

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 1 de 34		

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	11
6. POLÍTICAS DE BIENESTAR	12
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	13
8. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN	13
9. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO	14
10. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PLAN	23
Tesorería	24
11. PLAN DE INCENTIVOS	29
TIPOS DE INCENTIVOS	29
12. ROLES Y RESPONSABLES	31
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
14. EVIDENCIAS DEL PLAN	32
15. CRONOGRAMA DEL PLAN	33

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Fecha: 22/01/2026
			Página 2 de 34

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, busca construir un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades e intereses de los servidores, esta gestión tiene como centro al Talento Humano y su desarrollo. Por lo anterior, en este plan se define el diseño de los programas de bienestar social e incentivos de IMVIYUMBO y cómo llevarlos a cabo. El Sistema de Estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, que 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.

Con el presente plan, se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión Institucional y generando un mejor ambiente laboral; integrando a los Servidores Públicos y sus familias en una cultura verdadera e integral con la ciudadanía.

Para la vigencia 2026, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer los ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa.

1. Equilibrio psicosocial: En este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
2. Salud mental: Comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
3. Diversidad e Inclusión: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.
4. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 3 de 34		

5. Identidad y vocación por el servicio público: Fomentar este eje implica un esfuerzo continuo en la formación, el reconocimiento y la creación de entornos de trabajo positivos que valoren y refuercen el compromiso de los servidores públicos.

De igual manera, para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de detección de necesidades del Proceso Gestión del Talento Humano diligenciada por los servidores de IMVIYUMBO en el mes de noviembre de 2025.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 4 de 34		

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Formular y desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos de IMVIYUMBO, involucrando participativamente a los funcionarios del Instituto, de manera tal que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física, mental y espiritual de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- ✓ Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- ✓ Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- ✓ Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de transformación digital.
- ✓ Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal, como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a los servidores públicos y su grupo familiar; inicia con la formulación del diagnóstico de necesidades y finaliza con la evaluación y seguimiento.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 5 de 34		

4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco legal que respalda el Plan de Bienestar e Incentivos, el cual establece las bases fundamentales para la implementación de las actividades previstas.

Normatividad	Descripción
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. Artículo 36°, establece que <i>"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 desarrolle la presente Ley"</i> .
Ley 1960 de 2019	Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".
Decreto 1567 de agosto 5 de 1998	Por el cual se crean 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

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 6 de 34		

	evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucionales.
Ley 1952 de enero 28 de 2019	Norma que entró en vigencia a partir del 1 de Julio de 2021. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Literal 4 "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales".
Decreto 1083 de 2015	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. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.
Decreto Ley 894 de 2017	Artículo 1 por el cual por el cual modifica el literal g) del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998 el cual quedará así: <i>"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará</i>

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 7 de 34		

	<i>prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.</i> 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°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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
--	--

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 8 de 34		

	públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Artículo 2.2.10.3. 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 Laborales. Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. 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. Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios
--	--

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 9 de 34		

	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 y mayor cubrimiento institucional. 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: 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 al pre pensionado 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. Artículo 2.2.10.8. Establece que, “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”. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y
--	---

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 10 de 34		

	remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. 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. Artículo 2.2.10.17. "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 612 de abril 04 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. Artículo 2.2.5.5.53. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
Ley 1857 del 2017	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.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 11 de 34		

	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.
--	---

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Se transcriben las establecidas en la Guía de Estímulos para los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-2.

- ✓ **Bienestar Laboral:** Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.
- ✓ **Sistema de Estímulos:** Busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- ✓ **Programas de Bienestar Social:** Encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI"		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Fecha: 22/01/2026
			Página 12 de 34

- ✓ **Programas de Incentivos:** Son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- ✓ **Calidad de Vida Laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias, permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- ✓ **Familia:** Se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres de servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor (Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4°).

6. POLÍTICAS DE BIENESTAR

Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a generar espacios y oportunidades que fomenten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el sentido de pertenencia y la motivación de cada uno de los funcionarios, direccionado a crear un clima organizacional adecuado.

La Dirección Administrativa y Financiera, como responsable del Proceso de Gestión de Talento Humano debe:

- ✓ Llevar a cabo la indagación de la oferta de actividades, programas y proyectos de la Entidad y de los organismos públicos municipales, para definir el inventario o alternativas disponibles.
- ✓ Revisar el presupuesto asignado para conocer el monto de recursos que fue destinado al Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- ✓ Elaborar un cronograma de actividades, de conformidad con los resultados de la encuesta de diagnóstico del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, de modo que las actividades queden definidas secuencialmente de la siguiente manera:
 - Descripción u objetivos de las actividades
 - Responsables de las actividades
 - A quienes van dirigidas las actividades

Nota 1: Este plan es aprobado conforme al Decreto 612 de 2018 en el Comité de Gestión de Desempeño Institucional junto con los demás planes Institucionales en el mes de enero de 2026, en el formato vigente para tal fin. Además, el plan debe guardar coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 13 de 34		

- ✓ Gestionar alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de brindar programas de protección y servicios sociales a los funcionarios y sus familias.
- ✓ En los casos que sea necesario, se suscribirán convenios, contratos o alianzas con Cajas de Compensación, ligas deportivas u otras entidades que cuenten con infraestructura deportiva, para que los funcionarios y sus familias realicen las actividades, cursos o entrenamientos, que se establezcan en el Plan de Bienestar con la participación y seguimiento de la Comisión de Personal.
- ✓ La Dirección Administrativa y Financiera, a través del Proceso Gestión del Talento Humano, realizará el seguimiento a la ejecución de actividades y del presupuesto, a través de indicadores que deberán validarse.
- ✓ 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, Fondos de Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1083 de 2015).

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para definir las necesidades de bienestar de los empleados del Instituto, se elaboró el informe de resultados de la encuesta realizada a los funcionarios de planta. De igual manera se realizó la medición del clima laboral y la evaluación del riesgo psicosocial. (documentos anexos a este plan).

8. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN

El plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, comprende las siguientes etapas:

- ✓ Evaluación y Diagnóstico. Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2025; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2026.
- ✓ Diseño y formulación. Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2026.
- ✓ Seguimiento y Evaluación. Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2025.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 14 de 34		

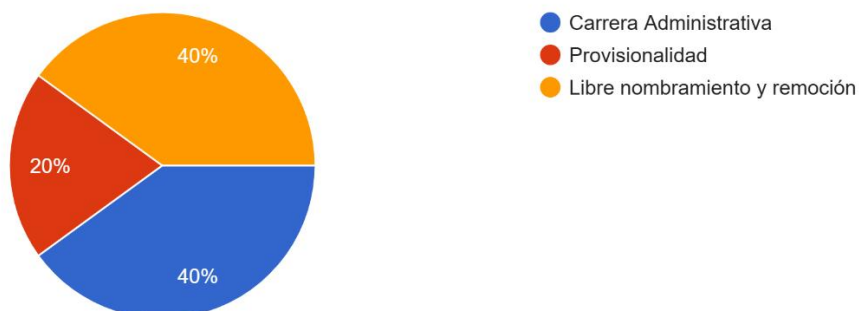
9. EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO

Para identificar las necesidades de los servidores del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de detección de necesidades realizada en noviembre de 2025, dentro del Proceso de Gestión de Talento Humano.

Grafica 1 - Tipo de vinculación:

Tipo de vinculación

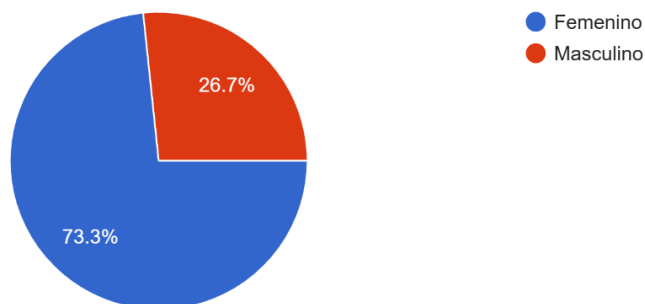
15 respuestas



Grafica 2 - Empleados por género:

Género

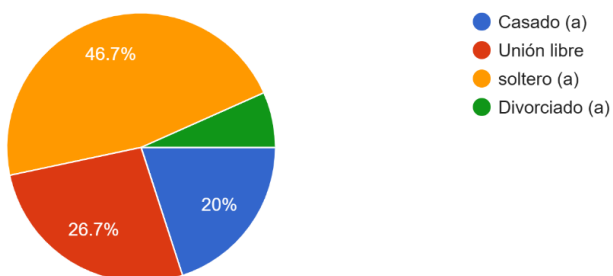
15 respuestas



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 15 de 34		

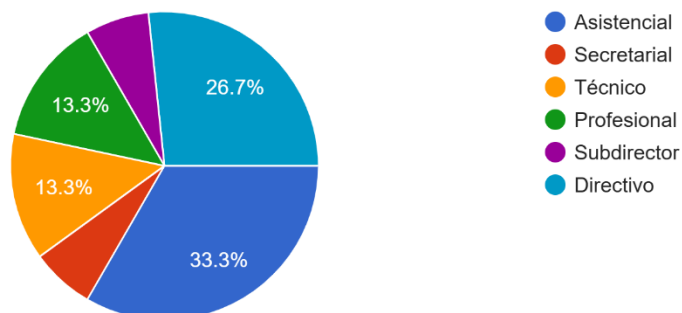
Grafica 3 - Estado civil

Estado civil
15 respuestas



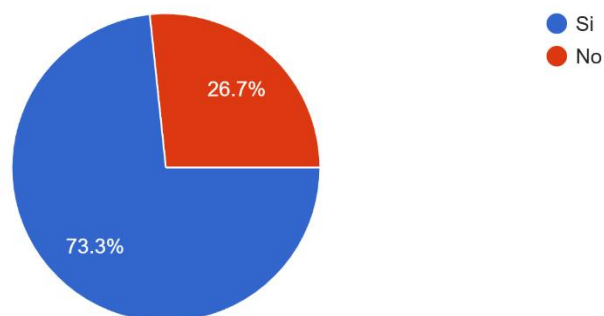
Grafica 3 - Porcentaje de empleados por cargo:

Cargo
15 respuestas



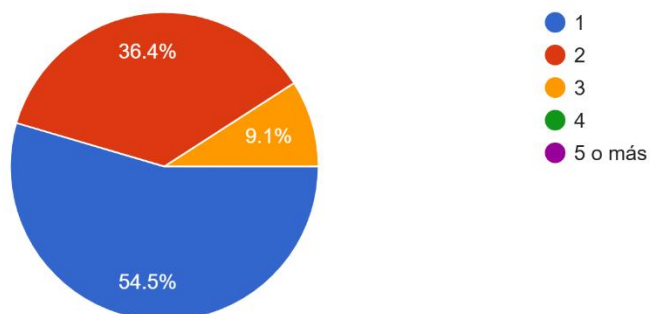
Grafica 4 – ¿Tiene hijos?

Tiene hijos?
15 respuestas



¿Grafica 5 – ¿Cuántos hijos tiene? cuántos hijos tiene?

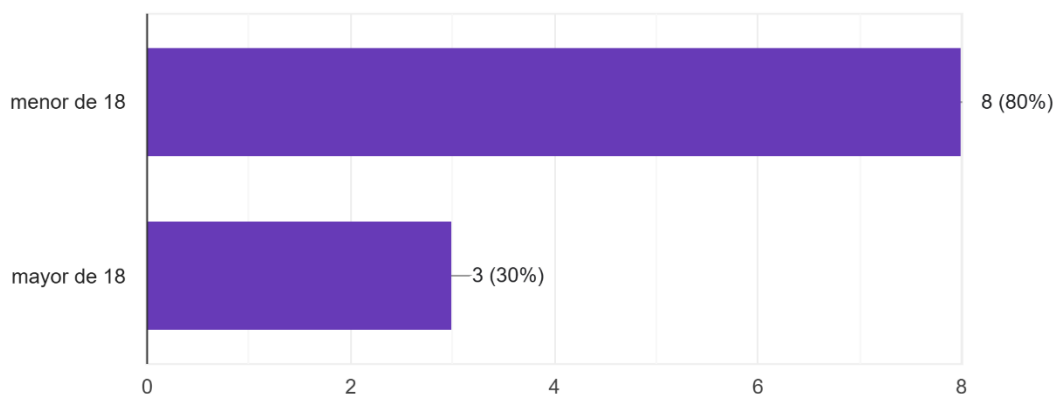
11 respuestas



Grafica 6 – Menores o mayores de 18 años

Menores o mayores de años

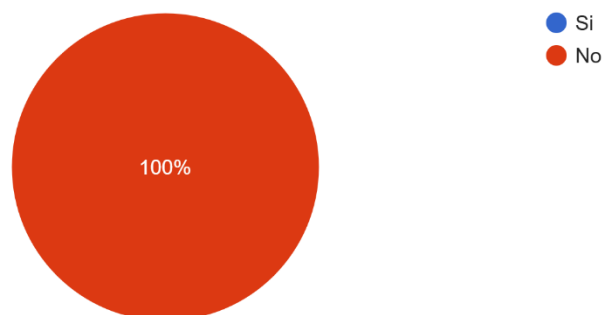
10 respuestas



Grafica 7 – Tiene hijos con alguna discapacidad?

Tiene hijos con alguna discapacidad?

11 respuestas

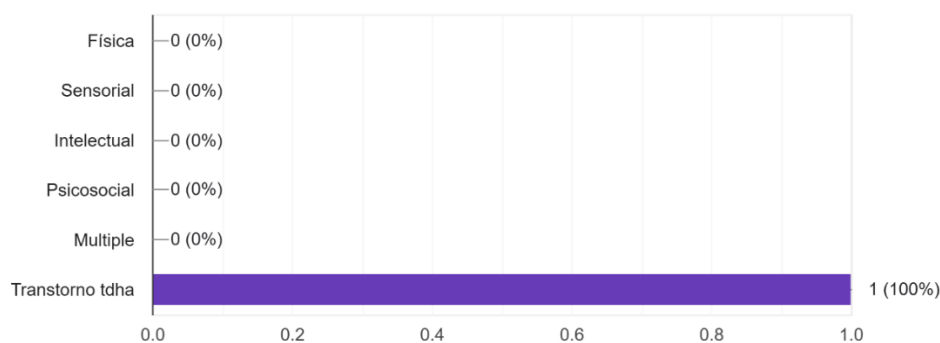


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
			Página 17 de 34

Grafica 8 – Que tipo de discapacidad?

Que tipo de discapacidad?

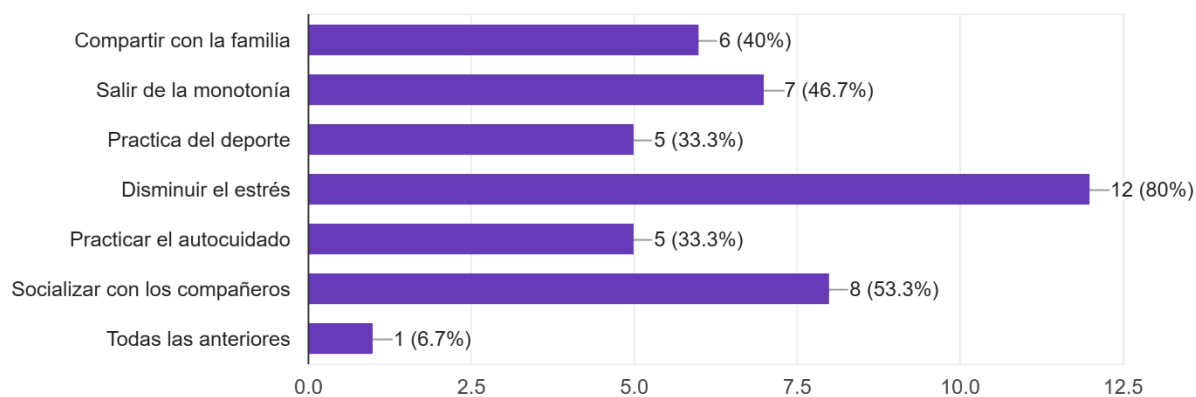
1 respuesta



Grafica 9 – Motivos participación actividades proyectadas Plan de Bienestar 2026

Que lo motiva a participar de las actividades proyectadas en el Plan de Bienestar?

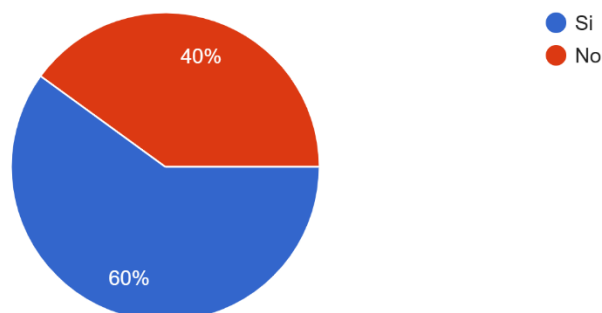
15 respuestas



Grafica 10 – Tiene mascotas?

Tiene mascotas ?

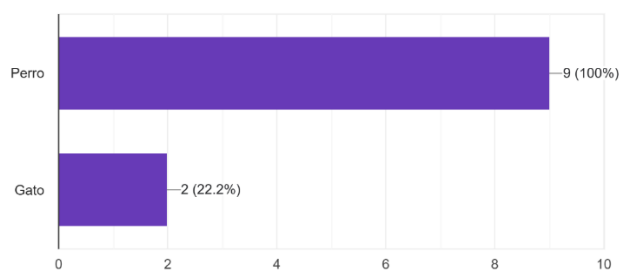
15 respuestas



Grafica 11 – Que tipo de mascotas?

Que tipo de mascota?

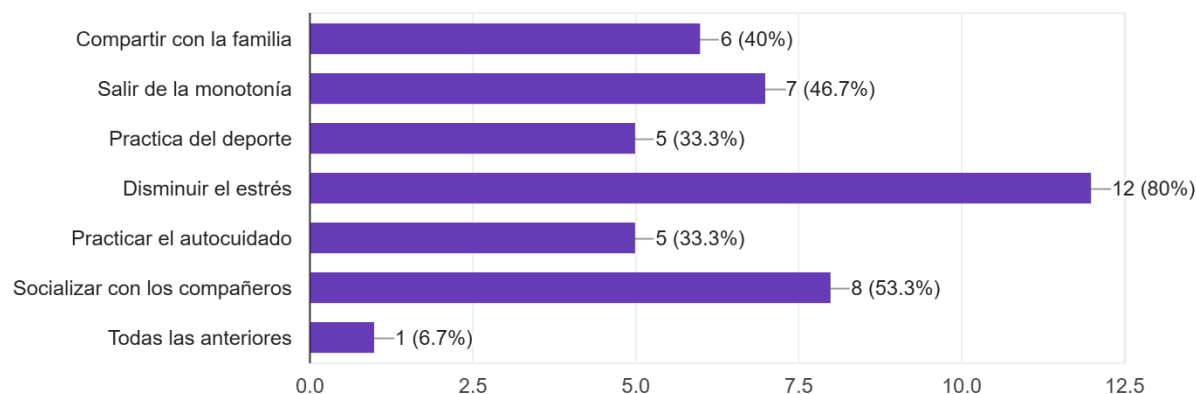
9 respuestas



Grafica 12 – Que lo motiva a participar de las actividades proyectadas en el Plan de Bienestar?

Que lo motiva a participar de las actividades proyectadas en el Plan de Bienestar?

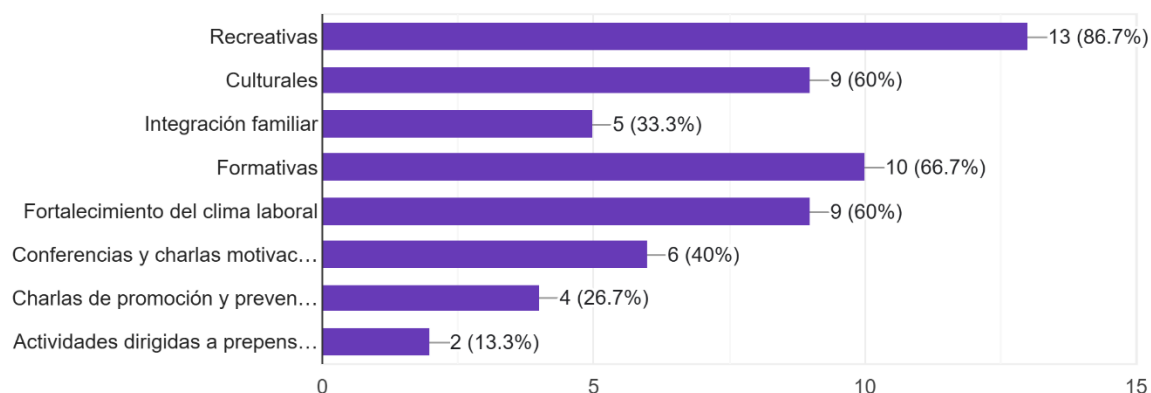
15 respuestas



Grafica 13 - Actividades que se consideran deben ser priorizadas en el plan de bienestar

Que actividades considera que deben ser priorizadas en el Plan de Bienestar

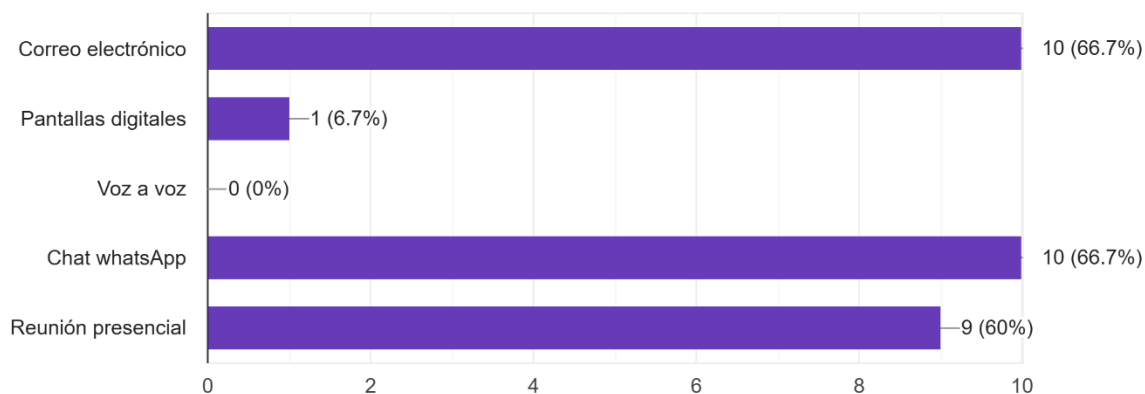
15 respuestas



Grafica 14 – Que medio de socialización prefiere para difundir las actividades del Plan de Bienestar?

Que medio de socialización prefiere para difundir las actividades del Plan de Bienestar ?

15 respuestas



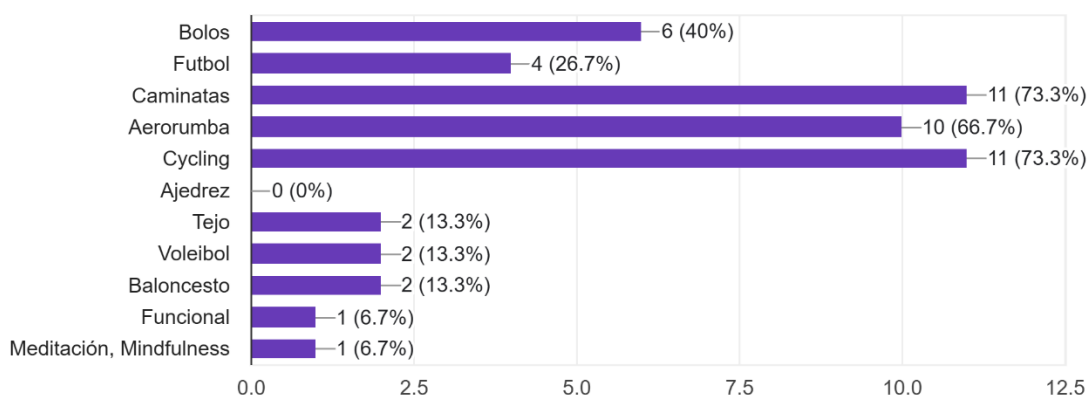
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
			Página 20 de 34

Ejes elaboración Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

Grafica 15 – Eje – Diversidad e inclusión y equilibrio psicosocial – Ámbito deportivo

Eje - Diversidad e inclusión y equilibrio psicosocial - Ámbito deportivo. Seleccione la actividad deportiva de su interés

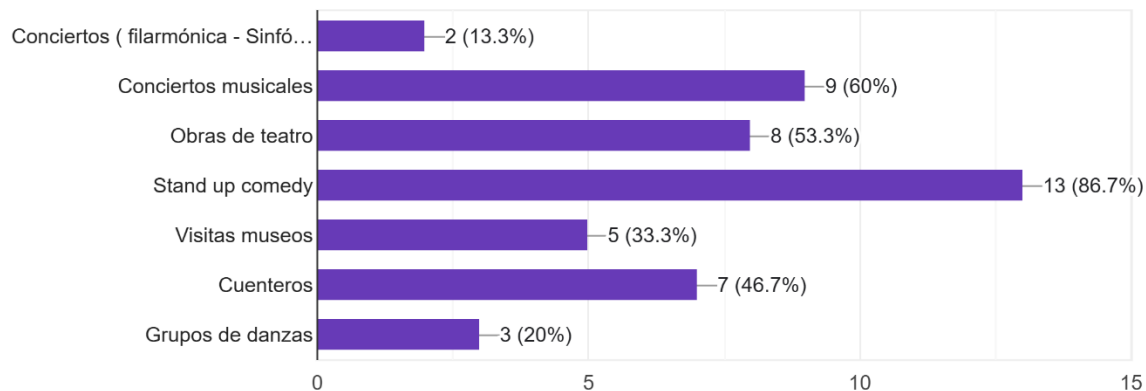
15 respuestas



Grafica 16 – Eje – Equilibrio psicosocial y salud mental – Ámbito cultural

Eje - Equilibrio psicosocial y salud mental - Ámbito Cultural. Seleccione la actividad cultural de su interés

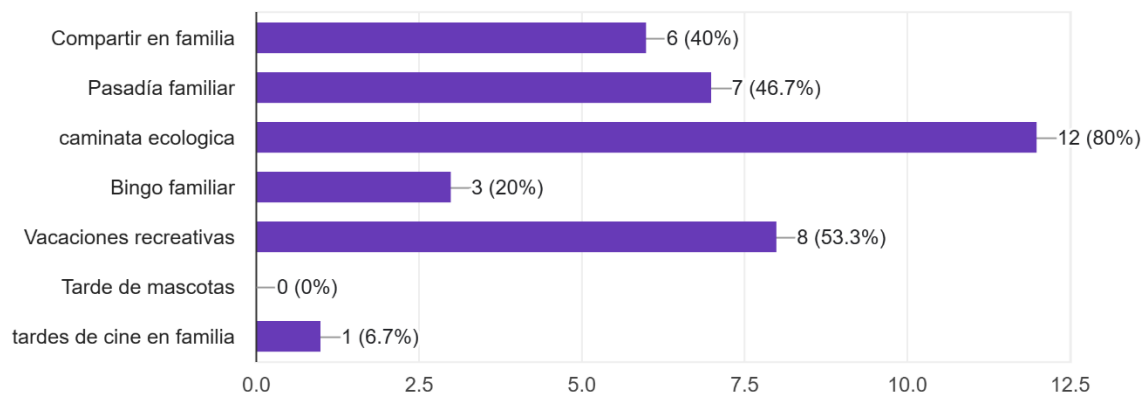
15 respuestas



Grafica 17 – Eje – Equilibrio psicosocial y salud mental – Ámbito recreativo, cultural y deportivo

Eje - Equilibrio psicosocial y salud mental - Ámbito Recreativo, cultural y deportivo

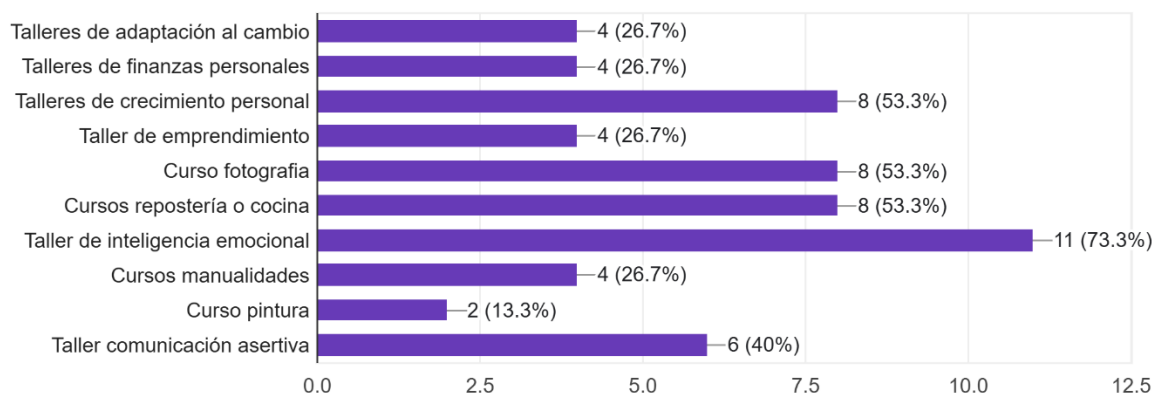
15 respuestas



Grafica 18 – Eje – Salud mental, equilibrio psicosocial y transformación digital – Ámbito formativo

Eje - Salud mental, equilibrio psicosocial y transformación digital - Ámbito formativo.

15 respuestas

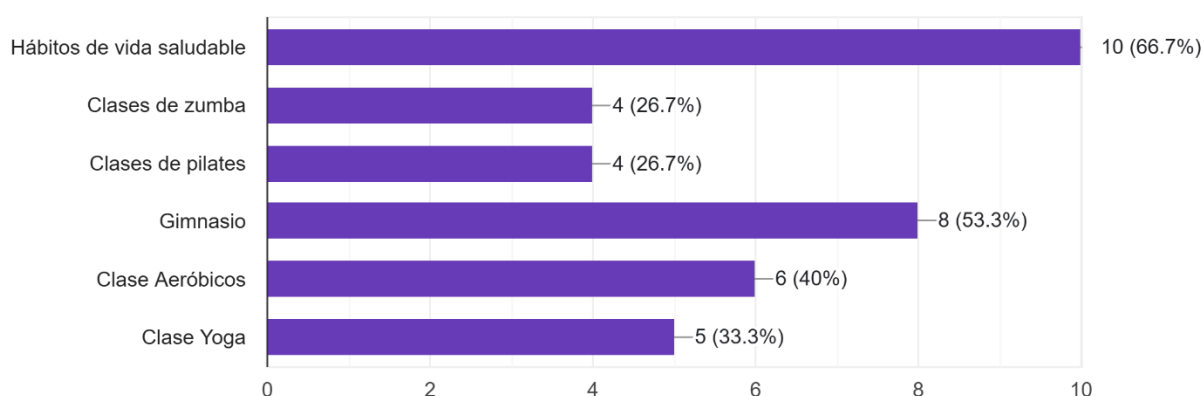


	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
			Página 22 de 34

Grafica 19 – Eje – Equilibrio psicosocial y salud mental – Ámbito formativo, recreativo, transformación digital, cultural y deportivo – Actividades de autocuidado

Eje - Equilibrio psicosocial y salud mental - Ámbito formativo, recreativo, transformación digital, cultural y deportivo - Actividades de autocuidado

15 respuestas



Observaciones

5 respuestas

Realizar las actividades con los tiempos adecuados y también considerar implementar nuevamente el auxilio de gafas

NINGUNA

Me gustaría que se considerara nuevamente el auxilio para gafas o lentes de contacto medicados, ya que tengo desde niña varios defectos refractivos que me dificultan ver óptimamente.

n/r

Recomiendo que cada vigencia las actividades deberían ser diferentes para que el Plan de Bienestar sea innovador. En el caso particular de IMVIYUMBO propender por actividades que mejoren el clima laboral de sus empleados sobre todo en materia de equidad y respeto.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos se concluye:

- ✓ Que de las actividades llevadas a cabo en el año 2025 el grado de satisfacción es del 93.31%
- ✓ Se sugiere seguir realizando actividades en diferentes reservas naturales del valle del cauca

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 23 de 34		

- ✓ Algunas sugerencias son seguir realizando jornadas deportivas, bolos, programar las actividades en semana, (los días viernes)
- ✓ Programar actividades como asistencia a obras de teatro, presentación filarmónica o de música clásica, visitas guiadas a museos y galerías, asistencia a festivales (teatro, literatura, stand up comedy).
- ✓ Talleres de lectura, taller de decoraciones con globos, pesebres, empoderamiento femenino, manualidades y repostería.
- ✓ Realizar nuevas actividades en diferentes lugares como pasadía o viajes fuera del valle
- ✓ Programar más actividades dentro de las jornadas de integración
- ✓ Realizar las salidas a sitios más cercanos
- ✓ Considerar nuevamente el auxilio para gafas, lentes de contacto medicados.

10. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, se enfocará en promover una atención integral al empleado y fortalecer su desempeño productivo, el plan se enmarcará dentro de las áreas de intervención: área de calidad de vida laboral y área de protección y servicios sociales.

El área de calidad de vida laboral se implementa acorde a lo establecido en el art. 24 del Decreto Ley 1567 de 1998, art. 75 Decreto 1227 de 2005 y art. 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Tiene como objetivo generar, mantener y mejorar el ambiente laboral, para favorecer el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los servidores participar en el desarrollo organizacional e identificarse con la entidad reconociéndola como un lugar propicio para su bienestar y desarrollo. Por lo antes mencionado, la calidad de vida laboral se ha definido como *"un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público"*.

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de La Función Pública - DAFP (...) se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral, el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones, como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros.

El área de protección y servicios sociales, tiene como objetivo beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, la cual se encuentra directamente

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 24 de 34		

influenciada por factores extra laborales que pueden ser percibidos por las personas como positivos o negativos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento y de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 art. 2.2.10.2.

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura.

El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, ejecutará el Plan de Bienestar Social e Incentivos desarrollando actividades en los siguientes temas:

Promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo: Realización de campañas de promoción y prevención de la salud, efectuando exámenes médicos ocupacionales, medición del riesgo psicosocial, con el fin de promover el cuidado de la salud en el ejercicio del trabajo.

Beneficio educativo: El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, otorgará un beneficio de apoyo para educación formal para los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de acuerdo a los rangos salariales, para lo cual se destinará un porcentaje sobre el costo de la matrícula del respectivo semestre en el programa de pregrado y especialización, impartido por una institución de educación superior certificada por el ministerio de educación, de la siguiente manera:

Rango Salarial	Porcentaje del incentivo educativo modalidad pregrado y especialización para el empleado sobre el valor de la matrícula.
Asistenciales Grado 1 y 2	70%
Asistenciales Grado 3 y 4	65%
Técnicos	60%
Profesionales	45%
Tesorera	40%
Subdirectivos	40%
Directivos	30%
Gerencial	20%

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 25 de 34		

apoyo para los hijos de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que cursen estudios en la modalidad de pregrado, se otorgará un único incentivo anual según lo establecido en la tabla de asignación de incentivos; el otorgamiento del incentivo dependerá de la disponibilidad presupuestal establecida en el Plan de Bienestar Social e Incentivos aprobado para la vigencia 2026.

El incentivo económico se dará de acuerdo con el valor de la matrícula, así:

Costo de la matrícula	Valor del incentivo
De \$1.000.000 a \$5.000.000	\$1.000.000
Mayor de \$5.000.000 hasta \$10.000.000	\$2.000.000
Mayor de \$10.000.000	\$3.000.000

Para poder otorgar este beneficio económico a los funcionarios públicos o hijos, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ El servidor público debe tener mínimo un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- ✓ Realizar la solicitud de apoyo educativo, ante la Dirección Administrativa y Financiera, anexando el respectivo certificado de estudio o recibo de pago actualizado.
- ✓ El servidor no debe haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de solicitud.
- ✓ No haber perdido materias en el semestre anterior y en ese periodo haber mantenido un promedio de calificaciones de 3.5 sobre 5.0 (o su escala equivalente), este requisito se acredita con el reporte de notas del periodo anterior, salvo en los casos en que el apoyo se pida para el primer semestre.
- ✓ Para los empleados de carrera administrativa acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al año inmediatamente anterior a la postulación.
- ✓ En el caso del apoyo económico para estudio de los hijos de los empleados, este se otorgará hasta por un máximo de dos hijos.
- ✓ Para los hijos menores de 18 años y mayores hasta 25 años que dependan económicamente del funcionario público, quien a su vez deberá certificarlo con declaración juramentada en notaria.
- ✓ Durante el año de cambio de gobierno los empleados de libre nombramiento y remoción no podrán acceder al beneficio educativo en modalidad pregrado y especialización de la vigencia.
- ✓ Para el último año de vigencia del nombramiento del funcionario por periodo fijo no se podrá otorgar incentivo de estudio en modalidad de pregrado y especialización.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 26 de 34		

- ✓ El valor del incentivo educativo asignado, será el mismo durante toda la vigencia fiscal para la modalidad de pregrado y especialización.
- ✓ La manifestación de estudio tanto para empleados como para los hijos de los empleados en modalidad de pregrado y posgrado, deberá ser previa a la solicitud del incentivo, la cual deberá radicarse en la oficina administrativa, especificando la carrera y el valor de la matrícula, antes del 15 del mes de junio de cada anualidad, para que sea estudiada su viabilidad y se contemple el costo dentro del presupuesto del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia siguiente (de no cumplir con el requisito, no podrá incluirse el incentivo en el Plan de Bienestar).
- ✓ Cuando un empleado se ha beneficiado de incentivo económico para pregrado y/o especialización y ha culminado deberá esperar dos años para aplicar nuevamente al beneficio.
- ✓ Los incentivos no serán concomitantes ni paralelos.

El beneficio educativo se pagará directamente a la cuenta de la universidad que corresponda y/o se consignará a la cuenta del empleado una vez presente la factura de la universidad debidamente cancelada, donde se especifique el valor pagado y la fecha del mismo. El beneficio se entregará mediante acto administrativo al funcionario que corresponda.

Como Estímulo para los hijos de los empleados de carrera administrativa, provisionalidad y de libre nombramiento y remoción que cursen estudios en nivel Básica Primaria y Secundaria, se otorgará un beneficio educativo de acuerdo a los rangos salariales. El monto promedio dependerá de los saldos disponibles presupuestalmente establecidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos aprobado para la vigencia 2026.

Los incentivos se otorgarán de acuerdo al valor del salario así:

Asistenciales	\$ 500.000
Técnicos	\$400.000
Profesionales	\$300.000
Directivos	\$200.000

Para poder otorgar este beneficio económico a los funcionarios públicos o hijos, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Realizar la respectiva solicitud de apoyo en la Dirección Administrativa y Financiera y anexar copia del Registro Civil de nacimiento.
- ✓ Aportar copia de la tarjeta de identidad o cedula de ciudadanía.
- ✓ Aportar certificación de matrícula vigente expedida por el plantel educativo, en donde conste el ciclo que cursa o el semestre lectivo y costo de la matrícula.
- ✓ Haber culminado satisfactoriamente el año y/o semestre anterior.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 27 de 34		

- ✓ En el caso del apoyo económico para estudio de los hijos de los empleados, este se otorgará hasta por un máximo de dos hijos.

Beneficio óptico: El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, otorgará el beneficio a los funcionarios de la entidad, para acceder al beneficio deberán presentar examen médico y la factura de compra de lentes y/o gafas

Actividades deportivas y recreativas: El Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo – IMVIYUMBO, realizará jornadas deportivas y lúdicas recreativas para todos los funcionarios de la Entidad, se apoyarán encuentros internos o interinstitucionales y entrenamientos con el acompañamiento de personal idóneo (profesionales en el área del deporte, en el área de la salud, entrenadores y/o monitores deportivos) que orientarán a los funcionarios de la entidad en diferentes eventos que se desarrollen en la vigencia. Las jornadas recreativas se desarrollarán con el fin de lograr una verdadera integración entre los servidores públicos de la entidad para su bienestar general.

A los empleados se les concederá permiso de disfrutar tres (03) horas dentro de la semana laboral para realizar ejercicio y/o alguna actividad deportiva con el objetivo de promover hábitos de vida saludable. Este beneficio debe ser concertado con el jefe inmediato y jefe de talento humano garantizando que no se afecte el cumplimiento de actividades laborales. Se espera que con el buen aprovechamiento de estos espacios se contribuya a mejorar la calidad de vida de los empleados y a fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Actividades artísticas y culturales: Integrados por todas aquellas actividades que buscan generar espacios donde los funcionarios tengan la oportunidad de participar en actividades artísticas y culturales como también de las celebraciones de días especiales como el día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, celebración del día del servidor público, día del niño, día del amor y la amistad y celebración de diferentes eventos que se consideren autóctonos del municipio.

Día del Servidor público: Decreto 2865 del 2013. "Artículo 1. Día nacional del servidor público. Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público".

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 28 de 34		

Clima Organizacional: Se busca contribuir a mejorar el clima organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Clima Laboral: Es el medio en el que se desarrolla el trabajo diario y cotidiano del equipo humano, y éste además de ser determinante del comportamiento al interior de la entidad, es un factor fundamental en la satisfacción de los trabajadores, la productividad y el cumplimiento de las metas de la Entidad.

Para ello se desarrollarán las siguientes actividades:

Inducción y Reinducción: Se realizan procesos de inducción y re inducción durante la vigencia 2026, dirigidos a los servidores públicos y contratistas, sobre temas relacionados con la identificación de peligros y valoración e identificación de riesgos, gestión documental e informática, sistema integral, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Actividades de SGSST: Como pausas activas, promoción de la salud y prevención de enfermedades y accidentes laborales y otras contempladas en el sistema, las cuales son referenciadas por la profesional de apoyo de seguridad y salud en el trabajo.

Autocuidado: Actividades para promover el auto cuidado que se encuentra bajo el control propio del ser humano, alimentación saludable, cuidado físico y psicológico.

Programa Entorno Laboral Saludable: El entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral.

Programa Pre - Pensionados: Dirigido a preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, con el fin de brindar las herramientas necesarias que permitan manejar con propiedad y asertividad la etapa de empleado al de jubilado, así como la adopción de su nuevo rol de pensionados dentro de la sociedad y su familia, para estas actividades se coordinarán los espacios para actividades de capacitación y orientación que permitan potenciar y fortalecer diferentes habilidades físicas, sociales, psicológicas y cognitivas.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 29 de 34		

Fortalecimiento trabajo en equipo: Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los servidores de la entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo, como talleres de inteligencia emocional y resolución de conflictos.

También se brindará reconocimiento especial a: servidores que cumplen quinquenios, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a los empleados en general por motivo de fechas especiales.

11. PLAN DE INCENTIVOS

Incentivar a los empleados de la entidad a partir de los cinco (05) años cumplidos. Hacer un reconocimiento para exaltar la labor del empleado por el tiempo de servicio a la entidad, como agradecimiento a la labor prestada durante tantos años se otorgará un incentivo a los funcionarios de la siguiente manera:

- ✓ Un día de permiso remunerado al funcionario público que cumpla 05 años.
- ✓ Dos días de permiso remunerado al funcionario que cumple 10 años.
- ✓ Tres días de permiso remunerado al funcionario que cumple 15 años.
- ✓ Cuatro días de permiso remunerado al funcionario que cumple 20 años
- ✓ Cinco días de permiso remunerado al funcionario que cumple 25 años de servicio en la entidad.

Para disfrutar del incentivo se debe concertar el tiempo del disfrute con el jefe inmediato y debe solicitarse mínimo con una semana de antelación por medio del formato de permisos siempre y cuando el empleado no tenga actividades laborales pendientes por entregar y que con ello no afecte la prestación del servicio.

Tipos de Incentivos

1. **Incentivos Pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, reconocimientos que se realizarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes y el programa anual establecido.

2. **Incentivos No Pecuniarios:** Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los empleados su desempeño productivo en niveles de excelencia:

Asignación de Incentivos

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 30 de 34		

Salario emocional: Con este programa se pretende fortalecer la integración armónica entre el ámbito personal y laboral de los funcionarios del Instituto, a fin de generar valor para el logro de resultados institucionales. Al mencionar salario emocional se entiende como una retribución no monetaria que promueve nuevas influencias de acción en los empleados generando un efecto simbólico entre productividad y calidad de vida, este salario emocional lo contemplamos en:

Días Especiales: El Instituto considera resaltar fechas especiales para sus funcionarios, reconociendo que con ello se contribuye al compartir familiar, en tal virtud, contempla el otorgamiento de días especiales, en los casos en que los funcionarios de la entidad logren la obtención de un título académico de pregrado o postgrado, se concederá un (1) día de permiso que corresponde al día de la ceremonia del grado.

Día de cumpleaños, se concederá un (1) día de descanso dentro de los treinta días posteriores a la fecha de su cumpleaños, previa concertación con el jefe inmediato y formato de permisos diligenciado y entregado a la Dirección Administrativa y Financiera.

Presupuesto

En cada vigencia fiscal el Instituto Municipal de Reforma Urbana y de Vivienda de Interés Social de Yumbo - IMVIYUMBO, asignará las partidas presupuestales para los programas y actividades de bienestar social. Los recursos se otorgarán de conformidad con los lineamientos normativos y dependiendo de la disponibilidad presupuestal.

Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos deberán ser programadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad en el gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción, o en diferentes sitios adecuados previas alianzas con la ARL y/o la Caja de Compensación Familiar correspondiente, solo cuando sea imprescindible podrán contratarse con un proveedor externo, dejando la correspondiente justificación en el estudio previo.

Permisos

Para los permisos por concepto de estudio la entidad tendrá en cuenta el pensum académico y concertará con cada funcionario el horario.

La Entidad concederá hasta tres (3) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes. Los hijos deben estar registrados en la hoja de vida del empleado.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL “SIGI” PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 31 de 34		

Permisos para atender situaciones médicas propia y/o de su núcleo familiar.

La Entidad concederá permiso laboral remunerado, a los servidores públicos para atender situaciones médicas propias y/o de su núcleo familiar que lo requieran (Citas médicas, exámenes de laboratorio, terapias etc.) los empleados deben presentar el debido formato de solicitud anexando soporte de la EPS y/o entidad de salud reconocida, donde conste fecha y hora de la cita. Los integrantes del núcleo familiar deben estar registrados en la hoja de vida del empleado.

Sanciones

Los servidores públicos y beneficiarios que se inscriban en las actividades del Plan de Bienestar e incumplan con los compromisos adquiridos, o se retiren sin causa justificada, deberán cancelar en la tesorería de la Entidad el valor individual del costo de la misma. Si existe justificación debe ser presentada por el servidor público a la Dirección Administrativa y Financiera según el caso.

12. ROLES Y RESPONSABLES

- ✓ Gerente General
- ✓ Director Administrativo y Financiero – Coordina las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos.
- ✓ Personal de Apoyo Proceso de Talento Humano y la Dirección Administrativa y Financiera – Apoya en el desarrollo de todas las actividades.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se llevará a cabo mediante informes donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias, y los resultados de los siguientes indicadores:

- ✓ Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en las actividades consignadas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- ✓ Indicador de Cumplimiento: Actividades ejecutadas / Actividades programadas
- ✓ Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 32 de 34		

programa. Los resultados de estos indicadores permitirán a la Dirección Administrativa y Financiera obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y secciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

- ✓ La evaluación y seguimiento a las actividades adelantadas se debe realizar con el objetivo de verificar la eficacia de las mismas y decidir sobre su modificación o continuidad
- ✓ Nivel de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos: Se hará mediante encuesta a los empleados y su respectiva medición.

14. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- ✓ Registro de asistencia y fotográfico. Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una 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 de la Entidad.
- ✓ Registro de evaluación de la actividad. Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

[illegible]

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL "SIGI" PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Código: PL-GTH-01
			Versión: 11
			Fecha: 22/01/2026
	Página 34 de 34		

EDWIN CORTÁZAR VILLABÓN
Gerente General IMVIYUMBO

RUTA DE APROBACIÓN VERSIÓN 11					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Nelcy Lorena Gaviria	Nombre	Luisa Fernanda González Rivas	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
Cargo	Profesional de Apoyo	Cargo	Directora Administrativa y Financiera	Fecha	Acta No 110-02-06-01 22/01/2026

Control de Cambios

Versión	Fecha (dd/mm/aa)	Descripción de la actualización
1	29/06/2018	Creación del Documento
2	20/01/2021	Actualización vigencia 2021
3	05/08/2021	Actualización del Plan de Bienestar Social e Incentivos de IMVIYUMBO para la vigencia de 2021, atendiendo las recomendaciones de la Contraloría Municipal de Yumbo, en el informe de auditoría a la vigencia 2020.
4	02/01/2022	Actualización vigencia 2022
5	20/01/2023	Actualización vigencia 2023
6	09/05/2023 06/06/2023	Ajustes al contenido de conformidad a la revisión de la Gerencia con el equipo del proceso Gestión Talento Humano. Ajuste al presupuesto una vez revisado por la Gerencia General junio 2023.
7	25/01/2024	Actualización vigencia 2024
8	28/05/2024	Ajuste del contenido, según Resolución N°100-03-02-087 del 28 de mayo del 2024.
9	24/01/2025	Actualización documento vigencia 2025
10	04/02/2025	Ajuste del contenido, según Resolución N°100-03-02-016 del 4 de febrero del 2025.
11	22/01/2026	Actualización vigencia 2026.