



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

1. Presentación

De acuerdo a la dimensión primera del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el talento humano es concebido como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”¹, y que por tanto, integra a todas las personas que laboran en la administración pública incorporando a su propio quehacer el conjunto de valores y principios que caracterizan el servicio público, a fin de garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. En cuyo sentido, el talento humano es concebido como un activo no en cuanto a una “cosa” o un “elemento” inmutable e intrascendente, sino todo lo contrario, al punto de requerir la formulación e implementación de planes de bienestar social e incentivos con los que se contribuye en el entorno laboral a la promoción de la calidad de vida de todos los servidores, funcionarios y contratistas vinculados al INDERBUENAVENTURA, generando la unidad del Ser trascendente en todas sus dimensiones, exaltando su labor y propendiendo el sentido de pertenencia y motivación.

Razón por la cual, el instituto para la vigencia 2025 definió su plan de bienestar social e incentivos (PBSI), como instrumento de la dimensión del talento humano del MIPG se concibe como un componente esencial del mismo en procura del desarrollo armónico e integrado para la atención del servidor, funcionario y contratista institucional, que procura una plenificación de la participación de todos los actores antes señalados en el marco de las acciones sobre este particular. Que bajo la coordinación del Área de Talento Humano busca un desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personal, profesional y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los servidores públicos del Estado, el fortalecimiento de estrategias para brindar salarios emocionales, con acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso y motivación de los servidores.

2. Marco normativo

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

Tabla 1. *Marco normativo.*

¹ Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano#:~:text=MIPG%20concibe%20al%20talento%20humano,de%20sus%20objetivos%20y%20resultado>

Tipo	Norma	Descripción
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".
Ley	909 de 2004	Parágrafo Artículo 36, 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"
	1064 de 2006	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
	1811 de 2016	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito."
	1857 de 2017	"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"
	1960 de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"
	1952 de 2019	"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"

Decreto	4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"
	1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
	648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
	894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
	051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Concepto Consejo de Estado	2455 de 2020	Programas de bienestar social e incentivos para empleados del Estado. Educación formal y no formal. Empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional.
Concepto DAFP	142521 de 2021	EMPLEOS. Bienestar social e incentivos. RAD.: 20219000201222 del 22-04-2021.
	228621 de 2021	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Evaluación del desempeño a provisionales. Recursos. RADICACIÓN. 20219000485062 de fecha 22 de junio de 2021.

Concepto Unificado Ley 1857 de 2017

Mediante el cual el Ministerio de Trabajo explica las obligaciones y derechos de empleadores y trabajadores frente a la ley en mención.

Fuente: *Elaboración propia.*

3. Objetivos

3.1. General:

Contribuir al mejoramiento del clima organizacional del INDERBUENAVENTURA, mediante una atención integral a los funcionarios, servidores y contratistas de la entidad y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional, personal, familiar y comunitario.

3.2. Específicos

- Priorizar y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos que atiendan de manera efectiva a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad.
- Promover la profesionalización de los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad e impulsar el desarrollo educativo de sus familias.
- Continuar implementando estrategias que contribuyan al fortalecimiento del clima organizacional de la entidad.
- Incentivar la unión y el trabajo en equipo de los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad para dinamizar la gestión institucional.

4. Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 del INDERBUENAVENTURA, tratado en el presente documento, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar, comunitaria y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los servidores, funcionarios y contratistas del Instituto, además de favorecer también su desarrollo integral.

Es por ello, que el alcance del mismo se extiende a todos los servidores, funcionarios y contratistas incluidos los pasantes y practicantes con vinculación a labores institucionales, mediante contratación laboral o contrato de aprendizaje, y a quienes se encuentren vinculados con entidades aliadas a través del Programa "Estado Joven" y cuyo campo de práctica sea aplicado en el instituto, personal

pensionado, y sus núcleos familiares², sin distinción en su tipo de vinculación con la institución.

5. Definiciones

- **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, funcionarios y contratistas, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
- **Calidad de Vida Laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor, funcionario y contratista, como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre servidores, funcionarios y contratistas.
- **Condiciones Laborales:** Las Condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.
- **Equilibrio Psicosocial:** Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores, funcionarios y contratistas por Evaluación de Desempeño Laboral según corresponda, y mejores equipos de trabajo de la entidad.
- **Protección y Servicios Sociales:** Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor, funcionario y contratista, y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Salario Emocional:** Se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los

² Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.



servidores, funcionarios y contratistas en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

6. Diagnóstico de necesidades

El Plan de bienestar e incentivos del INDERBUENAVENTURA, proyectado para la vigencia 2025, se construye teniendo en cuenta los resultados de las intervenciones y procesos institucionales y los propios del distrito que permitieron identificar criterios fundamentales para la construcción del presente plan. Hecho que permite la identificación de los aspectos más relevantes que a continuación se presentan:

- La necesidad de trabajar en aspectos emocionales, psicosociales y proyecto de vida.
- Fortalecimiento de habilidades blandas para la mejora continua del clima laboral.
- Dinamizar los hábitos y el estilo de vida post pandemia a través de deportes, hobbies donde las familias gocen de participación.
- Acciones que aporten al cumplimiento de los nuevos retos y expectativas de los servidores públicos para esta vigencia.
- El crecimiento profesional y personal como uno de los pilares que genera motivación en los servidores públicos.
- Igualdad en oportunidades de acceso a incentivos y amplia cobertura a nivel nacional.

7. Áreas de intervención

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 del INDERBUENAVENTURA, se enmarca en los siguientes componentes/programas:

a) **Programa de Salud:** El programa de salud está enfocado en la realización de actividades asistenciales y educativas, por medio de:

- La Prestación de los servicios de medicina general, odontología general, psicología y primeros auxilios a través de consultas externa programada, consulta prioritaria y acompañamiento en situación de calamidad.
- La Promoción de hábitos y estilos de vida saludable, para la prevención de la enfermedad y el mantenimiento de la salud de la comunidad universitaria de manera individual y colectiva realizando Circuitos, Jornadas y Brigadas de Salud

El programa se desarrolla a través del Área de Talento Humano y de las



diferentes entidades de salud con las que el Instituto tenga alianzas.

- b) **Programa de arte y cultura:** Este programa permite a los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad, integrarse y desarrollar las actividades artísticas y culturales ofrecidas a través del área de talento humano, por medio de las siguientes modalidades:
- Participación en talleres de formación ofertados en Artes plásticas, música, danza, artes escénicas, audiovisuales y creación literaria.
 - Asistir a los eventos propiamente establecidos para el compartir y disfrute de las expresiones artísticas y culturales agendadas.
- c) **Programa de Recreación, Deporte y aprovechamiento del tiempo libre:** Este programa a través del área de talento humano en articulación con las áreas de Control Deportivo y Bienestar del INDERBUENAVENTURA, propende potencializar la actividad física, el deporte y el uso racional del tiempo libre de los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad, mediante proyectos que incorporen hábitos de vida saludable, la competición de representación y la actividad libre y espontánea de recrearse.
- Las actividades deportivas y recreativas a desarrollar son: Torneos de baloncesto, fútbol sala, fútbol; rutinas de acondicionamiento físico; salidas ecológicas; cardiorumba y ciclo paseo.
- d) **Programa de Vivienda:** Con el objetivo de mejorar la calidad de vida en los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad, se realiza de manera anual una feria de la vivienda, la cual tiene participación de la Caja de Compensación Familiar con los proyectos de vivienda para sus afiliados como también se brinda asesoría para el beneficio de subsidio de vivienda, así mismo se invita a participar otras constructoras y fondos de cesantías y el Fondo Nacional del Ahorro.
- e) **Programa Cambio Organizacional:** De conformidad con lo establecido en el decreto ley 1567 de 1998 y el decreto 1083 de 2015 el INDERBUENAVENTURA, evaluará la adaptación al cambio organizacional y adelantará acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- f) **Articulación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El Plan de Bienestar Social e Incentivos se entenderá plenamente articulado con las



acciones y/o procesos establecidos en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) del INDERBUENAVENTURA, por ende se entenderán vinculadas al presente Plan las acciones propias del PAT-SST y sus componentes, en cuanto las mismas propician mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad.

Destacándose en este particular lo correspondiente a la adaptación Laboral, entendida desde SG-SST como aquel proceso orientado a través de evaluaciones médicas ocupacionales en los casos en el que el trabajador no requiera reubicación, pero presenta recomendaciones que afectan sus funciones y entorno laboral; el empleador está obligado adaptar su puesto de trabajo o funciones a sus condiciones de salud, responsabilizando al trabajador en sus conductas y comportamientos seguros. Así mismo, desarrollar o fortalecer las capacidades necesarias para el desempeño eficiente y seguro de la actividad de rehabilitación laboral y/u ocupacional específica, de acuerdo con la meta de rehabilitación del trabajador.

- g) **Programa Integral para el Retiro Laboral:** El programa de Pre-pensionados, llamado Programa Integral para el Retiro laboral - PIRELA, está orientado al personal docente y administrativo de la Institución, 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 Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

El programa tiene como objetivo principal preparar a los funcionarios, servidores y contratistas Pre-pensionados en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, para asumir el retiro de la vida laboral como otra opción y estilo de vida; con una preparación al cambio para así facilitar su 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.

- h) **Cultura Organizacional; así mismo acciones para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual):** El INDERBUENAVENTURA, a través del Área de Talento Humano plantea una serie de actividades que logren establecer relaciones satisfactorias de intereses mutuos, evitando y/o mitigando sentimientos de descontento, apatía, inconformidad, etc., las cuales están dirigidas al personal vinculado a la entidad y son apoyadas por la ARL con el fin



de optimizar la cultura, el fomento de una sana convivencia laboral y mejoramiento del clima organizacional de la institución, a través de la medición del Clima laboral con el respectivo plan de intervención, cuyo objetivo es el fortalecimiento de los equipos de trabajo, a través de talleres y actividades lúdicas en temas como: *Estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, Liderazgo y sentido de pertenencia.*

- i) **Vinculación de personas con discapacidad en el sector público entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017:** De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad, el INDERBUENAVENTURA, realizará un estudio de identificación y caracterización de los servidores en condición de discapacidad con el propósito de dar cumplimiento a lo antes señalado.
- j) **Programa de Incentivos:** El INDERBUENAVENTURA conforme a los pactos convencionales y acuerdos colectivos firmados con los servidores y funcionarios de carrera administrativa, provisionales y trabajadores oficiales afiliados en los diferentes sindicatos, establecerá una serie de incentivos económicos como parte del bienestar de los servidores y funcionarios vinculados a la entidad, y que reconoce su labor, entre ellos:
- Apoyo a los procesos de formación y cualificación formal (primaria, secundaria y universitario (pregrado y posgrado).
 - Incentivos establecidos por los acuerdos sindicales y demás disposiciones institucionales del instituto.
 - Articulación con el PIC y demás procesos de educación no formal (seminarios, diplomados entre otros).
 - Apoyo a los gastos de sepelio, integración, reconocimiento económico por calamidad y catástrofe, lentes y monturas, desplazamientos médicos.
 - Reconocimiento económico por pensión.
 - Apoyo económico a eventos deportivos.
 - Seguros de vida.
 - Incentivos no pecuniarios, entre los que se destacan: permiso remunerado de un día de trabajo por cumpleaños, reconocimiento por años de servicio, celebración de días especiales, servidores del mes, equipo de la Excelencia, etc.
 - Día del Servidor Público.

- k) **Promoción del uso de bicicleta por parte de los funcionarios:** El INDERBUENAVENTURA, en concordancia con la ley 1811 de 2016, "*por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito*", en su artículo quinto incentiva el uso de bicicletas para funcionarios públicos; dicha reglamentación al interior de la institución está en trámite para aprobación y permitirá establecer las condiciones para que los funcionarios públicos se transporten en bicicleta y reconocer un día libre remunerado.
- l) **Desarrollar el programa de Estado Joven:** Teniendo en cuenta que el programa de Estado Joven, es una iniciativa del gobierno Nacional dirigida a estudiantes de educación superior de pregrado en sus niveles técnico profesional, tecnológico y profesional, para que adelanten sus prácticas laborales en las entidades públicas como escenario de práctica.

El INDERBUENAVENTURA, se vincula a este programa dando cumplimiento a la ley 1780 de 2016, Ley ProJoven, para el empleo y el emprendimiento juvenil, ley liderada por el Ministerio del Trabajo, gestionando los procesos internos correspondientes para la ejecución del programa en articulación con la caja de compensación.

- m) **Horarios Flexibles y Teletrabajo:** El INDERBUENAVENTURA, efectuará un análisis de las condiciones normativas, técnicas y de infraestructura tecnológica, que permita dar cumplimiento a lo señalado en disposiciones como los artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54, la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, buscando el beneficio de los servidores, funcionarios y contratistas de la entidad, que puedan hacer uso de estos programas.
- n) **Salas de Lactancia Materna:** Realizar acciones orientadas al mejoramiento en las condiciones de las servidoras, funcionarias y contratistas del INDERBUENAVENTURA embarazadas y las que se encuentran en periodo de lactancia, a través de la adecuación de espacios laborales entre otros. Se desarrollarán actividades relacionadas con cuidados prenatales, dirigidas a mujeres embarazadas – temas de madres gestantes y lactantes.
- o) **Manejo del tiempo libre, equilibrio de tiempos laborales y prevención del Burnout:** Se promocionarán y difundirán estrategias sobre el manejo del tiempo de trabajo y prevención del Burnout, de manera que se brinden orientaciones para la gestión efectiva del tiempo y la desconexión laboral, en pro de lograr

equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y comunitaria. Se realizarán como mínimo dos (2) campañas al año en donde se informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre y prevención del Burnout a través de comunicación electrónica como el email institucional, la Intranet, la Web y/o boletines virtuales.

8. Responsables

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del INDERBUENAVENTURA para la vigencia 2025, se implementará teniendo en cuenta el siguiente nivel de responsabilidad, establecido para tal fin:

Área de Talento Humano

- Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar, desarrollo personal, capacitación, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, y evaluación del desempeño de los servidores públicos del instituto.
- Articular las intervenciones a los servidores, funcionarios y contratistas definidos en el alcance del presente Plan asegurando los recursos necesarios para la ejecución de las actividades programadas, así como velar por su debido cumplimiento.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Instancia que aprueba el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos.

Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

- Participar en el diseño y evaluación del plan de bienestar social, estímulos e incentivos; es la instancia que recomienda ante el Comité de Gestión y Desempeño la adopción del Plan en cada vigencia.

Comisión de Personal

- Participar en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y en el de Bienestar Social e Incentivos, y en su seguimiento.

Servidores Públicos, contratistas y colaboradores

- Realizar la inscripción a las actividades de Bienestar Social, en los tiempos establecidos por el Área de Talento Humano; una vez inscrito el servidor o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, el servidor se compromete a asistir y cumplir con el desarrollo de la misma.
- Evaluar las actividades en las cuales participe, o recomendar acciones de mejora a través de la encuesta dispuesta para tal fin; los resultados obtenidos servirán



de insumo para identificar las oportunidades de mejora en las siguientes actividades a desarrollar.

- Participar activamente con el fin de contribuir al crecimiento personal y calidad de vida.



Cronograma de actividades

A continuación, se relacionan cada una de las actividades que contribuirán con el fortalecimiento del Bienestar y calidad de vida de los funcionarios de la institución:

Tabla 3. Cronograma actividades 2024.

Programa	Actividad	Responsable	Fecha
Salud	Infografía sobre el sobrepeso y la obesidad	Área de Talento Humano	Agosto
	Stand sobre enfermedades crónicas no transmisibles y la nutrición		
	Campaña sobre el control y manejo de la ira.		Septiembre
	Campaña yo me cuido, yo no fumo		
	Infografía sobre la diabetes y la hipertensión		Octubre
	Taller sobre Gestionar el estrés, técnicas para reducir su impacto		
	Conmemoración del cáncer de mama.		Octubre
	Taller de fortalecimiento de sí mismo		
	"Inteligencia emocional, autoestima y autoconcepto".		Noviembre
	Semana de la Salud Mental		
	Conversatorio VIH la lucha entre la prevención		

que deben realizarse a personas con capacidades diferentes en cada anualidad por parte del instituto.

Día del trabajo	Mayo
Día de la madre y del padre	Mayo - Junio
Día de la secretaria	Abril
Día de la familia	Abril
Día del servidor público	
Inicio de la navidad	Área de Talento Humano
Noche de reconocimiento al personal por sus labores y aportes al Instituto.	Diciembre
Entrega anual de incentivos para funcionarios y colaboradores por productividad.	Febrero diciembre
Campaña para el uso de la bicicleta por parte de los vinculados al INDERBUENAVENTURA.	Febrero diciembre
Enrutate con el INDERBUENAVENTURA (ciclo rutas)	Área de Talento Humano Febrero diciembre

y el control

Arte y cultura	Cine Club		
	Jornadas de integración cultural	Área de Talento Humano	
	Postales Navideñas		Diciembre
Recreación, Deporte y aprovechamiento del tiempo libre	Paseos y jornadas de integración		Marzo-
	Campañas educativas para el fomento de la actividad física	Área de Talento Humano	Noviembre
			Marzo y
			agosto
Vivienda	Feria anual de vivienda	Área de Talento Humano	Octubre
Cambio Organizacional	Evaluación de la adaptación al cambio		
	organizacional y desvinculación del personal (encuesta virtual).	Área de Talento Humano	Marzo - diciembre
Articulación con el Sistema de Seguridad y	Desarrollo de actividades establecidas en el PAT-SGSST 2023.	Área de Talento Humano	Marzo - diciembre

Salud en el Trabajo

Programa Integral para el Retiro Laboral	Actividades programa de desvinculación laboral asistida 2025.	Área de Talento Humano	Marzo diciembre	-
	Encuesta de medición de la cultura organizacional del INDERBUENAVENTURA. Sensibilización de las violencias basadas en género para el comité y staff. Primeros auxilios Psicosociales Capacitación con enfoque de género Ley1257/2008 Noche de la Excelencia	Área de Talento Humano	2025	Agosto Abril y julio
Cultura Organizacional	Identificación de personas vinculadas con algún tipo de discapacidad/personas con capacidades diferentes en el INDERBUENAVENTURA. Establecimiento del número de vinculaciones	Área de Talento Humano	Marzo diciembre 2025	-

Programa de Estado Joven	Establecer el porcentaje de vinculaciones que deben realizarse por anualidad en virtud del programa Estado Joven.	Área de Talento Humano	Febrero diciembre	-
	Establecimiento de la directriz de aplicación del programa Estado Joven.		Febrero diciembre	-
Horarios Flexibles y Teletrabajo	Establecimiento de la directriz para la aplicación de horarios flexibles y teletrabajo en el instituto.	Área de Talento Humano	Febrero diciembre	-
	Seguimiento a la aplicación de la directriz de horarios flexibles y teletrabajo.		Febrero diciembre	-
Salas de lactancia materna	Identificación de casos de mujeres vinculadas en etapa de gestación y de lactancia.		Febrero diciembre	-
	Establecimiento de un espacio (sala) para la lactancia materna.	Área de Talento Humano	Febrero diciembre	-
	Establecimiento de medidas pertinentes que garanticen a las mujeres en estado de lactancia el desarrollo de la misma en los espacios		Febrero diciembre	-

propios del instituto o sus propios entornos,
 según se disponga.

Manejo del tiempo libre,	Capacitación del Burnout en el marco del PIC	Febrero	-
equilibrio de tiempos	Campañas de aprovechamiento del tiempo libre	diciembre	-
laborales y prevención	y prevención del Burnout	Febrero	-
del Burnout	Establecer la directriz de desconexión laboral para los vinculados al instituto.	diciembre	-
		Febrero	-
		diciembre	-

Fuente: *Elaboración propia.*



Medición del impacto individual e institucional

Con el fin de realizar un seguimiento, control y evaluación a las actividades y acciones llevadas a cabo por cada una de las áreas que integran este Plan, se utilizarán los indicadores de Eficacia y Eficiencia:

- **Indicador de participación**, definido como # personas participan/ total de beneficiarios.
- **Indicador de Implementación**, definido como las actividades ejecutadas / actividades planeadas.
- **Indicador de productividad**, definido como las actividades programadas / actividades pendientes a realizar



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INGENIEROS										
Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de INDERBUELAVENTURA, mediante una atención integral a los funcionarios, servidores y comités de la entidad y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional, personal, familiar y comunitario.										
2025										

Dimensión MORG	Política MORG	Plan MORG	Indicadores y metas con los que se evaluará	Item	Porcentaje de la acción	Acción	Presupuesto por actividad	Actividades	Meta	Producto esperado	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Responsable	Dependencias involucradas en la implementación
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	6. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos		1	80%	Desarrollo de acciones del cronograma del Plan	100%	Implementación de actividades proyectadas en el cronograma del Plan	100%	Actividades implementadas	1/01/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	
1. Talento Humano.	1. Talento Humano.	6. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos		2	20%	Seguimiento y evaluación de impacto del Plan, programas y actividades	100%	Seguimiento, monitoreo y evaluación de actividades, programas y el Plan	2	Informes Trimestrales	1/01/2025	31/12/2025	Área de Talento Humano	