



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

TALENTO HUMANO

Código:

Versión:

Fecha:

Página 1 de 10

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VERSIÓN 2.0

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

RECURSOS HUMANOS Y FISICOS

ENERO 2026

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN..... 3

1. OBJETIVO GENERAL 4

Objetivos específicos 4

2. ALCANCE 5

3. RESPONSABLES..... 5

Dirección Administrativa de Talento Humano 5

Comité Institucional de Gestión y Desempeño 5

Comisión de Personal..... 5

4. MARCO NORMATIVO..... 5

6. ENTIDADES DE APOYO..... 7

7. PRESUPUESTO..... 7

INTRODUCCIÓN

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral, buscando elevar los niveles eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor.

El bienestar social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en concordancia con su dignidad humana. La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación, para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural, haciéndolo participe en la implementación de los planes y programas de la organización.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos que se busca favorecer en la implementación de los planes institucionales, mejorando así el ambiente de trabajo, la motivación y satisfacción de los empleados y demás servidores, su productividad, y la retención del personal.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector públicos nacional, el Plan Institucional de Bienestar e incentivos de Distriseguridad, está orientado a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de elevar la percepción favorable, la motivación, la productividad, el bienestar del componente humano, propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad , así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño.

1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y promover programas de bienestar laboral encaminados a fomentar la mejora de la calidad de vida laboral de los empleados de Distriseguridad, buscando a través de estos a mejorar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

Objetivos específicos

- Organizar espacios de esparcimiento que permitan la participación y mejora de la satisfacción del personal vinculado y su familia fomentando su desarrollo personal, para el mejoramiento de la calidad de vida del servidor(a) público(a), fortaleciendo el clima organizacional manifestado en la motivación e integración.
- Otorgar incentivos o reconocimientos de acuerdo con el buen desempeño, propiciando así la motivación de los empleados, orientándolos a la excelencia, a la calidad y productividad.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores de la entidad; consolidando un clima laboral satisfactorio.
- Suministrar oportunamente a los servidores de la entidad, información que les permita acceder a los programas de bienestar e incentivos, y de los requisitos necesario para su obtención.

2. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores(as) públicos(as) de planta de Distriseguridad, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

3. RESPONSABLES

Dirección Administrativa de Talento Humano

Dirigir la elaboración, implementación y evaluación de los programas de bienestar e incentivos, capacitación, vacaciones, incentivos, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes de DISTRISeguridad.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Instancia que aprueba el Plan Institucional de Incentivos.

Comisión de Personal

Participar en la elaboración del Plan anual de bienestar e incentivos, capacitaciones y en su seguimiento.

4. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción
Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
La Ley 909 de septiembre 23/2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de mayo 26/2015.	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1857 de julio 26/2017	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
Decreto 51 de enero 16/2018	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
Ley 2088 de 2021	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

5. ESTRATEGIAS DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS DE DISTRISSEGURIDAD

La ruta de acción que permitirá la materialización del Plan Institucional de Bienestar e incentivos de Distrisseguridad es:

- Formulación del programa de vacaciones de los funcionarios de la entidad para cada vigencia, teniendo en cuenta lo siguiente: << *Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado*>>; por tanto, la entidad establecerá un programa acordado con el empleado y su jefe inmediato para el disfrute de las mismas, y para su disfrute el empleado debe solicitarlas a través de memorando, posterior a haber cumplido un año de servicio, esta solicitud debe estar aprobada por el jefe inmediato.
- Formulación del Programa Anual de Bienestar Social de Distrisseguridad donde se plantee el conjunto de actividades pertinentes a las áreas de protección y servicios sociales y los proyectos de calidad de vida laboral a desarrollar en el año, bajo los parámetros establecidos en el Artículo 250 del Decreto Ley 1567 de 1998. (Anexo No 1).

- Formulación del Programa de Incentivos “como componente tangible del sistema de estímulos” que refleje los reconocimientos al desempeño, bajo los parámetros establecidos en el Artículo 27o del Decreto Ley 1567 de 1998 (Anexo No 2).
- Ejecución de las actividades del Programa Anual de Bienestar Social y cumplimiento de la oferta institucional de estímulos
- Evaluación de las acciones de la oferta institucional de estímulos mediante la evaluación y seguimiento al Programa Anual de Bienestar Social y Estímulos y diagnóstico de necesidades de bienestar, con el propósito de proponer nuevas y mejores alternativas de acción, así como vigilar la correcta aplicación del presupuesto autorizado, y establecer el impacto de las acciones ejecutadas.

6. ENTIDADES DE APOYO

Para desarrollar el programa de bienestar laboral de Distriseguridad, se contará con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales se establecerán los convenios especiales a que haya lugar:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Acorde con el presupuesto destinado para el programa de Bienestar, también se contemplarán las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos del programa de Bienestar Laboral.

7. PRESUPUESTO

El Plan Institucional de Incentivos durante la vigencia 2026 será financiado a través del presupuesto de funcionamiento de la Dirección Administrativa y financiera, de acuerdo con lo aprobado por el comité de gestión y desempeño de la entidad.

la Dirección administrativa y financiera en coordinación con Talento humano, coordinará las actividades que requieran contratación y/o ejecución para el desarrollo satisfactorio del programa. Cabe anotar, que el Plan de Bienestar e Incentivos no sólo se alimenta del rubro de Bienestar aprobado para cada vigencia, sino también del programa que ofrecen las entidades aliadas, tales como la Aseguradora de riesgos laborales ARL, la caja de compensación, y otras entidades que no generan afectación del presupuesto otorgado y que tienen entre sus funciones desarrollar actividades sobre estos temas.

8. REQUISITOS PARA APOYOS ECONOMICOS

Como política de incentivos, se otorgarán apoyos económicos para:

1. Los estudios que realice el personal con derecho de Distriseguridad en la modalidad de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, entendiéndose estas como aquellas acciones básicas de educación o eventos de capacitación concernientes a los estudios de idiomas, técnicos, profesionales, de especialización y maestrías.

El personal de la Entidad que solicite el apoyo económico para iniciar, continuar o concluir su formación académica deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- Ser personal con derecho de la Entidad, registrado en el sistema de nómina y con 1 años mínimos de antigüedad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente por lo menos en el último año del requerimiento.
- El programa de estudio escogido esté aprobado por el ICFES, Ministerio de Educación o secretaria de Educación, según el caso.
- Solicitar por escrito al Director de la Entidad la autorización correspondiente.
- Tener documento de admisión de la institución escolar, superior o pre matrícula.
- Presentar carta de compromiso respectiva con la manifestación de la voluntad de finalizar los estudios en los plazos y condiciones ordinarias de la oferta académica de la institución formadora.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
- No se podrá disfrutar de más de dos auxilios educativos al tiempo por familia.
- Se dará prelación al que lo solicite por primera vez o que no tenga beneficiario vigente.
- Aprobaciones a otorgadas en función de la disponibilidad de recursos presupuestales.

El apoyo económico deberá desarrollarse en el periodo fiscal que comprenda el presupuesto a aplicarse y estará sujeto a la suficiencia presupuestaria correspondiente y la comprobación por parte de la Dirección Administrativa y Financiera de la factura u orden de matrícula a nombre del funcionario.

2. Auxilio para lentes y monturas hasta por un valor equivalente a un salario mínimo legal vigente por funcionario. Beneficio extensible a hijos estudiantes. Un auxilio en la vigencia por funcionario. Tendrán prelación los no favorecidos en vigencias anteriores y los funcionarios de menor escala salarial en su orden.:
 - Solicitud formal soportada con exámenes médicos y cotización de óptica formalmente establecida. El auxilio se consignará en la cuenta del proveedor (óptica) escogido por el beneficiario.
3. Bono navideño a cada hijo de funcionario con edad máxima de 18 años menos un día.:

- Presentación Registro Civil de Nacimiento

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan de bienestar e incentivos se desarrollará mediante el cumplimiento de las actividades establecidas en los programas de bienestar social, programa de incentivos, y programa de vacaciones.

Se anexan programas de vacaciones, calidad de vida laboral y protección y servicios sociales.

Proyectó: J ACEVEDO L/ P.U. Recursos Humanos y Físicos

Aprobó: R VIAÑA G / Director Administrativo y Financiero



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

TALENTO HUMANO

Código:

Versión:

Fecha:

Página 10 de 10