Avante
SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Pasto Nariño
Febrero de 2025

FICHA TECNICA

Titulo	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Resumen	El Plan de Bienestar e Incentivos de la UAE AVANTE SETP, está diseñado para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, fomentar su desempeño y fortalecer el ambiente laboral. Se basa en lo establecido por el Decreto 1083 de 2015 y otras normativas complementarias.
Palabras Claves	Bienestar, incentivos, colaboración, misión, visión.
Área	Administrativa y Financiera
Elaboro	Victoria Delgado
Reviso	Juan Carlos Narváez Medina
Aprobó	Fides Eugenio Córdoba
Versión	V1
Fecha	12 de febrero de 2025

Contenido

Introducción.....4
Glosario 5
Objetivo 6
Objetivos específicos 6
Propósito 6
Responsables 7
Etapas de desarrollo.....7
Marco normativo 7
Consolidación de información y resultados.....8
Evaluación y seguimiento 8
Indicadores 8
Entidades de apoyo 8
Cronograma del plan de bienestar e incentivos 9

Introducción

El presente Plan de Bienestar e Incentivos Laborales de la UAE AVANTE SETP tiene como propósito fortalecer el bienestar integral de sus servidores públicos, promoviendo un entorno laboral saludable, motivador y productivo. En línea con las disposiciones del Decreto 1083 de 2015 y la normativa vigente, este plan busca optimizar la calidad de vida de los funcionarios a través de estrategias enfocadas en la salud, el desarrollo profesional, la integración familiar y el reconocimiento del desempeño.

A través de este plan, la UAE AVANTE SETP reafirma su compromiso con la gestión del talento humano, impulsando iniciativas que fomenten el sentido de pertenencia, la satisfacción laboral y la excelencia en la prestación del servicio público. De esta manera, se garantiza una administración eficiente y sostenible, alineada con los objetivos estratégicos de la entidad y las necesidades de sus colaboradores.

Glosario

Bienestar laboral: Conjunto de estrategias y acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos dentro de la organización.

Incentivos: Beneficios, reconocimientos o estímulos otorgados a los trabajadores como motivación para mejorar su desempeño y compromiso.

Calidad de vida laboral: Condiciones físicas, emocionales y sociales que influyen en el bienestar y satisfacción de los empleados en su entorno de trabajo.

Desarrollo personal y profesional: Procesos de formación y capacitación que fortalecen las competencias y habilidades de los funcionarios.

Clima organizacional: Percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente de trabajo y las relaciones dentro de la entidad.

Salud ocupacional: Conjunto de medidas destinadas a prevenir riesgos laborales y proteger la salud física y mental de los empleados.

Reconocimiento: Acto mediante el cual la entidad valora y resalta el desempeño, compromiso y logros de sus servidores públicos.

Motivación laboral: Factores que impulsan a los empleados a mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Conciliación laboral y familiar: Equilibrio entre las responsabilidades del trabajo y la vida personal para mejorar el bienestar de los empleados.

Productividad: Capacidad de los trabajadores para cumplir con sus funciones de manera eficiente, aportando al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Objetivo

Mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fortalecer su compromiso con la organización y aumentar la productividad mediante acciones que fomenten el bienestar físico, mental y emocional.

Objetivos específicos

Bienestar laboral:

- Promover la calidad de vida: Implementar acciones para mejorar la salud física y mental de los servidores públicos.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional: Brindar oportunidades de capacitación y crecimiento.
- Mejorar el clima organizacional: Fortalecer la integración, la comunicación y el sentido de pertenencia.
- Facilitar el equilibrio vida-trabajo: Apoyar la conciliación entre la vida laboral y personal.
- Optimizar las condiciones laborales: Adecuar la infraestructura y los espacios de trabajo para mayor comodidad y seguridad.

Incentivos:

- Reconocer el buen desempeño: motivar a los servidores con estímulos salariales o compensaciones diferentes.
- Fomentar la excelencia en el servicio público: distinción por la innovación, eficiencia y compromiso en la gestión pública.
- Reconocimiento público durante reuniones generales de la organización y en medios internos como correos electrónicos o boletines informativos.

Propósito

El propósito del Plan de Bienestar e Incentivos es crear un entorno de trabajo saludable, motivador y productivo, donde los empleados se sientan valorados y comprometidos con la organización.

Responsables

Será responsabilidad del Grupo de Gestión Humana la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, servidoras públicas por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos.

Etapas de desarrollo

- Evaluación y diagnóstico: Durante esta esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

- Diseño y formulación: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025.

- Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

Marco normativo

El Plan de Bienestar e Incentivos está respaldado por varias leyes y decretos que regulan el bienestar laboral, la seguridad social y los incentivos para los trabajadores. Algunos de los más relevantes son:

Constitución Política de Colombia (1991), Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social que debe gozar de especial protección. Artículo 53: Establece el principio de favorabilidad en materia laboral.

Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 230: Establece que los empleadores pueden otorgar incentivos para mejorar la productividad. Artículo 306: Promueve programas de bienestar social para mejorar las condiciones de los trabajadores.

Ley 1562 de 2012, modifica el sistema de riesgos laborales y enfatiza la importancia de la promoción y prevención en salud ocupacional.

Decreto 1072 de 2015 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST)

Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.13: Indica que las empresas deben desarrollar programas de promoción y prevención para el bienestar de los trabajadores.

Ley 1429 de 2010, promueve incentivos para la formalización y generación de empleo.

Decreto 1655 de 2015, regula los programas de bienestar social en el sector público.

Ley 789 de 2002, incentiva la generación de empleo y establece beneficios para los trabajadores, como subsidios de bienestar.

Consolidación de información y resultados

Ejes fundamentales:

Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e inclusión, Transformación Digital, Identidad y Vocación por el Servicio Público.

Evaluación y seguimiento

Corresponderá al Grupo de Gestión Humana realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

Indicadores

• Indicador de Cumplimiento: ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos.

• Medición: medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

• Calidad: medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

• Entidad Administradora de Riesgos Laborales

• Fondos de Pensiones y Cesantías

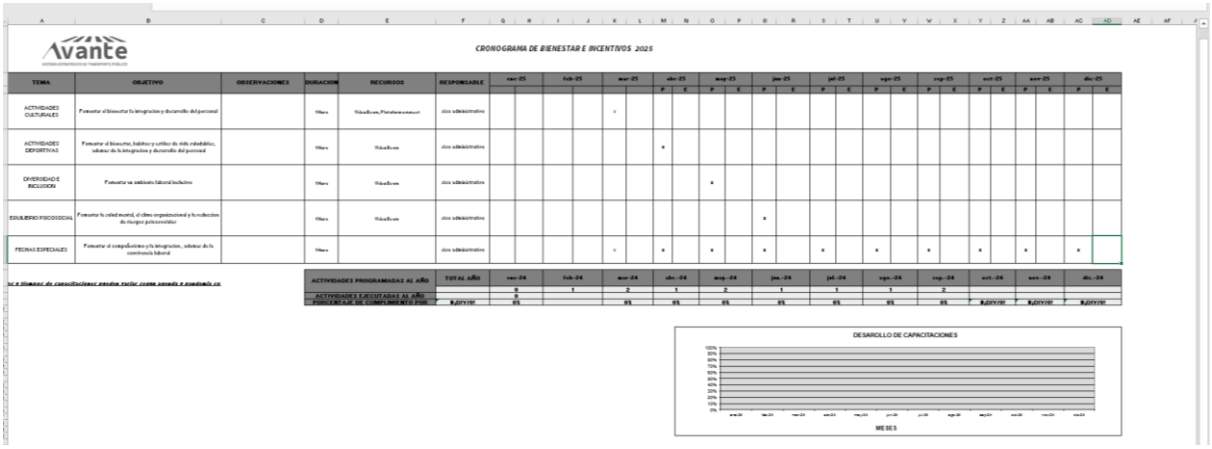
• Caja de Compensación Familiar

• Entidades Promotoras de Salud

• Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas o privadas.

Cronograma del plan de bienestar e incentivos

Tabla 1. Cronograma de bienestar e incentivos 2025



Fuente: plan de bienestar e incentivos laborales 2025.

Control de cambios

No. REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN ACTUALIZADA
1	Actualización del Plan de bienestar e incentivos laborales	12/02/2025	V2

	Elaborado por:	Revisado por:	Revisado por	Aprobado por:
Firma				
Nombre	Gladis Victoria Delgado	Andrés F Agreda	Juan Carlos Narváez Medina	Fides Eugenio Córdoba Castillo
Cargo	Contratista SGSST	Coordinador Jurídico y contratación	Director Administrativo y financiero	Gerente General