


 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 1 de 19	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE IBAGUÉ



**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA
DIRECCION DE TALENTO HUMANO**

2025

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 2 de 19	

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO.....	4
OBJETIVOS	5
ALCANCE	5
BENEFICIARIOS.....	5
RESPONSABLE.....	5
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	6
ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
1. Bienestar Social.....	10
2. Programa de Incentivos	11
ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	11
1. Programa de Incentivos	13
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	17
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	19



 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 3 de 19	

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Ibagué, está construido de acuerdo a las necesidades identificadas por los servidores de la entidad, necesidades que se encuentran dentro del contexto laboral, el cual permite asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales de nuestro país, y en concordancia a las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, siempre bajo los principios de integridad y legalidad.

El presente plan, el cual va dirigido a los servidores públicos se orienta a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos, tal y como lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, en el cual se define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.



Cabe resaltar que la elaboración del presente plan contempló lo establecido en el Decreto 1000-0622 del 21 del 23 de agosto de 2024, por medio del cual se adopta e implementa el acuerdo colectivo suscrito entre el municipio de Ibagué y las organizaciones sindicales- según actas de cierre negociación mesa conjunta administración Central y Sector Educativo, aclarando que las estrategias aquí establecidas están dirigidas a la planta de personal de la Administración Central Municipal.

 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 4 de 19	

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se basa en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- **Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004, Parágrafo Artículo 36:** El cual establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **Decreto Ley 1567 de 1998:** “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.
- **Capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998:** Define que: “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”.
- **Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos. • 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.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.
- 1000-0622 del 21 del 23 de agosto de 2024 “Por medio del cual se adopta e implementa el Acuerdo colectivo suscrito entre el municipio de Ibagué y las Organizaciones Sindicales-Conforme acta de cierre negociaciones mesa conjunta administración central y sector educativo suscrita al 25/07/2024.

 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 5 de 19	

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL: Establecer un Plan de Bienestar Social e Incentivos que permita mantener y mejorar las condiciones que incrementen la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar, fortaleciendo así el desempeño de sus labores, mejorando su calidad de vida, apuntando al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de la ejecución de programas de estímulos e incentivos.
2. Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenecía y compromiso institucional en los equipos de trabajo.

ALCANCE



El Plan de Bienestar Social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos y su grupo familiar vinculados a la planta Central de la Administración Municipal de Ibagué.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. Para las actividades del programa de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

RESPONSABLE

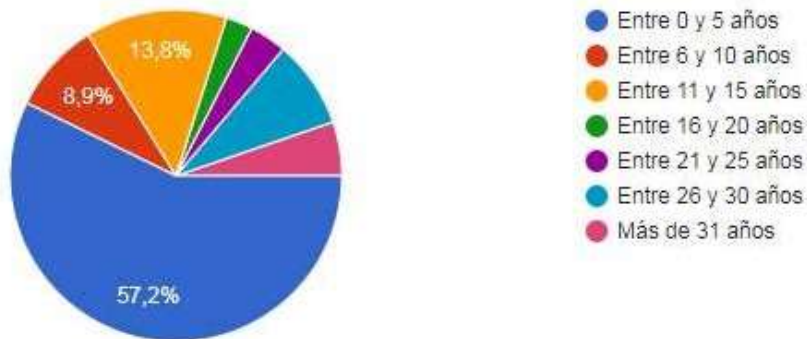
El Control y vigilancia para la aplicación de este Plan y su correcta ejecución corresponde a la Secretaría Administrativa, Dirección de Talento Humano.

 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 6 de 19	

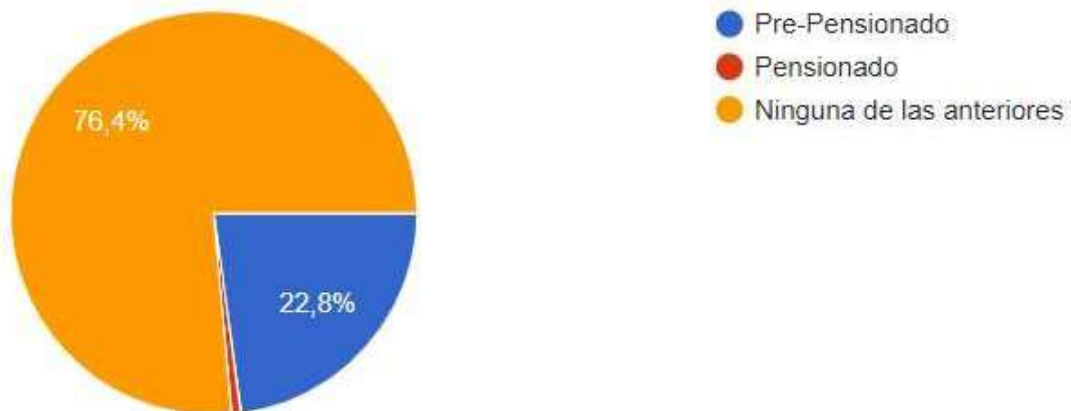
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL



Para el diagnóstico de necesidades se aplicó la encuesta de evaluación 2024 y expectativas 2025 del Plan de Bienestar de la Alcaldía Municipal de Ibagué, para lo cual se tuvo las siguientes respuestas:

1. Se le preguntó a los funcionarios la antigüedad en la entidad, para lo cual se obtuvo lo siguiente:



2. Prepensionados en la entidad:

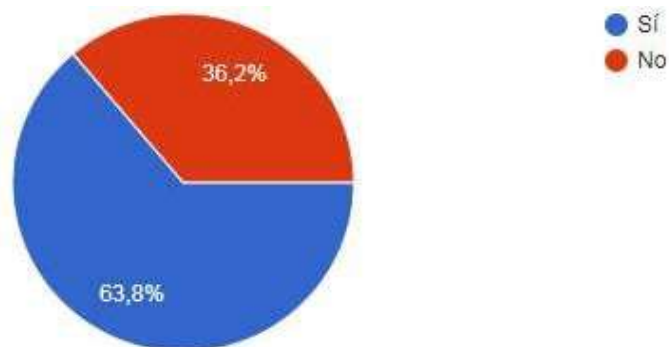




	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 7 de 19	

3. Actividades de interés:

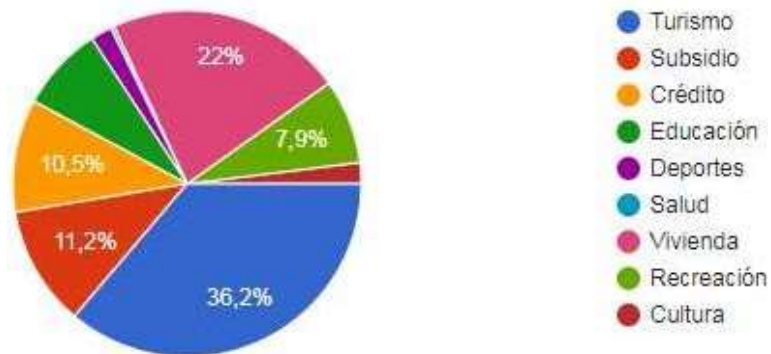


4. Se les preguntó a los funcionarios si conocen los servicios que presta la caja de compensación familiar COMFATOLIMA, y se obtuvo lo siguiente:

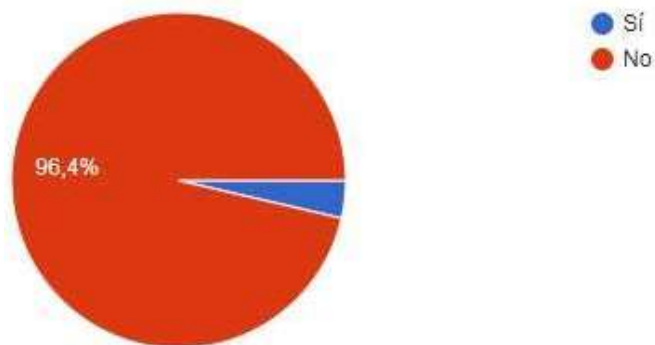




	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 8 de 19	

5. Servicios de la Caja de Compensación de interés:



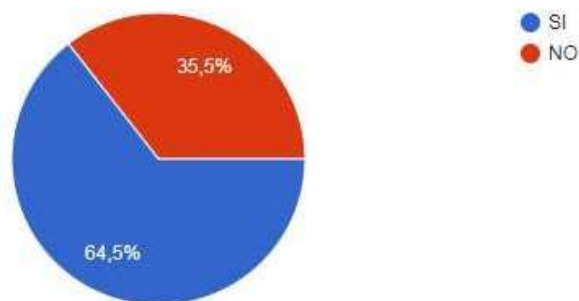
6. Se les preguntó a los funcionarios si conocen los servicios que brinda el Programa SERVIMOS, y se obtuvo lo siguiente:



	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 9 de 19	

Evaluación Plan de Bienestar e Incentivos 2024

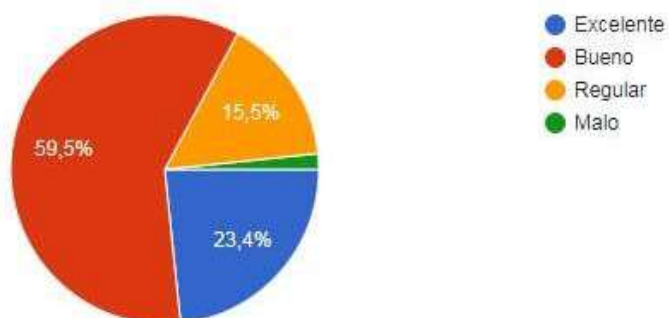
1. Participó en actividades del Plan de bienestar durante la vigencia 2024





2. Motivo por el cual el funcionario no participó de las actividades del Plan de Bienestar 2024



3. Cómo califica las capacitaciones ejecutadas en la vigencia 2024



 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 10 de 19	

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El programa se enmarca en dos áreas estratégicas:

1. Bienestar Social:

El cual contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.



1.1. Área de Protección y Servicios Sociales: De acuerdo al art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”; los programas de esta área son atendidos en la entidad a través de diferentes contratos, convenios interinstitucionales, servicios desarrollados por operadores logísticos, cajas de compensación familiar, por personas naturales o jurídicas y los servidores.

1.1.1. Programa de Seguridad Social: Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

1.2. Área Calidad de Vida Laboral: Buscan impactar positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad.

1.2.1. Medición de clima laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

1.2.2. Programa de pre-pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 11 de 19	

1.2.3. Programa de Promoción y Prevención en salud SG-SST: La Alcaldía Municipal de Ibagué tiene definida una Política del SG-SST y en cumplimiento de su marco normativo tiene como objetivo asegurar que sus procesos, servicios y actividades, implementen controles a los riesgos.

1.2.4. Salario Emocional: El cual consiste en retribuir con beneficios no monetarios a los servidores públicos, con el fin de tener cada vez más talento humano satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización.

2. Programa de Incentivos:

El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, y tiene como propósito crear un ambiente laboral favorecedor al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A continuación, se describen las actividades a desarrollar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, para todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Ibagué para la vigencia 2025:

- **Área de Protección y Servicios Sociales: Programa de Seguridad Social:**

Afiliación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.



Orientación sobre los servicios que presta la Caja de Compensación para los servidores.

Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar.

Coordinación y entrega de los carnés y documentos de la Caja de Compensación Familiar.

Medición de Clima Laboral: Se deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de Pre-pensionados: Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las conferencias para afrontar el cambio de estilo de vida y así



 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 12 de 19	

facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Programa de Promoción y Prevención en salud: Se implementarán las actividades establecidas en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, en el cual se establecen actividades como:
Inducción y Reinducción del SG-SST de la Alcaldía de Ibagué.
Inspecciones de puestos de trabajo.
Seguimiento a recomendaciones médico-laborales.
Capacitaciones en manejo de cargas, higiene postural, etc.
Programa de estilo de vida saludable, entre otras.

Salario Emocional: La Alcaldía de Ibagué estableció las siguientes estrategias como salario emocional para los servidores públicos de la Administración Central del Municipio de Ibagué:

1. Conceder un día de descanso remunerado cuando el servidor público cumpla años.
2. Otorgar un día adicional a lo dispuesto en la Ley cuando al servidor público se le presente una calidad doméstica/familiar y luto.
3. Incrementar dos horas a la semana de permiso remunerado a los servidores públicos que estén adelantando estudios en instituciones aprobadas por el Gobierno Nacional.
4. Conceder permiso remunerado a los servidores públicos que cumplan años de servicios prestados sin interrupciones de la siguiente manera:
 - 5 años: 1 día hábil
 - 10 años: 2 días hábiles
 - 15 años: 3 días hábiles
 - 20 años: 4 días hábiles
 - 25 años: 5 días hábiles
 - 30 años: 5 días hábiles
 - 35 años: 5 días hábiles
 - 40 años: 5 días hábiles
 - 45 años: 5 días hábiles
 - 50 años: 5 días hábiles
5. Los días viernes se laborará en jornada continua de 7 am a 3 pm.
6. Otorgar de 1 día de descanso remunerado al servidor público que se gradúe en modalidad de pregrado y posgrado, aplica para el día de la ceremonia.

 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 13 de 19	

7. A través de compensación previa se establecerán turnos de trabajo para la temporada de Semana Santa, Navidad y Año Nuevo.
8. Se otorgará medio día a quienes usen la bicicleta como medio de transporte.

Celebración de Fechas Especiales



1. Celebración de cumpleaños de los servidores públicos
2. Conmemoración día de la mujer
3. Día de la Secretaría
4. Día de la familia (una vez por semestre)
5. Conmemoración del día Nacional del Servidor Público
6. Reconocimiento al pensionado
7. Reconocimiento a los Conductores
8. Reconocimiento a los Agentes de Tránsito
9. Reconocimiento a los Bomberos Oficiales
10. Celebración de la navidad

Además de las actividades mencionadas dentro del programa de Bienestar Social, la Administración Municipal estableció las siguientes estrategias:

- Otorgar un salario mínimo a los servidores públicos del nivel técnico y asistencial por hijo nacido en la vigencia 2025, así mismo, se otorga medio salario mínimo en para el nivel profesional y asesor.
- Programar jornadas lúdicas y recreativas para los hijos de los servidores públicos en temporada de vacaciones.
- Implementar jornadas deportivas.
- Gestionar convenios con instituciones universitarias para obtener descuentos en estudios de pregrado, posgrados y educación continua.
- Brindar apoyo financiero del 30% de un salario mínimo al funcionario que tenga hijos con discapacidad permanente que requiera de cuidador.
- Entregar un camibuso y una camiseta a los funcionarios que no tienen derecho a dotación.
- Se enviará mensaje de condolencias por fallecimiento de un familiar.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 14 de 19	

1.1. Reconocimiento a los mejores funcionarios de carrera y mejor equipo de trabajo

El programa de Incentivos se establece con el fin de reconocer a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor equipo de trabajo de la vigencia 2025, para lo cual se otorgará 4 smmlv a cada uno de los ganadores de cada nivel y al mejor equipo de trabajo.

Requisitos para la selección del mejor servidor

Para seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicios no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye causal de exclusión del mismo.
- Acreditar un nivel de Sobresaliente en la última calificación de servicios en firme.



Criterios de desempate

Cuando se presente empate al seleccionar al mejor funcionario público se deberán aplicar los siguientes criterios:

ITEM	DESCRIPCION	PUNTAJE
Votación de los compañeros	Primer puesto	10 puntos
	Segundo puesto	5 puntos
	Tercer puesto	1 punto
Estado de respuesta en PISAMI	100% respuestas	10 puntos
	entre 99% y 95% respuestas	5 puntos
	entre 94% al 90% respuestas	1 punto
Participación activa en grupos-comités	Participación en 1 comité	1 punto
	Participación en 2 comités	5 puntos
	Participación en 3 o más comités	10 puntos
Evaluación de Desempeño laboral	Evaluación definitiva entre 90 y 93	1 punto
	Evaluación definitiva entre 94 y 96	5 puntos
	Evaluación definitiva entre 97 y 100	10 puntos

Para seleccionar el mejor empleado de carrera y los mejores servidores públicos por nivel jerárquico-incluido servidores de libre nombramiento y remoción de conformidad con la

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 15 de 19	

normatividad vigente, con desempeño laboral en niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

- a. La dirección de Talento humano, elaborará el informe de la evaluación de desempeño, publicará por los medios internos los resultados.
- b. Según el informe de evaluación de desempeño se establecerá los servidores públicos de carrera administrativa que obtuvieron calificación sobresaliente.
- c. Aplicar los criterios de desempate.
- d. Si persiste el empate, este se dirimirá mediante sorteo por balota en acto público, resultado que se entiende aceptado de ante mano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna.



Condiciones para postulación a mejor equipo de trabajo

Haber desarrollado un conjunto de actividades orientadas a incrementar el mejor uso de los recursos, o mejorar la prestación del servicio, o cumplir un objetivo institucional. Un proyecto se considera viable para participar cuando:

- a. Haya mejorado o logre una innovación integral o parcial de productos o de los procesos, ya sean en tiempo, optimización en la administración de la información, introducción de tecnología administrativa para productos o procesos misionales o de apoyo o de cualquier otro aspecto con capacidad de mejorar la gestión institucional y/o pretenda establecer los correctivos a falencias previamente certificadas.
- b. Se precise el orden de magnitud de impacto, erogación o carga presupuestal para la Institución.
- c. Responda a criterios de excelencia, calidad y muestre aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- d. Que el Proyecto tenga continuidad en el tiempo.

Requisitos para la selección del mejor equipo de trabajo

- Ser funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar el nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Un funcionario solo podrá formar parte de un equipo de trabajo.
- No se realizará selección de mejor equipo, si solo se presenta un proyecto.
- Se debe declarar impedido el miembro de la comisión de personal, cuando se presente un proyecto de la dependencia de la que hace parte; en este caso debe ser reemplazado por el suplente, para la evaluación de los criterios para la selección del mejor equipo de trabajo.

	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 16 de 19	

CRITERIO PARA SELECCIONAR AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	PUNTOS
Ejecución e impacto de proyectos o ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de los procesos de la dependencia, el informe de los proyectos deberá ser entregado en los tiempos establecidos en la convocatoria por la Dirección de Talento Humano, en el formato establecido.	
Innovación	1-10
Sostenibilidad	1-10
Conocimiento	1-10
En la idea innovadora presentada por grupos inscritos, se debe evidenciar el IMPACTO Y MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA DEPENDENCIA. Un proyecto no se puede presentar más de una vez.	

Criterios de Desempate



Para dirimir un eventual empate entre dos o más equipos de trabajo que corresponda al primer lugar, se entenderá únicamente en informe de gestión emitido por la oficina de control interno que contiene el porcentaje de cumplimiento, correspondiente al periodo objeto de la evaluación.

Si persiste el empate, este se dirimirá mediante sorteo de la balota en acto público. Resultado que se entiende aceptado de ante mano por los participantes involucrados en el empate sin lugar a reclamación alguna.

Si no se presenta ningún equipo de trabajo, si el incentivo es pecuniario, se podrá repartir el valor del premio entre los mejores funcionarios por cada nivel, o la Dirección de Talento Humano podrá entregar el reconocimiento a algún equipo de trabajo de la entidad de acuerdo a su desempeño en la vigencia anterior, siempre y cuando quien reciba el reconocimiento sean funcionarios de carrera administrativa o la Dirección de Talento Humano podrá determinar una actividad complementaria dentro del plan en el cual invertir los recursos de dicho incentivo.

1.2. Quinquenios

Se establecerá una estrategia para el reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por antigüedad, en el cual se desea exaltar a los servidores que han prestado sus servicios durante 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años.



 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 05	
		Fecha: 23/01/2025	
		Página 17 de 19	

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se detallan las actividades establecidas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, de acuerdo a los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

EJE	FECHA ESTIMADA	ACTIVIDAD
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	MARZO	RECONOCIMIENTO A LAS MUJERES QUE LABORAN EN LA ADMINISTRACION CENTRAL MUNICIPAL
	ABRIL	RECONOCIMIENTO AGENTES DE TRANSITO
	ABRIL	RECONOCIMIENTO DE LA LABOR ASISTENCIAL CELEBRACIÓN DÍA DE LA SECRETARIA Y EL SECRETARIO
	MAYO	RECONOCIMIENTO A LAS MADRES
	JUNIO	RECONOCIMIENTO A LOS PADRES
	JUNIO	CONMEMORACION DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO
	JUNIO	PREMIOS ANDRÉS LÓPEZ Y RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES SERVIDORES PUBLICOS POR NIVELES Y MEJOR EQUIPO DE TRABAJO
	JUNIO	QUINQUENIOS FUNCIONARIOS QUE CUMPLEN 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40
	JULIO	RECONOCIMIENTO DIA DEL CONDUCTOR
	AGOSTO	RECONOCIMIENTO DIA NACIONAL DEL PENSIONADO
	SEPTIEMBRE	AMOR Y AMISTAD
	OCTUBRE	DIA DE LOS NIÑOS
	NOVIEMBRE	RECONOCIMIENTO BOMBEROS OFICIALES
	DICIEMBRE	NAVIDAD COMPATIDA
	MENSUAL	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS
	PERMANENTE	RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES PUBLICOS SEGÚN SU PROFESION
	MENSUAL	DESVINCULACIÓN ASISTIDA
	SALARIO EMOCIONAL	
	PERMANENTE	1 DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR EL CUMPLEAÑOS
	PERMANENTE	1 DÍA DE PERMISO REMUNERADO EL DÍA QUE SE CELEBRA LA PROFESIÓN
PERMANENTE	TRES DÍAS DE PERMISO REMUNERQADO COMO RECONOCIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS QUE FORMALICEN LEGALMENTE SU RELACION CONYUGAL	
PERMANENTE	DE 1 DÍA A 7 DÍAS DE PERMISO REMUNERADO COMO RECONOCIMIENTO POR CADA 5 AÑOS CUMPLIDOS EN SERVICIO DE LA ENTIDAD	
PERMANENTE	SOCIALIZACION Y SEGUIMIENTO AL PROGRAMA SERVIMOS	

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO

 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 18 de 19	



EJE	FECHA ESTIMADA	ACTIVIDAD
EJE 2: SALUD MENTAL	PERMANENTE	ACCESO A SALA AMIGA (SALA DE LACTANCIA MATERNA)
	PRIMER SEMESTRE	FERIA DE LA SALUD
	PERMANENTE	PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE
	PERMANENTE	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA
	PERMANENTE	PROMOCION DEL USO DE LA BICICLETA COMO MEDIO DE TRANSPORTE
	PERMANENTE	APOYO PSICOLOGICO EN MOMENTOS DIFÍCILES
	PERMANENTE	EQUILIBRIO INTERIOR: ESTRATEGIAS PARA LA SALUD MENTAL DIARIA

EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	PERMANENTE	TALLERES (ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA, DERECHOS HUMANOS)
--	------------	---

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	PERMANENTE	CARACTERIZACIÓN DIGITAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
	PERMANENTE	CERTIFICADO LABORAL DIGITAL
	PERMANENTE	CARNETIZACIÓN

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO	PERMANENTE	VOLUNTARIADO
	PERMANENTE	SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD PROMOCION DE LOS VALORES
	PERMANENTE	FORTALECER COMPETENCIAS EN ATENCIÓN AL USUARIO

Las fechas están sujetas a cambio.

 Alcaldía de IBAGUÉ	PROCESO: GESTIÓN HUMANA	Código: PLA-GH-05	
		Versión: 05	
	PLAN: DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 23/01/2025	
		Página 19 de 19	

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Corresponderá a la Dirección de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan de lo cual se presentará evaluará de manera semestral los siguientes indicadores:

1. Se realiza la revisión del cronograma de actividades de Plan de Bienestar Social, establecido para la vigencia y se determina el # actividades ejecutadas mediante la revisión de las carpetas en el archivo de gestión del P.B.S y las actividades programadas en el cronograma del P.B.S.

% Cumplimiento PBS= (# Actividades ejecutadas/ # Actividades programadas) *100%.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENTES DESDE	
01	29/01/2022	Creación Del Documento
02	18/01/2022	Actualización Normativa
03	16/01/2023	Actualización Normativa
04	15/01/2024	Actualización Normativa
05	23/01/2025	Actualización de datos

RUTA DE APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Universitario	Directora Talento Humano	Secretaria Administrativa

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través de la plataforma institucional establecida para el Sistema Integrado de Gestión; la copia o impresión de este documento será considerada como documento NO CONTROLADO