	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 1 de 6

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Fecha: 30 de enero de 2025	Ciudad: Bucaramanga
Plan de Bienestar e Incentivos	
Dependencia Productora: Subdirección Administrativa y Financiera	
Presentado a: Dirección, Planeación y Control Interno.	

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga – INVISBU, se formula como una herramienta estratégica de la Gestión del Talento Humano, orientada a promover el bienestar integral, la motivación y el compromiso de los servidores públicos, reconociendo que el capital humano es un eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y la prestación de un servicio público de calidad.

Este Plan se construye en coherencia con el Programa Nacional de Bienestar, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente, y se ajusta a las características organizacionales y operativas del INVISBU como entidad del orden municipal con enfoque social.


2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Promover el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos del INVISBU, fortaleciendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, el sentido de pertenencia institucional, la motivación y el reconocimiento al desempeño, en coherencia con la misionalidad de la entidad y los principios de la función pública.

2.2. Objetivos específicos

- Contribuir a la mejora de la calidad de vida laboral y al fortalecimiento del clima organizacional.
- Prevenir factores de riesgo psicosocial y promover la salud mental y el autocuidado.

 <p>INVISBU Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 2 de 6

- Fomentar prácticas organizacionales basadas en el respeto, la inclusión y el enfoque diferencial.
- Reconocer el desempeño, el compromiso y las buenas prácticas de los servidores públicos.
- Articular las acciones de bienestar con los planes e instrumentos de Talento Humano, SG-SST y MIPG.

4. Alcance

El Plan de Bienestar e Incentivos aplican a todos los servidores públicos del INVISBU, independientemente de su forma de vinculación, y contempla acciones de bienestar social, laboral e incentivos no pecuniarios, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y la planeación institucional.


5. Ejes estratégicos del Plan de Bienestar e Incentivos y Recursos Necesarios

Los recursos a invertir estarán sujetos al porcentaje específico sobre el presupuesto de funcionamiento aprobado para la vigencia 2026 y a lo pactado en la negociación sindical, ajustada según el IPC y las nuevas necesidades del personal.

Bienestar	\$ 189.814.952
Seguridad y Salud en el Trabajo	\$ 19.051.200
Capacitaciones	\$ 12.700.800
Zonas Protegidas	\$ 2.948.000

- Eje 1. Equilibrio psicosocial y calidad de vida laboral

Este eje comprende acciones orientadas a fortalecer el bienestar emocional, la conciliación entre la vida laboral y personal, el salario emocional y el clima organizacional. Incluye actividades de sensibilización, espacios de escucha, fortalecimiento de relaciones laborales sanas y prevención de factores de riesgo psicosocial, en articulación con los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial y las acciones del SG-SST.

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 3 de 6

- Eje 2. Salud mental, autocuidado y hábitos de vida saludable

Busca promover el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos mediante estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Incluye acciones relacionadas con manejo del estrés, pausas activas, actividad física, ergonomía, alimentación saludable y fortalecimiento de habilidades de afrontamiento, articuladas con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Eje 3. Diversidad, inclusión y enfoque diferencial

Este eje está orientado a promover entornos laborales incluyentes, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación. Contempla acciones de sensibilización en equidad de género, respeto por la diversidad, enfoque diferencial y derechos humanos, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el trato digno y la corresponsabilidad.


- Eje 4. Identidad institucional, valores y vocación por el servicio público

Comprende acciones dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la identidad institucional y el compromiso con los valores del servicio público. Incluye actividades de reconocimiento simbólico, conmemoración de fechas institucionales, promoción de valores éticos y fortalecimiento de la cultura organizacional del INVISBU como entidad garante del derecho a la vivienda digna.

- Eje 5. Incentivos y reconocimiento al desempeño

Este eje contempla la implementación de incentivos no pecuniarios y mecanismos de reconocimiento al desempeño individual y colectivo, a la innovación y a las buenas prácticas institucionales, conforme a la normatividad vigente. Busca fortalecer la motivación, el compromiso y la mejora continua del desempeño laboral.

6. Articulación con otros planes e instrumentos

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 4 de 6

El Plan de Bienestar e Incentivos del INVISBU se articula con:

- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Esta articulación permite una gestión integral del talento humano y el uso eficiente de los recursos institucionales.

7. Marco normativo


El presente Plan de Bienestar e Incentivos se formula en concordancia con la Constitución Política de Colombia, la cual establece los principios que rigen la función pública, la dignidad humana, el derecho al trabajo en condiciones justas y el deber del Estado de garantizar el bienestar de sus servidores públicos como fundamento para la prestación eficiente del servicio público.

Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y dispone la obligación de las entidades estatales de promover el desarrollo integral, la capacitación, el bienestar y la motivación de los servidores públicos como factores clave para el mejoramiento del desempeño institucional.

Decreto Ley 1567 de 1998, mediante el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, orientados a fortalecer las competencias laborales, el bienestar social y laboral, y el reconocimiento al desempeño de los servidores públicos.

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que compila las normas relacionadas con la gestión del talento humano, la capacitación, el bienestar, los estímulos y la evaluación del desempeño laboral en las entidades públicas.

Decreto 1072 de 2015, que regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, integrando acciones orientadas a la promoción de la salud, la prevención de riesgos laborales y el fortalecimiento del bienestar físico, mental y social de los servidores públicos.

 <p>INVISBU Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 5 de 6

El Departamento Administrativo de la Función Pública, orienta la planeación, ejecución y seguimiento de los planes de bienestar e incentivos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente en la Dimensión de Talento Humano.

Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el cual define las orientaciones estratégicas para promover el bienestar integral, la calidad de vida laboral, el salario emocional y el reconocimiento del talento humano en las entidades del Estado, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el servicio público, la integridad y el desempeño institucional.

8. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos estará a cargo del área responsable de Talento Humano, mediante:


- Registro y control de las actividades ejecutadas.
- Indicadores de participación y cobertura.
- Evaluación de satisfacción de los servidores públicos.
- Análisis de impacto en el clima laboral y el bienestar organizacional.

Los resultados del seguimiento servirán como insumo para el mejoramiento continuo del Plan.

9. Conclusión

El Plan de Bienestar e Incentivos del INVISBU es una herramienta estratégica que contribuye al fortalecimiento del bienestar, la motivación y el compromiso del talento humano, impactando positivamente la gestión institucional y la calidad del servicio público ofrecido a la ciudadanía.

Nombre: Jorge Antonio Cardozo Rubio	Firma:
Cargo: Subdirector Administrativo y Financiero	

 Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Bucaramanga	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	F.26.PO.GD
		Versión:3.0
		Fecha: 17.02.22
		Página 6 de 6

Elaboro: Yamile Aparicio Cáceres CPS 042