

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDICUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

Nombre de la política / plan:	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
Dependencia responsable:	TALENTO HUMANO
Fecha de aprobación de la política / plan:	
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	
Vigencia de la política / plan:	2024
Dimensión del MIPG a la que se asocia la política / plan:	

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<p>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>CÓDIGO: DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p>VERSIÓN: 01</p>

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE	3
3.	OBJETIVOS	4
3.1	OBJETIVO GENERAL	4
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4.	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	4
5.	OBLIGACIONES DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	5
6.	DEFINICIONES	5
7.	MARCO LEGAL	7
8.	DESARROLLO DEL PLAN	15
8.1	INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA	15
8.1.1	<i>EJE UNO: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</i>	15
8.1.2	<i>EJE DOS: SALUD MENTAL</i>	21
8.1.3	<i>EJE TRES: CONVIVENCIA SOCIAL</i>	23
9.	ENTIDADES DE APOYO	24
10.	SEGUIMIENTO Y EVALUACION	24
11.	PRESUPUESTO	25

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social del Área Metropolitana de Bucaramanga, se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano 2024 se encuentra articulado con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024 tiene como eje fundamental el talento humano y en este sentido se busca el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar. Lo anterior, con el fin de promover un desempeño eficiente y eficaz en la entidad.

El Grupo de Gestión Humana en la vigencia 2023 realizó una encuesta a los funcionarios de la entidad y a los jefes de las distintas dependencias con el fin de generar un diagnóstico, que brindará la información necesaria para la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024; en este se tuvo en cuenta tres ejes principales: 1. Administración del Talento Humano, 2. Eje de Equilibrio Psicosocial y , 3. Salud Mental.

El Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura de la organización, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en tres ejes estratégicos que son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia y Social. En este sentido el programa de Bienestar 2024 del AMB incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conectan los diferentes momentos que atraviesan los funcionarios con su entorno.

Este documento describe cada uno de los subprogramas a llevarse a cabo en el 2024, en la AMB los cuales fueron elaborados conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, dando cumplimiento a la normatividad vigente de acuerdo con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2. ALCANCE

El programa de bienestar e incentivos del Área Metropolitana de Bucaramanga está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar, laboral, el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensando el desempeño efectivo de los servidores del Área Metropolitana de Bucaramanga y sus familias.

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar e incentivos son los funcionarios del Área Metropolitana de Bucaramanga y sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Se otorgarán estímulos e incentivos a los funcionarios del AMB, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente, el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 1 de febrero de 2023 a 31 de enero de 2024.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar, que aporte a la construcción de un clima laboral óptimo, fortalezca el sentido de pertenencia y contribuyan en el cumplimiento de la misión institucional.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Responder a las necesidades, preferencias y expectativas de los servidores de la Entidad a través de estrategias y espacios de prevención y promoción de la salud, deportivas, recreativas, capacitación, culturales, artísticas y familiares con miras a mejorar la calidad de vida laboral.
- Afianzar el sentido de pertinencia de los colaboradores de la Entidad, por medio de actividades y estrategias de recreación, motivación, capacitación, participación, y reconocimiento.
- Propiciar equilibrio entre la vida laboral y familiar a través de actividades de esparcimiento, recreación y tiempo de calidad.

4. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar
- Participar en la identificación de las necesidades y actividades que deben quedar plasmadas y que se desarrollarán en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que sea adoptado para la vigencia 2024 por la AMB.
- Participar activamente en las actividades de Bienestar Social, que sean efectuadas.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<p>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>CÓDIGO: DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p>VERSIÓN: 01</p>

- Participar en la evaluación de las actividades que sean desarrolladas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos durante la vigencia 2024.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que impulse el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de premiación para las cuales ha sido seleccionado.

5. OBLIGACIONES DEL ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Divulgar y promocionar por medio de la plataforma interna de la entidad, las actividades a desarrollar en el marco del plan de bienestar social e incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Evaluar el impacto de las actividades de bienestar realizadas.
- Incentivar a los funcionarios y servidores para que participen activamente en todas las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Entidad.
- Proporcionar los recursos físicos y tecnológicos para la realización de las actividades.
- Otorgar el tiempo necesario para que los funcionarios participen de las actividades programadas.
- Divulgar en los diferentes medios de la Entidad los Servidores Públicos merecedores del reconociendo por su buen desempeño.

6. DEFINICIONES

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

Bienestar: Se entiende como bienestar el conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Incentivos: Son todas las medidas planificadas e implementadas que motivan a los Servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Programas De Bienestar Laboral: Los Programas Sociales corresponden a un proceso permanente, orientado a crear y mantener las condiciones del desarrollo integral de los funcionarios públicos, así como el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Además, eleva los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad con el servicio que ofrece a la comunidad.

Programas De Incentivos: Buscan premiar los resultados del desempeño de la labor que prestan los funcionarios, que contribuyen a un óptimo cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Calidad de Vida Laboral: Se conoce como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución. - Departamento Administrativo de la Función – DAFP Este concepto gira en torno a dos ejes: clima laboral y cultura organizacional.

Clima laboral: hace referencia "a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual" - Departamento Administrativo de la Función - DAFP

Cultura organizacional: es "el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento".

De todo esto, parte la importancia del estudio y abordaje de la calidad de vida laboral en las entidades y de humanizar el entorno del trabajo, centrándose en el humano y en mejorar sus condiciones y calidad de vida. – Departamento Administrativo de la Función Pública. DAFP.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<p>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>CÓDIGO: DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p>VERSIÓN: 01</p>

Desvinculación Laboral Asistida: Según el Decreto 1083 de 2015, 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: 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 a los pre-pensionados 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.

7. MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se encuentran soportados en los siguientes mandatos constitucionales y legales

- **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”.*

Artículo 13. determina que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

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.”*

- **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”, establece en el parágrafo del artículo 36 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”.*
- **Decreto 1083 de 2015,** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

“TÍTULO 10

SISTEMA DE ESTIMULOS

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.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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 1. *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 1 modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

Parágrafo 2. *Modificado por el art. 4, Decreto Nacional 051 de 2018. <El texto adicionado es el siguiente> 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.*

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

(Decreto 1227 de 2005, art. 70)

ARTÍCULO 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 71)

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

(Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. 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.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

(Decreto 1227 de 2005, art. 73)

ARTÍCULO 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

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 a los pre-pensionados 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.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8. Planes de incentivos. *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.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. *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*

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 77)

ARTÍCULO 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. *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 Título. 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.*

(Decreto 1227 de 2005, art. 78)

ARTÍCULO 2.2.10.11. Procedimiento. *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 Título.*

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 79)

ARTÍCULO 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. *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.*

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<p>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>CÓDIGO: DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p>VERSIÓN: 01</p>

(Decreto 1227 de 2005, art. 80)

ARTÍCULO 2.2.10.13. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 81)

ARTÍCULO 2.2.10.14. Requisitos de los equipos de trabajo. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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.

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<p>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>CÓDIGO: DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p>VERSIÓN: 01</p>

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. 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 2. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 83)

ARTÍCULO 2.2.10.16. Seccionales o regionales. En las entidades donde existen seccionales 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 84)

ARTÍCULO 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 85)".

- **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".

“Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

Parágrafo 3°. *Los empleados de empresas privadas, empresas mixtas, empresas industriales y comerciales del Estado y otros establecimientos regidos por el derecho privado podrán adoptar el presente esquema de incentivos con arreglo a sus propias especificaciones empresariales”.*

- **Ley 1857 de 2017**, “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.

ARTÍCULO 5A. *Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. *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.*

- **Decreto 051 de 2018:** Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 4 parágrafo 2 " Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependen económicamente del servidor"
- **Resolución No. 000736 de 17 de septiembre de 2021,** Por la cual se adopta los acuerdos del Acta Final suscrita entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Municipales y Distritales de Colombia – Seccional Bucaramanga – SINTRAMUNICIPALES, la Asociación sindical Colombiana de Servidores y de los Servicios Públicos – ASTDEMP – Subdirectiva Bucaramanga y el Área Metropolitana de Bucaramanga – Vigencia 2021 – 2023.

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

- **Acuerdo 6176 de 2018 CNSC**, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba:

Evaluación del Desempeño Laboral: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional

Artículo 10. Escala De Calificación. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90%	Nivel Sobresaliente
Mayor del 65% y menor al 90%	Nivel Satisfactorio
Menor o igual a 65%	Nivel No Satisfactorio

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1 INTERVENCION DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar Social del Área Metropolitana de Bucaramanga para la presente vigencia, se enmarcará en las áreas de equilibrio psicosocial, salud mental y convivencia social, según lo establecido en la normatividad vigente, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y el presupuesto asignado, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

8.1.1 EJE UNO: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo, derivados de la pandemia por el coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

- **ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS**

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, el goce y la interacción. De igual manera estas actividades grupales posibilitan el afianzamiento de los valores institucionales.

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.

Dentro de las actividades a realizar están:

- ✓ Durante una jornada laboral de la presente vigencia, la entidad llevará a cabo un evento de recreación en Comfenalco sede Floridablanca o Piedecuesta, para el esparcimiento de los funcionarios de la entidad. Para estos efectos, se realizará una programación que asegure la prestación del servicio sin afectación. Siempre y cuando las condiciones sanitarias lo permitan.
- ✓ La entidad realizará, en conmemoración del día del funcionario, una actividad recreacional, cultural y deportiva, de esparcimiento e integración de los funcionarios, cumpliendo de tal forma la exigencia de la ley 2365 de 2013. Siempre y cuando las condiciones sanitarias lo permitan.

- **ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES**

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración. Se realizará:

La entidad ofrecerá a sus funcionarios 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 la Caja de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- **BONIFICACIÓN ESPECIAL POR RECREACIÓN**

La entidad de conformidad con el Decreto 25 de 1995, artículo 18, reconocerá a los empleados que adquieran el derecho a las vacaciones e inicien el disfrute de las mismas, una bonificación por recreación por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (02) días de la asignación básica mensual correspondiente, al momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional, y se pagará por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha de inicio en el evento que se disfrute del descanso remunerado y se reconocerá igualmente cuando las vacaciones se compensen en dinero. Así mismo se concederá un día y medio de

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

disfrute de vacaciones, los cuales únicamente se podrán disfrutar al final del periodo de vacaciones y no tendrán implicación presupuestal.

- **PLAN VACACIONAL**

La entidad gestionara un programa de turismo social a un destino nacional que incluya: pasajes, alojamiento y gastos de alimentación, para todos sus empleados, previa la aplicación de una encuesta que identifique el destino del viaje, programa que hace parte del componente de recreación.

- **DESCANSO COMPENSADO EN SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES FIN DE AÑO.**

Los días de Semana Santa, serán días no laborables, los cuales serán compensados en tiempo por parte de los trabajadores

- **PROMOCION DE VIVIENDA**

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda para los afiliados a Cajas de Compensación Familiar y Fondo Nacional del Ahorro, lo cual se llevará a cabo dentro de la jornada de la semana de la salud, a realizarse en el segundo semestre de 2024.

- **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales, para tal efecto se llevará a cabo:

- ✓ La entidad contratara para el 2024 un servicio de asistencia médica de urgencia, consulta médica domiciliaria y traslado médico de emergencia, para los funcionarios de la entidad.
- ✓ **Jornada semestral para compartir con la familia.** La entidad continuará dando cumplimiento a la jornada familiar semestral en los términos previstos por la ley 1857 de 2017 que taxativamente dispone lo siguiente *“Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su*

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

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.”

- ✓ **Jornada especial para mujeres embarazadas. Circular Externa 012 de 2017** La entidad al fijar el horario de trabajo de las trabajadoras en estado de embarazo podrá establecer que las servidoras públicas en dicha condición manejen horarios flexibles especiales en virtud de los cuales puedan salir 30 minutos antes de finalizar su jornada laboral. La solicitud en este sentido por parte de la funcionaria en estado de gestación será respondida por la entidad dentro de los 10 días siguientes a su recepción.
- ✓ **Sala amiga de la familia lactante en el entorno laboral. Art. 2 de la ley 1823 de 2017.** Dentro de las instalaciones de la entidad, el Área Metropolitana de Bucaramanga ubicará la sala amiga de lactancia en cumplimiento a lo previsto el Art. 2 de la ley 1823 de 2017.
- ✓ **Permisos.** La entidad dará a los empleados públicos permisos para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad cuando ocurra la eventualidad, así como el permiso por matrimonio o unión marital de hecho, permiso laboral por Ley María, permiso laboral por aborto, permiso por luto, permiso laboral para estudio, permiso laboral para representantes de empleados ante la comisión de personal, permiso para celebración de navidad, permiso por cumpleaños,
- ✓ Para el año 2024, serán otorgados dos días hábiles a los empleados públicos de la entidad para el disfrute de la jornada familiar correspondiente.
- ✓ La entidad realizará en 2024 un proceso de adquisición de elementos de protección y seguridad industrial cumpliendo con las disposiciones emanadas por el Ministerio de Trabajo y el sistema de seguridad en el trabajo.
- ✓ La entidad continuará suministrando la dotación al personal asistencial para efectos de fortalecer la imagen corporativa de la entidad
- ✓ La entidad reconocerá el subsidio de transporte para quienes devenguen hasta dos punto seis (2.6) veces el salario mínimo mensual legal vigente.
- ✓ La entidad dará cumplimiento a lo establecido en el Art. 5 de la ley 1811 de 2016 como incentivo por el uso de bicicleta, así:

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small></p>	<p align="center">PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>CÓDIGO: DIE-FO-014</p>
	<p align="center">FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p>VERSIÓN: 01</p>

- Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 10 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
- Los funcionarios públicos beneficiados podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año, los cuales no serán acumulables.
- La Resolución 160 de 2017 expedida por el Ministerio de Transporte, estableció que los beneficios de la Ley 1811 de 2016, serán aplicables a las bicicletas y bicicletas asistidas o con pedaleo asistido, siempre y cuando cumplan con las características contenidas en el artículo 3 de la citada resolución.
- Cada año calendario se reiniciará de ceros el conteo de llegadas en bicicleta por los funcionarios públicos de la Entidad.
- Cada funcionario público solo podrá acumular hasta una (1) llegada al día al lugar de trabajo en bicicleta, siempre y cuando cumpla con el horario establecido por la Entidad. Si el funcionario público ingresa varias veces un mismo día, solo será contabilizado por una vez.
- El beneficio será aplicable a los funcionarios públicos que usen la bicicleta o bicicleta asistida para llegar a trabajar, siempre y cuando cumplan con las características contenidas en el artículo 3 de la Resolución 160 de 2017 y porte los elementos de seguridad exigidos para su uso.
- Para acceder al beneficio, el funcionario deberá registrar en la Subdirección de Transporte del Área Metropolitana de Bucaramanga la bicicleta con la cual ingresarán a la Entidad y accederán al beneficio, para tal efecto emitirá el documento que así lo acredite.
- El funcionario tiene la obligación de diligenciar la planilla de ingreso diario en bicicleta, lo cual será avalado por el jefe de cada dependencia, certificando el uso de la bicicleta por parte del funcionario.
- La solicitud para acceder al incentivo la debe realizar el funcionario al Jefe de la Dependencia a la cual pertenece, adjuntando la planilla de ingreso diario en bicicleta.
- El jefe de cada dependencia será quien otorgue el medio día laboral libre remunerado, teniendo en cuenta la no afectación del servicio y deberá enviar a la

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

Secretaria General del Área Metropolitana de Bucaramanga, comunicación donde se especifique el nombre del funcionario que tomará el beneficio, cargo y dependencia, el día que redimirá el beneficio, con el adjunto de la planilla de ingreso diario en bicicleta y certificando que el funcionario cumplió con el horario establecido por la entidad para acceder al beneficio de la presente Resolución. El incentivo deberá redimirse durante los siguientes quince (15) días calendario a partir de la fecha de la solicitud.

- **PROGRAMA PRE-PENSIONADOS**

Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo 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 información legal para iniciar el proceso. Según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993-

Con el apoyo de fondos de pensiones y de empresas aliadas se organiza el programa, con temas que aborden contextos psicológicos, sociales, marco legal, salud y económico

Se brindarán las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.

Dentro de los aspectos a trabajar con el pre pensionado, se abordarán los siguientes temas:

- ✓ Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- ✓ Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- ✓ Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- ✓ Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- ✓ Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.
- ✓ Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

- **BONIFICACIÓN POR PENSIÓN DE VEJEZ**

La entidad otorgara cinco (5) días hábiles de permiso remunerado, a los funcionarios en proceso de retiro del servicio por pensión de jubilación, como compensación por el servicio prestado a la

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

entidad. Los funcionarios beneficiarios de este permiso podrán disponer del mismo, a partir de la radicación formal de la renuncia con motivo de la pensión de jubilación ante la entidad. Adicionalmente la entidad realizará un reconocimiento por el tiempo de servicio prestado, a los funcionarios que accedan a la pensión de jubilación, mediante una publicación en las redes sociales de la entidad, así como en la página institucional. Igualmente se compromete a, el otorgamiento de una nota de estilo en reconocimiento por el tiempo de servicio prestado a la entidad que, de la misma manera, se publicará en las redes sociales de la entidad y en la página institucional.

8.1.2 EJE DOS: SALUD MENTAL

La salud mental incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social; afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida. También ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones. Por esta razón, en este Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, abordamos temas puntuales que nos llevan a tener una salud física y mental óptima.

- **PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD**

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental.

Se realizarán actividades de: relajación, semana de la salud y feria de servicios complementarios en salud.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Caja de Compensación Familiar, a las cuales se encuentran afiliados los servidores públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga. El programa también cubre temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través del Plan que desarrolla el Área Metropolitana de Bucaramanga con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar – COMFENALCO.

- **RECONOCIMIENTO INCAPACIDADES**

 <p>ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</p>	<p>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</p>	<p>CÓDIGO: DIE-FO-014</p>
	<p>FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA</p>	<p>VERSIÓN: 01</p>

Reconocimiento y pago del porcentaje restante de las incapacidades, correspondiente al 33% del salario por concepto de las incapacidades médicas que presenten los servidores públicos, que provengan de enfermedad de origen común, cuando el tiempo de la incapacidad supere los dos días y por un máximo de 30 días y se encuentren debidamente justificadas por el médico tratante. Durante el término de incapacidad la entidad no interrumpirá este reconocimiento a los funcionarios

- **SALARIO EMOCIONAL**

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados.

Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

- ✓ **Flexibilización jornada de trabajo.** La entidad de conformidad con la establecido en la circular de la función pública No.12 de 2017, al artículo 3 de la ley 1857 de 2017, verificará la flexibilización del horario de la jornada laboral legal, para los trabajadores que así lo requieran para facilitar el acercamiento del servidor con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento a su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares hasta el tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo o también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 194 del 20 de febrero de 2020. Igualmente se flexibilizará el horario de trabajo al empleado que de acuerdo con concepto médico así lo recomiende o determine.

- ✓ Permiso por el día de cumpleaños

- **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS**

Consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores.

- ✓ **Encargos:** Siempre y cuando existan vacantes en la planta de personal y el funcionario acredite y garantice el cumplimiento total de los requisitos exigidos en la Ley 909 de 2004 y en el Manual de Funciones vigente a la fecha. Se pretende garantizar que

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

los empleados de carrera administrativa accedan a los mismos y publicará a través de los medios oficiales de comunicación, las vacantes temporales y definitivas a ser cubiertas.

- ✓ **Comisiones:** para el desempeño de Cargos de Libre Nombramiento y Remoción dentro o fuera de la Entidad.
- ✓ Reconocimiento por Antigüedad en el Servicio Continuo.

8.1.3 EJE TRES: CONVIVENCIA SOCIAL

Para los seres humanos es casi imposible no relacionarse con otras personas, no hay nada más cierto sobre el ser humano que el hecho de que no es solitario, sino social. Esto quiere decir que es necesario poder rodearnos de los demás para desarrollarnos como seres humanos y vivir mejor. Pero en la necesidad de tener que convivir con otros pueden surgir conflictos, ya que no todos somos iguales.

Las actividades desarrolladas en este eje, buscan el desarrollo de capacidades individuales y colectivas para convivir respetando los derechos humanos, y la transformación de justificaciones culturales para el uso de la violencia como una forma de resolución de conflictos.

Una convivencia en el trabajo es un momento idóneo para mejorar el ambiente laboral de empresa. Un clima adecuado tiene múltiples ventajas, en primer lugar, facilita con creces el trabajo en equipo. Obviamente, si existe un espacio cordial los proyectos grupales se toman con mucha más filosofía y motivación

- **CLIMA ORGANIZACIONAL**

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

En el ámbito laboral convergen muchas personas de naturaleza y culturas diferentes para allí ofrecer sus capacidades, aptitudes, actitudes y voluntades hacia el logro de unos objetivos comunes empresariales, pasando allí la mayor parte de su tiempo, en una convivencia “obligada”, mientras se pertenezca al mismo espacio.

De ahí que las relaciones interpersonales adquieran una alta relevancia, dado que estas impactan de manera positiva o negativa, la calidad de la convivencia laboral, del trabajo en equipo, de la satisfacción personal y el logro de resultados laborales de manera individual y colectiva. Por lo

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA <small>BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDECUESTA</small>	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

tanto, la sana convivencia laboral se convierte en responsabilidad de todos los involucrados, llámese funcionario, empresa, contratista, proveedor, cliente, etc., para hacer aportes significativos desde su ser y su hacer, generar acciones de manera consistente que permitan fluidez, armonía y salud organizacional.

- **FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO**

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo. Actividades a desarrollar:

- ✓ Taller en comunicación asertiva que permita generar espacios de mejoramiento de clima organizacional
- ✓ Taller de trabajo en equipo
- ✓ Resolución de conflictos

9. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

1. Caja de Compensación Familiar
2. Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
3. Entidad Administradora de Riesgos Laborales
4. Otras Entidades de apoyo públicas y privadas

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El Comité de gestión es el responsable de hacer seguimiento, evaluación y retroalimentación de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar e incentivos del 2024, de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de calidad y formatos establecidos para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de estas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad. La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

- **Registro de asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones del AMB.

INDICADOR DE IMPACTO

El indicador de gestión es una medida cuantitativa del comportamiento y desempeño de un proceso el cual permite tomar acciones correctivas o preventivas según el caso.

Nombre: Cumplimiento Plan de Bienestar
 Frecuencia: Mensual
 Función de medida: Creciente
 Formula:

$$\% \text{ Cumplimiento plan bienestar: } \frac{\# \text{ Actividades Realizadas}}{\text{Total de Actividades Programadas}} * 100\%$$

- **Registros medios magnéticos:** se evidenciará la ejecución de la actividad mediante medios magnéticos, como audio, fotografía y video, los cuales serán consagrados en el archivo para evidencia.

11. PRESUPUESTO

Mediante Acuerdo Metropolitano No. 013 de 19 de diciembre de 2023 se expidió el Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Área Metropolitana de Bucaramanga, para la vigencia fiscal del año 2024.