

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDICUESTA	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

Nombre de la política / plan:	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
Dependencia responsable:	TALENTO HUMANO
Fecha de aprobación de la política / plan:	Enero 30 de 2026
No. de acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del AMB en que fue aprobada:	Acta 01
Vigencia de la política / plan:	2026
Dimensión del MIPG a la que se asocia la política / plan:	TALENTO HUMANO

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. OBJETIVOS	4
3.1 Objetivo General	4
3.2 Objetivos Específicos	4
4.1 De los Servidores Públicos	4
5. MARCO CONCEPTUAL (Definiciones)	5
6. MARCO LEGAL	6
7. DESARROLLO DEL PLAN	9
7.1.1 EJE UNO: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	9
7.1.2 EJE DOS: SALUD MENTAL	9
7.1.3 EJE TRES: CONVIVENCIA SOCIAL	10
8. ENTIDADES DE APOYO	10
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	10
Indicador de Gestión	10
10. PRESUPUESTO	11

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 del Área Metropolitana de Bucaramanga – AMB hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y se encuentra alineado con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, específicamente la Dimensión de Talento Humano, y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Este plan constituye un pilar fundamental para el fortalecimiento institucional, al reconocer que el talento humano es el principal activo estratégico de la Entidad. En tal sentido, promueve el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias, con el propósito de mejorar su calidad de vida, fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso con el logro de los objetivos institucionales.

El diseño del Plan se fundamenta en el diagnóstico de necesidades realizado durante la vigencia 2024, mediante encuestas aplicadas a los servidores públicos y jefes de dependencia, cuyos resultados permitieron identificar expectativas y prioridades organizadas en tres (3) ejes estratégicos:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social

Estos ejes orientan las acciones de bienestar, calidad de vida laboral, estímulos e incentivos a desarrollar durante la vigencia 2026, bajo un enfoque preventivo, participativo y transversal.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 está dirigido a todos los servidores públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga, sin distinción de su tipo de vinculación, y a su núcleo familiar, con el fin de contribuir al bienestar integral, la motivación y el desempeño laboral, en coherencia con la misión institucional.

Para efectos del presente Plan, se entenderá como núcleo familiar:

- Cónyuge o compañero(a) permanente
- Padres del servidor
- Hijos menores de veinticinco (25) años
- Hijos mayores en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

Los estímulos e incentivos se otorgarán a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que obtengan nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, conforme a la normatividad vigente.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Promover el bienestar integral, la calidad de vida y la motivación de los servidores públicos del Área Metropolitana de Bucaramanga, mediante la implementación de programas y actividades que fortalezcan su desarrollo personal, familiar y laboral, garantizando un desempeño eficiente, eficaz y humano en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.2 Objetivos Específicos

- Responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos mediante estrategias de promoción y prevención en salud, recreación, deporte, cultura, capacitación y fortalecimiento familiar.
- Fortalecer el sentido de pertinencia y compromiso institucional a través de actividades de integración, reconocimiento y estímulo al desempeño.
- Propiciar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, mediante acciones que promuevan el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral.

4. OBLIGACIONES

4.1 De los Servidores Públicos

- Participar activamente en las actividades de bienestar, estímulos e incentivos programados.
- Diligenciar los instrumentos de evaluación y seguimiento de las actividades.
- Contribuir a la identificación de necesidades para la formulación del Plan.
- Asumir la evaluación del desempeño laboral como herramienta de mejora individual e institucional.
- Participar en las actividades de reconocimiento cuando sean seleccionados.

4.2. De la entidad

- Asignar los recursos financieros, físicos y tecnológicos necesarios para la ejecución del Plan.
- Divulgar oportunamente las actividades a través de los medios institucionales.
- Facilitar el tiempo laboral requerido para la participación de los servidores.

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

- Evaluar el impacto de las acciones implementadas.
- Reconocer y visibilizar a los servidores destacados por su desempeño.

5. MARCO CONCEPTUAL (Definiciones)

Bienestar: Se entiende como bienestar el conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

Incentivos: Son todas las medidas planificadas e implementadas que motivan a los Servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Programas De Bienestar Laboral: Los Programas Sociales corresponden a un proceso permanente, orientado a crear y mantener las condiciones del desarrollo integral de los funcionarios públicos, así como el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Además, eleva los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad con el servicio que ofrece a la comunidad.

Programas De Incentivos: Buscan premiar los resultados del desempeño de la labor que prestan los funcionarios, que contribuyen a un óptimo cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Calidad de Vida Laboral: Se conoce como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Y que repercuten tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de la institución. - Departamento Administrativo de la Función – DAFP Este concepto gira en torno a dos ejes: clima laboral y cultura organizacional.

Clima laboral: hace referencia "a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual" - Departamento Administrativo de la Función - DAFP

Cultura organizacional: es "el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento".

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

De todo esto, parte la importancia del estudio y abordaje de la calidad de vida laboral en las entidades y de humanizar el entorno del trabajo, centrándose en el humano y en mejorar sus condiciones y calidad de vida. – Departamento Administrativo de la Función Pública. DAFP.

Desvinculación Laboral Asistida: Según el Decreto 1083 de 2015, 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: 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 a los pre-pensionados 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.

6. MARCO LEGAL

El Plan sustenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Decreto Ley 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Ley 1811 de 2016
- Ley 1857 de 2017
- Ley 1823 de 2017
- Acuerdo CNSC 6176 de 2018
- Resoluciones de acuerdo sindicales vigencias 2021-2023 y 2024-2026

NORMATIVIDAD	DESCRPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998. <i>“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.</i>	Artículo 13. determina que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDICUESTA	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

	Artículo 19 define: <i>“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos</i>
Ley 909 de 2004. <i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones</i>	Regula el empleo público y la gestión del talento humano en el sector público. Artículo 36: Establece que las entidades públicas deben adoptar programas de bienestar social, estímulos e incentivos para fortalecer la calidad de vida y el desempeño de los servidores públicos. Artículo 41: Precisa que los planes de bienestar deben estar financiados por recursos incluidos en el presupuesto institucional y orientados a mejorar la productividad y el compromiso laboral.
Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública)	Reglamenta la Ley 909 de 2004 y contiene directrices específicas sobre los programas de bienestar y estímulos. Capítulo 6 del Título 6 (Bienestar Social e Incentivos): Artículo 2.2.5.6.1: Define el bienestar social como el conjunto de actividades orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos, incluyendo su salud, equilibrio emocional, desarrollo cultural y recreativo. Artículo 2.2.5.6.4: Establece que las entidades deben formular, ejecutar y evaluar planes anuales de bienestar, estímulos e incentivos, enmarcados en un diagnóstico de necesidades y alineados con los objetivos institucionales. Artículo 2.2.5.6.6: Dispone que las actividades deben ser transversales y promover un ambiente laboral positivo, mejorando la calidad de vida de los servidores públicos.
Ley 1811 de 2016 <i>“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”.</i>	“Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

 ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA BUCARAMANGA - FLORIDABLANCA - GIRÓN - PIEDICUESTA	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

	Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año. Parágrafo 3°. Los empleados de empresas privadas, empresas mixtas, empresas industriales y comerciales del Estado y otros establecimientos regidos por el derecho privado podrán adoptar el presente esquema de incentivos con arreglo a sus propias especificaciones empresariales”.
Ley 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”.	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. <i>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.</i> 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.
Resolución No. 000736 del 17 de septiembre de 2021 y Resolución 000227 del 14 de junio de 2024	1, Por la cual se adopta los acuerdos del Acta Final suscrita entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Municipales y Distritales de Colombia – Seccional Bucaramanga – SINTRAMUNICIPALES, la Asociación sindical Colombiana de Servidores y de los Servicios Públicos – ASTDEMP – Subdirectiva

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

	Bucaramanga y el Área Metropolitana de Bucaramanga – Vigencia 2021 – 2023 y 2024-2026
--	---

- **Acuerdo 6176 de 2018 CNSC**, por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba:

Evaluación del Desempeño Laboral: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional

Artículo 10. Escala De Calificación. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 90%	Nivel Sobresaliente
Mayor del 65% y menor al 90%	Nivel Satisfactorio
Menor o igual a 65%	Nivel No Satisfactorio

7. DESARROLLO DEL PLAN

7.1.1 EJE UNO: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Incluye programas de recreación, deporte, cultura, calidad de vida laboral, promoción de vivienda, incentivos por uso de bicicleta, plan vacacional, permisos institucionales, programa de pre-pensionados y bonificación asociadas, conforme a la normatividad vigente.

7.1.2 EJE DOS: SALUD MENTAL

Comprende acciones de promoción y prevención de la salud física y mental, salario emocional, flexibilización laboral, reconocimiento de incapacidades y programa de apoyo psicosocial, con el acompañamiento de EPS, ARL y Caja de Compensación familiar.

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

7.1.3 EJE TRES: CONVIVENCIA SOCIAL

Incluye actividades orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, resolución pacífica de conflictos y cultura organizacional.

8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

1. Caja de Compensación Familiar
2. EPS, ARL y Fondos de Pensiones.
3. Entidades públicas y privadas

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del Plan estará a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, conforme a los lineamientos del MIPG

Indicador de Gestión

Nombre: Cumplimiento Plan de Bienestar

Frecuencia: Mensual

Función de medida: Creciente

Formula:

$$\% \text{ Cumplimiento plan bienestar: } \frac{\# \text{ Actividades Realizadas}}{\text{Total de Actividades Programadas}} * 100\%$$

Se utilizarán registros de asistencia, evidencias audiovisuales y formatos de evaluación

	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO: DIE-FO-014
	FORMATO DE POLÍTICAS Y PLANES ÁREA METROPOLITANA DE BUCARAMANGA	VERSIÓN: 01

10. PRESUPUESTO

El Plan se ejecutará con cargo a los recursos asignados en el Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Área Metropolitana de Bucaramanga, aprobado mediante Acuerdo Metropolitano No. 001 de 21 diciembre de 2025.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - 2026															
ITEM	EJE	PROGRAMA	ACTIVIDAD	META	UNIDAD DE MEDIDA	CAPACITADOR	MODALIDAD	VALOR	FECHA PROGRAMACION	FECHA DE REALIZACIÓN	EVIDENCIA	ASISTENTES	INDICADOR DE IMPACTO	OBSERVACIÓN	
1	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	PREPENSIONADOS	Elaborar el programa de prepensionados del AMB	1	Programa elaborado	Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander	Presencial		Abril- junio de 2026						
		INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	Encargos	2	Funcionarios de Carrera Administrativa	AMB	presencial		enero a diciembre						
			Reconocimiento por antigüedad en el servicio continuo	9	funcionarios AMB	AMB	presencial	\$ -	octubre-diciembre 2026						
2	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DEPORTE Y RECREACIÓN	Celebración del día del funcionario AMB: capacitación en tema específico, coach	49	Funcionarios	Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander	presencial		junio de 2026						
			Jornada de Integración	49	Funcionarios	Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander	presencial		abril - mayo de2026						
		ARTISTICO Y CULTURAL	Actividades culturales y capacitaciones en artes	49	Funcionarios	Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander	Presencial		enero - diciembre (una en cada semestre)						
			CALIDAD DE VIDA	Servicio de asistencia medica	49	Funcionarios	Emermedica	Presencial		enero - diciembre 2026					
		Día de la familia		49	Funcionarios	AMB	N/A		diciembre						
		CLIMA ORGANZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL	Celebración de amor y amistad	49	Funcionarios	AMB	Presencial		septiembre						
			Celebración día del género	49	Funcionarios	AMB	Presencial		marzo de 2026						
			Novenas de navidad	49	Funcionarios	AMB	Presencial		diciembre de 2026						
		3	SALUD MENTAL	SALARIO EMOCIONAL	Horarios flexibles	49	Funcionarios	AMB	N/A		enero - diciembre 2026				
			Permiso por cumpleaños	49	Funcionarios	AMB	N/A		enero - diciembre						
		PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Actividades de prevención de estrés - buen clima laboral	49	Funcionarios	SEGUROS BOLIVAR AXA COLPATRIA	Presencial		oct-26						
			Semana de la salud	49	Funcionarios	APOYO EXTERNO	Presencial		octlubre de 2026						
						VALOR TOTAL		\$ -						#IDIV/01	

Servicios a la comunidad: \$ 85.000.000
Asistencia médica; \$ 25,000,000
Auxilio Sindical: \$ 10,000,000