

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 1 de 20



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 2 de 20

1. OBJETIVO

Desarrollar estrategias de bienestar e incentivos para mejorar la calidad de vida, motivación y productividad de los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral saludable y un desempeño eficiente en el cumplimiento de sus funciones.

2. INTRODUCCIÓN

Bienestar:

A lo largo de los años, se ha observado diferentes cambios a nivel organizacional, y como se ha avanzado en diferentes procesos, también se ha avanzado en brindarle bienestar a los trabajadores Oficiales y funcionarios publicos, evitando que también reciban contribuciones adicionales a solo un salario, evitando que las organizaciones creen sus riquezas con el trabajo de los demás sin brindarle beneficios a los mismos.

Como lo manifiesta Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003) Con el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas, la búsqueda de la eficiencia lleva al desarrollo de programas que trascienden la moralidad, para ofrecer acciones de beneficencia y algunas prestaciones como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones que incrementarían la satisfacción del empleado y, por ende, su rendimiento (premisa aún hoy en día discutible).

Lo indicado anteriormente, aun está estipulado en todas las organizaciones, lo cual por ley se le debe brindar a cada colaborador, pero aquello no es suficiente, ya que se busca tener más actividades de bienestar, como tiempo libre, programas que ayuden a fortalecer la salud mental, programas que permitan salir de la rutina del día a día.

Para Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017) El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Es por ello que en la actualidad es importante trabajar de la mano con los colaboradores para lograr un equilibrio entre las organizaciones y el colaborador.

Calidad de vida:

Para definir la calidad de vida a nivel laboral se debe tener en cuenta varios conceptos que esto implica, teniendo en cuenta que se debe tener un equilibrio, entre lo laboral, familiar, objetivos laborales y personales, es por ello que cuando se

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 3 de 20

esta en búsqueda de empleo se miran varios factores cuando se esta aplicando a las diferentes ofertas.

No todas las personas tienen las mismas necesidades en cuanto al tiempo libre que se desea tener, algunos para pasar tiempo con sus seres queridos, otros para dedicarse a desarrollar sus proyectos de estudio o emprendimientos personales o simplemente se desea pasar tiempo a solas, estos factores hacen que se busque tener un empleo que cubra esas necesidades.

Es por ello que, para tener una buena calidad de vida, también se tienen en cuenta el salario que otorga la organización, ya que en algunas ocasiones solo alcanza para cubrir los gastos de las necesidades básicas sin tener opciones para lograr invertir en los proyectos como estudio o independencia.

Como lo manifiesta Granados, I. (2011) A todo este conjunto más o menos integrado de variables y dimensiones se le denomina CVL: motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividades organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo.

Lo indicado en la cita anterior muestra el equilibrio que se debe tener entre la vida laboral y la vida personal, y es donde cada colaborador se vaya sintiendo realizado en todos los aspectos de su vida.

Felicidad corporativa:

Felicidad corporativa: Como lo indica Alzate Sánchez, A., & López Cortés, M. C. (2014) Es así como las personas son las que marcan la diferencia en los resultados de cualquier organización y el conseguir que los colaboradores se sientan felices y motivados por su trabajo, es un reto que tienen los líderes, pues éstos pueden crear cambios valiosos y positivos en los seguidores, aumentando la motivación, la moral y el rendimiento de estos. Las organizaciones con los cambios económicos que implica la globalización tienen que buscar la manera de hacer frente a una competencia a nivel mundial, una oportunidad para hacerlo es potenciar y desarrollar su propio capital humano y generar un ambiente laboral que otorgue a sus colaboradores bienestar y calidad de vida, impulsando un compromiso por parte de éstos para con la organización.

Mencionado lo anterior, el mantener a los colaboradores felices y motivados es de vital importancia, ya que esto logra que se haga la diferencia en los resultados. Es importante tener en cuenta que, para lograr excelentes resultados, las dos partes

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 4 de 20

deben dar para que esto se vea reflejado en los indicadores y en los diferentes comportamientos.

Desarrollo organizacional:

El desarrollo organizacional a lo largo de los años ha tenido varios cambios logrando una mejor eficiencia en los resultados a obtener en las diferentes organizaciones y la misión y visión de estas, esto con el enfoque de ser aún más competitivas a nivel nacional e internacional en el mercado que se desempeñan.

Como lo manifiesta Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Así el desarrollo organizacional puede implicar intervenciones en la organización de procesos, la utilización de habilidades englobadas dentro de la economía del comportamiento, así como la reflexión, la mejora del sistema, la planificación y el autoanálisis.

Es así como el desarrollo organizacional, tienen en cuenta las diferentes exigencias, que cambian a nivel organizacional, las estructuras y los procesos que se lleven a cabo deben estar definidas y calculadas, llevando ideas innovadoras en la empresa, asumiendo riesgos importantes, pero con seguridad de conseguir resultados excelentes en la ejecución de cada proyecto.

También es importante mencionar que para tener en desarrollo organizacional, se debe iniciar desde el cambio, cambiar los procesos es importante, algunas de las organizaciones, aún no invierten en aplicaciones que se hagan más fáciles las funciones a nivel administrativo, aun generando muchos reportes a nivel manual, conllevando a desgastes que se pueden mejorar con CRM que se haga más fácil la obtención de los datos o también se puede generar en las diferentes áreas de ejecución de la organización.

Es por ello que es importante estar enfocado en el cambio y en la innovación de cada área.

3. Marco Normativo

- Decreto 1083 de 2015 – Reglamenta la gestión del talento humano en el sector público.
- Ley 909 de 2004 – Regula la carrera administrativa y el desarrollo del bienestar
- Resolución 652 de 2012 – Establece lineamientos para la promoción del bienestar
- Decreto 1072 de 2015 – Incluye directrices sobre seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Ley 909 de 2004 Regula la carrera administrativa y los estímulos en el sector público.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 5 de 20

- Decreto 1083 de 2015 – Reglamenta la política de estímulos y bienestar laboral.
- Decreto 1567 de 1998 – Establece el sistema de estímulos para los empleados
- Resolución 652 de 2012 – Define lineamientos para la promoción del bienestar y el reconocimiento.

4. Alcance:

El Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a todos los trabajadores oficiales y funcionarios públicos y su núcleo familiar. Para el caso de las actividades de incentivos, se beneficiarán las personas con contrato de trabajo en cualquier modalidad del PTFFP.

5. Componentes del Plan:

5.1. Equilibrio psicosocial como eje de la salud mental y emocional:

El equilibrio psicosocial se refiere a la armonía entre las demandas laborales y las capacidades personales, garantizando un ambiente de trabajo saludable donde los empleados puedan desempeñar sus funciones sin afectar su bienestar mental, emocional y social.

El equilibrio psicosocial se logra con el fortalecimiento del clima organizacional a través de la promoción de la comunicación abierta y el liderazgo positivo, programas de prevención del acoso laboral y resolución de conflictos, espacios de integración y participación en la toma de decisiones.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 6 de 20

ACTIVIDADES

1. Evaluación del Riesgo Psicosocial

Escoger proveedor para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Realizar encuesta de necesidades.

Revisar demarcación de la población

2. Implementación del Programa de gestión

Aplica a número de actividades

Aplicar instrumentos como el Formulario Batería de Riesgo Psicosocial (en Colombia, según la Resolución 2646 de 2008).

Encuestas de percepción organizacional.

Revisión de índices de ausentismo, rotación y productividad.

Programas de actividad física y mindfulness.

programa Conexión social

Comunicación asertiva

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 7 de 20

programa Conexión social
Comunicación asertiva
actividad de Planificación de tareas en pasos manejables
Aplica a personas
Programa de primeros auxilios psicologicos
Acompañamiento psicologico
Componente Recreativo Social
Celebración de momentos especiales: Celebración de cumpleaños CONVENIO CINE
Celebración día la mujer
Celebración día del hombre
Celebración día del niño
Día del veterinario
Rumboterapia/ yoga

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 8 de 20

Día del servidor público
Concurso Oficina decorada
Concurso Disfraces
Noche encantada
Celebración cierre de año
Inicio de la Navidad
Novena
Graduación por competencias
Conexión del ser con la naturaleza
Programa de integración de cuidado animal para recargar energía y mejorar el estado de ánimo
Revision de resultados de la bateria de riesgo psicosocial

El equilibrio psicosocial es clave para garantizar un ambiente laboral saludable y sostenible. La implementación de estrategias de bienestar, liderazgo positivo y carga laboral justa permite mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reducir el estrés y aumentar la productividad.

5.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

El equilibrio entre la vida laboral y familiar es la capacidad de los trabajadores para conciliar sus responsabilidades profesionales con su vida personal y familiar, sin que una afecte negativamente a la otra. Esto permite un desempeño eficiente en el trabajo, mientras se mantiene un bienestar emocional y social adecuado.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 9 de 20

ACTIVIDADES
1. Horarios de Trabajo
Ajuste y formalización de los horarios de trabajo. Realizar jornadas de trabajo escalonadas, y comprimidas.
Elaborar programa piloto de trabajo en casa
2. Celebraciones Recreación y Esparcimiento
Alineación entre convenios para compartir momentos recreativos: Entradas a Ukumari anuales. Parque Recuca Panaca Parque de la Uva Termales
Celebración día de la Mujer
Celbración día del Hombre
Celebraciones Cumpleaños
Día del Niño
Día de veterinario
Día del servidor público
Cumpleaños Ukumari
Día del Animal
Festejo Halloween
Celebración Fiesta fin de año



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 10 de 20

Celebración Fiesta fin de año	
Inicio de la Navidad	
Novena	
Convenios Empresariales	
Alianzas con la caja de compensación familiar: eventos deportivos, culturales	
Actividades Culturales programadas por la alcaldía	
póliza colectiva de vehículos	
Convenios con Universidades/ Sena	
Póliza colectiva medicina prepagada	
Reconocimiento al trabajador	
Café mensual con Gerencia	
Días Libres Extra: Ofrecer un día libre como recompensa por un trabajo excepcional.	
Reconocimientos Por Trayectoria: Aniversarios Laborales: Reconocer los años de servicio con un obsequio o evento especial. Jubilaciones: Celebrar la carrera del trabajador con un acto conmemorativo.	
Apoyo en el programa de desvinculación laboral	
Muro del Reconocimiento: espacio físico o virtual donde los compañeros puedan publicar mensajes de agradecimiento y destacar logros.	



5.3. Calidad de vida en el cuidado de la salud.

El cuidado de la salud es el conjunto de hábitos, prácticas y políticas que promueven el bienestar físico, mental y emocional de las personas, tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana.

Consecuencias del cuidado de la salud

- Previene enfermedades y mejora la calidad de vida.
- Reduce el estrés y el agotamiento laboral (burnout).
- Aumenta la productividad y la concentración en el trabajo.
- Fomenta hábitos saludables y un mejor desempeño físico.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 11 de 20

- Promueve el bienestar mental y emocional.

1. Planificación del Programa de gestión.

Actualización Programa de Cudado de la Salud
Actualización de matriz de casos médicos, susceptibles y sintomáticos
Charlas semanales

2. Implementación del Programa de gestión

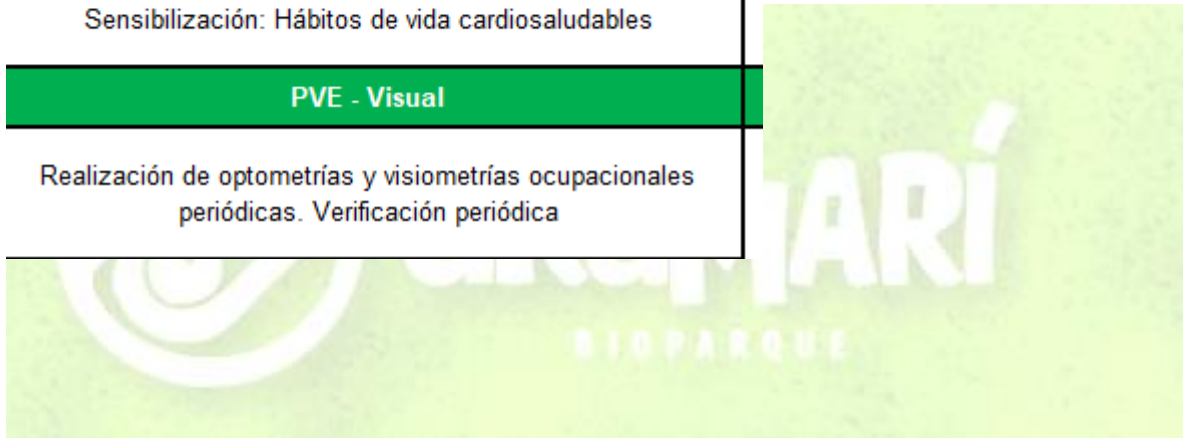
Aplica a número de actividades

Semana SaludableMENTe
Exámenes médicos ocupacionales periódicos
Realización de paraclínicos (colesterol, triglicéridos, glicemia basal) al ingreso del personal.
Análisis de ausentismo
Análisis informe condiciones de salud, para identificación de casos de seguimiento.
Realización de audiometrías de ingreso al personal que estará expuesto al riesgo - Interpretes
Asesoría médico ocupacional



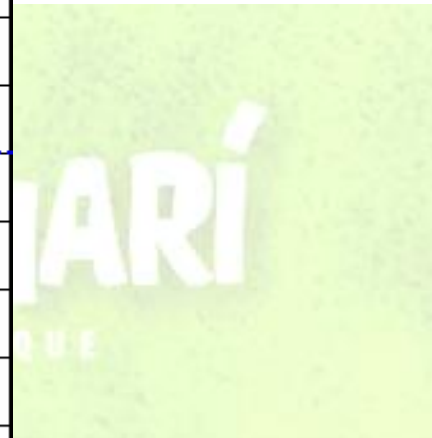
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 12 de 20

Exámenes periódicos
Exámenes médicos periódicos
Cardiovascular
Clasificación de los casos identificados para verificar tipo de intervención.
Tamizaje cardiovascular
Actividad rumboterapia
Asalto teatral: cuidado del corazón con énfasis en el sedentarismo y control del sobrepeso.
Sensibilización: Hábitos de vida cardiosaludables
PVE - Visual
Realización de optometrías y visiometrías ocupacionales periódicas. Verificación periódica



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 13 de 20

Actividades generales de promoción y prevención - Semana SaludableMENTe
Campañas mensuales de Promoción en Salud: Control de enfermedades respiratorias, entrega de Vitamina C
Campañas mensuales de Promoción en Salud: Control del estrés, entrega de pelota antiestres., arandanos
Campañas mensuales de Promoción en Salud: Control de enfermedades cardiovasculares, entrega de manzanas
Campañas mensuales de Promoción en Salud: Control del azúcar, entrega de bananos
Política de no consumo de alcohol y sustancias psicoactivas: caja de chiclets
Higiene del sueño: entrega de kiwi
Control del colesterol: Entrega de nueces
Cuidado de manos: entrega de crema
Golpe de Calor: Botellita de agua
tips de felicidad: Piña
Alimentación saludable: Actividad de batidos con ARL.
Potenciar sistema inmunitario: fresas con chocolate
Donación de sangre y plaquetas
Detección precoz del cáncer de próstata
Detección de cancer de seno
Prevención ante quemaduras
Exámenes médicos periódicos



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 14 de 20

Charla prevención cáncer cuello uterino y seno
Programa juega seguro: Campaña que fomenta la prevención de muerte súbita.
Campaña de optometría
Charla RCP Primeros auxilios
Silla masajeadora
Spa de Manos-facial
Manejo de carga mental
Taller de control de energía y relajación-Yoga
Prevención al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas
Estilos de vida saludable
Taller Anti-estrés
4. Evaluación del Programa de gestión.
Validación de estado del Programa
Verificación de Indicadores
Recolección de datos según inspecciones
5. Revisión del Programa de gestión.
Medición del cumplimiento del programa
Verificación de Indicadores
6. Ajustes al Programa de gestión.
Planeación de nuevas acciones de acuerdo con lecciones aprendidas *según aplique



5.4. Formación y desarrollo de competencias

La formación y desarrollo de competencias es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren, mejoran y aplican conocimientos, habilidades y actitudes que les permiten desempeñar sus funciones con eficiencia y adaptarse a los cambios del entorno laboral.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 15 de 20

Plan de Capacitaciones

Elaboración de Plan de Capacitaciones

Evaluaciones de Desempeño

Benchmarking: Apoyarnos en buenas prácticas de entidades del sector: Nacionales e Internacionales

Fortalecimiento de Competencias

Competencias Técnicas: Habilidades específicas relacionadas con el rol, como manejo de software, conocimientos legales, o técnicas especializadas.

Operaciones:

Apoyo en competencias digitales, como usar el celular, correo electrónico, redes sociales.

Programa de terminación de escolaridad básica

Brigada: Formación en Primeros Auxilios, contención de incendios, evacuación

Copasst: Curso de 50 horas

Infraestructura: Competencias en manejo de herramientas, certificación de conocimientos en electricidad, soldadura, construcción.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 16 de 20

Cuidadores: Certificación en competencias de cuidado animal.

Formación de Auditores Internos: Certificación de auditores

Normograma: Formación en conocimientos requisitos de la Entidad.

Atención al Cliente: Formación básica en manejo de clientes
Formación en segundo idioma, inclusión..

Gestión Documental:

Competencias Blandas: Habilidades interpersonales

Mentoría y Coaching: proyecto de vida

Escuela de Liderazgo

Aprendizaje experiencial

Plan de sucesión: Formación de trabajadores con alto potencial para asumir roles clave en el futuro.

Competencias Organizacionales: Alineadas con los valores y objetivos estratégicos de la Entidad

Identidad Corporativa

Fidelización de trabajadores

Transformación Digital

Plataformas Elearning: Inducciones

Capacitaciones en uso de las plataformas de la Entidad

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 17 de 20

5.5. Responsabilidad Social Empresarial.

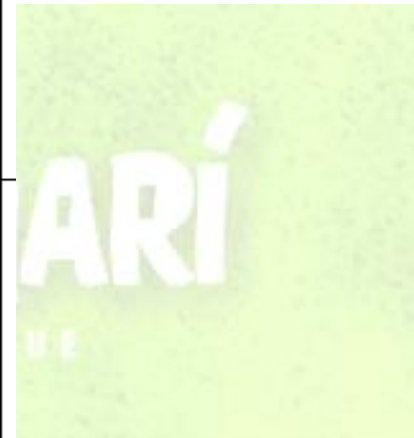
Es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo social, económico y ambiental, más allá del cumplimiento legal, contribuyendo al bienestar de sus grupos de interés y la sostenibilidad.

ACTIVIDADES
Elaborar el plan de Responsabilidad social
Programa de cuidado animal
Voluntariado en adopción de mascotas sin hogar.
Sensibilización: Campaña de tenencia responsable de mascotas
Talleres internos para empleados sobre cuidado animal y respeto por la vida silvestre.
Medio ambiente y sostenibilidad
Apoyo en proyectos de conservación de fauna local.
Reforestación de hábitats afectados por actividades humanas.
Programa de reciclaje para apoyo en sostenibilidad de fauna.
Apoyo a emprendimientos
Realización de feria de emprendimientos de trabajadores, comunidades o familiares con costo mínimo para stand.



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 18 de 20

Creación de Fundación Ukumari
Inclusión Social
Diversidad de género: Realizar actividades de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Establecer políticas de prevención del acoso y la discriminación.
Diversidad cultural y étnica: Incluir y valorar a empleados de diferentes orígenes culturales y étnicos. Sensibilizar a la Entidad sobre prejuicios inconscientes.
Diversidad etaria: Incluir tanto a jóvenes talentos como a trabajadores de mayor edad. Promover el intercambio de conocimiento intergeneracional. Inclusión en la planta de personal de personas con discapacidad:
Diversidad LGBTQ+: Crear un entorno seguro y respetuoso para empleados LGBTQ+. Implementar políticas que reconozcan y respeten la identidad de género.



	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 19 de 20

6. Plan de incentivos:

6.1 Objetivo

Reconocer el desempeño laboral de los servidores públicos y trabajadores oficiales seleccionados como los mejores en cada nivel jerárquico, al igual que a los trabajadores que participen en la estrategia de mejores equipos de trabajo, quienes a través de sus aportes logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de la función misional en la Entidad.

6.2 Clases de incentivos:

. • Incentivos Pecuniarios: Los incentivos pecuniarios son beneficios económicos otorgados a los empleados como reconocimiento a su desempeño, productividad o cumplimiento de objetivos dentro del PTFFP. Estos incentivos buscan motivar, retener talento y mejorar la eficiencia laboral.

Importancia de los Incentivos Pecuniarios

- Aumentan la motivación y compromiso del trabajador.
- Mejoran la productividad y eficiencia.
- Fomentan el logro de objetivos estratégicos.
- Reducen la rotación de personal y atraen talento.
- Generan un ambiente laboral competitivo y meritocrático.

Tipos de Incentivos Pecuniarios

Tipo de Incentivo	Descripción	Aplicación
Bonificaciones	Pagos adicionales por logros específicos o desempeño destacado.	Bono de productividad, bono por cumplimiento de metas.
Aumentos salariales por desempeño	Incremento en el sueldo por desempeño sobresaliente.	Revisión salarial anual con base en evaluación de desempeño.
Pagos por objetivos cumplidos	Pago adicional por cumplimiento de indicadores clave.	Bonos por reducción de costos o incremento en la eficiencia operativa.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código GH-PL-005
		Versión: 01
		Fecha: 31/01/2025
		Página 20 de 20

- Incentivos no pecuniarios: Son beneficios o reconocimientos sin implicar una compensación monetaria directa. Su objetivo es motivar, retener talento y mejorar el clima organizacional, generando satisfacción y bienestar en los trabajadores.

Tipo de Incentivo	Descripción	Ejemplo
Reconocimiento público	Destacar logros individuales o grupales	"Empleado del mes", publicación en redes internas.
Capacitación y desarrollo profesional	Oportunidades de aprendizaje para el crecimiento del trabajador.	Cursos, diplomados, certificaciones.
Flexibilidad laboral	Facilitar la adaptación de horarios y modalidades de trabajo.	Teletrabajo, jornada flexible, viernes corto.
Oportunidades de crecimiento	Planes de carrera dentro de la empresa.	Promociones internas, ascensos por desempeño.
Ambiente laboral positivo	Estrategias para fomentar un clima de trabajo saludable.	Espacios de descanso, eventos corporativos, team building.
Días libres o licencias especiales	Tiempo adicional de descanso o permisos.	Día libre por cumpleaños, licencias extendidas.
Beneficios en bienestar	Programas para la salud física y mental del trabajador.	asesoría psicológica, alimentación saludable.
Participación en proyectos estratégicos	Permitir a los empleados involucrarse en iniciativas clave.	Invitación a proyectos de innovación o liderazgo.