevención n de violencia y actividad de inclusión y diversidad.	8
b. Celebración días especiales.....	8
Procurar tener 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.....	9
✓ Día Mujer.....	9
✓ Día Madre	9
✓ Día Padre	9
✓ Día Nacional del Agente de Tránsito.	9
✓ Aniversario de la Creación del Cuerpo de Agentes de Tránsito de	9
✓ Reconocimiento del agente de tránsito y del funcionario del área administrativa.	9
✓ Apertura de la navidad.....	9
✓ Cena Navideña	9
✓ Cena agradecimiento gestión cierre de año.	9
c. Programas De Deportes Recreación Y Cultura.	9
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.	9
✓ Actividad recreativa, deportiva y cultural	9
d. Apoyos educativos.....	9
Se otorga a los empleados públicos de acuerdo normatividad. El apoyo educativo corresponde al 50% valor semestre. Promedio de notas debe ser superior a 3.5. (TRES CINCO).	9



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
NIT 816000558-8

e.	Estilo de Vida Saludable.....	9
	Hace referencia a actividades de prevención y promoción de hábitos de alimentación, actividad física y en general hábitos 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.....	9
✓	Talleres, actividades lúdicas, capacitaciones, y otros.....	9
✓	Actividades en hábitos y estilos de vida y trabajo saludable.....	9
✓	Actividades, culturales, de recreación y de entretenimiento.....	9
✓	Prevención uso sustancias psicoactivas.....	9
✓	Manejo Estrés.....	9
f.	Horarios Flexibles.....	10
✓	Día de la familia: Con el fin de promover la unión familiar, el servidor público podrá disfrutar semestralmente de un (1) día hábil remunerado.....	10
✓	Día de cumpleaños – Día Libre: 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.....	10
✓	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.....	10
✓	Interiorización código integridad.....	10
✓	Reconocimiento día del servidor público.....	10
6.	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	10
g.	Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos:.....	12
h.	Programa de pre pensionados:.....	12
7.	CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	12
8.	PRESUPUESTO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS L 2024.....	12
9.	MEDICIÓN DEL IMPACTO.....	12
10.	ANEXO.....	13

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del fundamento del pilar tres de la política de gestión estratégica del Talento Humano que establece: “El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad” el Instituto de Movilidad de Pereira, busca a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024, establecer diferentes actividades que permitan incrementar el bienestar a nivel individual y familiar, la felicidad y la identidad de los servidores públicos.

Este plan se proyecta en cumplimiento de los lineamientos normativos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998 , 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.

El fin del programa de Bienestar del Instituto de Movilidad de Pereira, es el de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.



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.

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.

2. 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”

3. ALCANCE

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

4. 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. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

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

a. Evaluación de Clima Organizacional

Resultado programar actividades para fortalecer el mismo, en conjunto con la ARL, el cual permitirá identificar los resultados logros y aspectos por mejorar en el desarrollo de actividades en el subproceso de Gestión Humana.

- ✓ Medición Clima Laboral
- ✓ Celebración de cumpleaños
- ✓ Socialización interiorización código de integridad, enfoque de género y prevención de violencia y actividad de inclusión y diversidad.

5.2. 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.

b. Celebración días especiales



Procurar tener 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.

c. 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

d. Apoyos educativos

Se otorga a los empleados públicos de acuerdo normatividad. El apoyo educativo corresponde al 50% valor semestre. Promedio de notas debe ser superior a 3.5. (TRES CINCO).

e. Estilo de Vida Saludable.

Hace referencia a actividades de prevención y promoción de hábitos de alimentación, actividad física y en general hábitos 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.

f. Horarios Flexibles

- ✓ **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 – Día Libre:** 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.

5.3. 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

- ✓ Interiorización código integridad.
- ✓ Reconocimiento día del servidor público

HONESTIDAD

RESPECTO

COMPROMISO

DILIGENCIA

JUSTICIA

RECTITUD

COMPETITIVIDAD

6. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Crear 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.

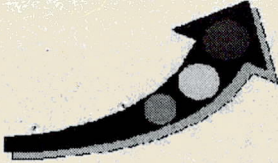
El sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de Bienestar social e incentivos, armonizando las políticas generales a las necesidades particulares e institucionales

6.1. Comité Estímulos E Incentivos

- a. El director o su delegado
- b. El subdirector General operativo, Admvo y Financiero
- c. El Profesional Especializado Gestión Talento Humano
- d. 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.

6.2. Incentivos Y Recursos



Los 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.

6.3. Tipos De Estímulos E Incentivos

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

A-. 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. Se hará reconocimiento a los equipos que ocupen los primeros tres puestos, pudiéndose ampliar este número de contarse con a la disponibilidad presupuestal correspondiente.

1-. De los equipos podrán hacer parte los servidores de carrera y de Libre Nombramiento y Remoción, provisionales, temporales y supernumerarios.

Por equipo de Trabajo se entiende el conjunto de personas que de manera interdependiente aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común, con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

B-. 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.

B.1. 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.

B.2 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.

B.3 No pecuniario:

g. 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.

h. 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:

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

Los estímulos e incentivos son personales e intransferibles.

7. 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.

8. PRESUPUESTO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS L 2024

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

9. 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.

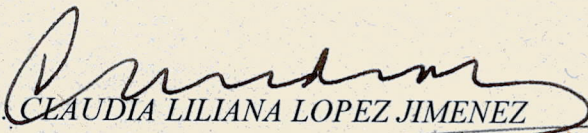
10. ANEXO

- Plan Institucional Anual de Capacitación y Bienestar 2024

LUIS FERNANDO GONZALEZ BUITRAGO
Director

FELIPE FONTAL CELIS
Subdirector General Operativo Admón. Y Financiera.

CLAUDIA LILIANA LOPEZ JIMENEZ
Profesional Especializada Talento Humano

Proyecto 
CLAUDIA LILIANA LOPEZ JIMENEZ
Profesional Especializada Talento Humano

Enero 29 de 2024.