

	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR	Código: PLA-DAD-002	
		Versión: 01	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 1 de 7	

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR



**SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO DE IBAGUE
S.A.S
IBAGUÉ 2026**

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR	Código: PLA-DAD-002	
		Versión: 01	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 2 de 7	

1. INTRODUCCIÓN

El plan de bienestar social e incentivos del Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibaqué S.A.S, está construido de acuerdo a las necesidades identificadas por los servidores de la entidad, necesidades que se encuentran dentro del contexto laboral, el cual permite asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales de nuestro país, y en concordancia a las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, buscando el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, siempre bajo los principios de integridad y legalidad.

El presente plan, el cual va dirigido a los servidores públicos se orienta a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos, tal y como lo establece el Decreto- Ley 1567 de 1998, en el cual se define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

2. OBJETIVO

Establecer un Plan de Bienestar Social e Incentivos que permita mantener y mejorar las condiciones que incrementen la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar, fortaleciendo así el desempeño de sus labores, mejorando su calidad de vida, apuntando al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de la ejecución de programas de estímulos e incentivos.
- Incentivar los valores organizacionales que acrecientan el sentido de pertenencia y compromiso institucional en los equipos de trabajo.

4. ALCANCE

El plan de bienestar social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos del Sistema Estratégico de Transporte Ibaqué S.A.S.

5. DEFINICIONES

- **Bienestar en las entidades del estado:** Proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.
- **Bienestar social laboral:** Conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.
- **Incentivos:** Programas dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR	Código: PLA-DAD-002	
		Versión: 01	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 3 de 7	

- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.
- **Clima Laboral:** Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

6. **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

El programa se enmarca en dos áreas estratégicas:

- **Bienestar Social:** El cual contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral como:

Área de Protección y Servicios Sociales: De acuerdo al art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”; los programas de esta área son atendidos en la entidad a través de diferentes contratos, convenios interinstitucionales, servicios desarrollados por operadores logísticos, cajas de compensación familiar, por personas naturales o jurídicas y los servidores.

Programa de Seguridad Social: Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

Área Calidad de Vida Laboral: Buscan impactar positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad.

Medición de clima laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Programa de pre-pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos 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 artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Programa de Promoción y Prevención en salud SG-SST: El Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibaque S.A.S, tiene definida una Política del SG-SST y en cumplimiento de su marco normativo tiene como objetivo asegurar que sus procesos, servicios y actividades, implementen controles a los riesgos. 1.2.4.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR	Código: PLA-DAD-002	
		Versión: 01	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 4 de 7	

Salario Emocional: El cual consiste en retribuir con beneficios no monetarios a los servidores públicos, con el fin de tener cada vez más talento humano satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización.

Programa de Incentivos: El estímulo tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, y tiene como propósito crear un ambiente laboral favorecedor al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

7. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A continuación, se describen las actividades a desarrollar dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, para todos los servidores públicos del Sistema Estratégico de Transporte Público de Ibagué S.AS. para la vigencia 2026:

Área de Protección y Servicios Sociales - Programa de Seguridad Social:

- Afiliación con las entidades prestadoras de servicios de salud, administradoras de fondos de pensiones y cesantías, ARL y caja de compensación familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios que presta la caja de compensación para los servidores.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados de salud, administradoras de fondos de pensiones y cesantías, ARL y caja de compensación familiar.

Medición de Clima Laboral: Se deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años, definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de Pre-pensionados: Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa, están las conferencias para afrontar el cambio de estilo de vida y así facilitar la 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.

Programa de Promoción y Prevención en salud:

Se implementarán las actividades establecidas en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Salario Emocional: el Sistema Estratégico de Transporte Público Ibagué S.A.S, estableció las siguientes estrategias como salario emocional para los servidores públicos

1. Conceder un día de descanso remunerado cuando el servidor público cumpla años.
2. Otorgar un día adicional a lo dispuesto en la Ley cuando al servidor público se le presente una calidad doméstica/familiar y luto.
3. Incrementar dos horas a la semana de permiso remunerado a los servidores públicos que estén adelantando estudios en instituciones aprobadas por el Gobierno Nacional.
4. Los viernes se laborará en jornada continua de 7 am a 3 pm.
5. Otorgar de 1 día de descanso remunerado al servidor público que se gradúe en modalidad de pregrado y posgrado, aplica para el día de la ceremonia.
6. A través de compensación previa se establecerán turnos de trabajo para la temporada de Semana Santa, Navidad y Año Nuevo.
7. Se otorgará medio día a quienes usen la bicicleta como medio de transporte.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR	Código: PLA-DAD-002	
		Versión: 01	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 5 de 7	

- 8. Permiso de lactancia materna “1 hora mañana -1 hora en la tarde
- 9. Permiso de 3 días remunerados por matrimonio.
- 10. Permiso de asistir a citas médicas propias o de hijos menores, igualmente reuniones escolares por 8 horas al año.
- 11. Jornadas deportivas
- 12. Celebración de cumpleaños
- 13. Día de la secretaria
- 14. Día de la familia
- 15. Celebración día de la madre
- 16. Celebración día del padre
- 17. Amor, Confianza y Bienestar
- 18. celebración de navidad e integración de fin de año.

Nota: se incluirán las actividades enmarcadas en los siguientes Ejes Temáticos como Eje Equilibrio psicosocial - Eje Salud Mental - Eje Diversidad e Inclusión - Eje Transformación Digital - Eje identidad y Vocación por el Servicio Público según en el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
SALUD MENTAL	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Este eje busca el bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en

	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR	Código: PLA-DAD-002	
		Versión: 01	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Fecha: 19/01/2026	
		Página 6 de 7	

	los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.
--	---

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se detallan las actividades establecidas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, de acuerdo a los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

EJE	ACTIVIDAD
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Jornadas deportivas
	Celebración de cumpleaños
	Día de la secretaria
	Pre-pensionado y pensionado
	Celebración día de la madre
	Celebración día del padre
	Día de la familia
	Día del amor, confianza y bienestar
	Celebración navideña e integración de fin de año.
SALARIO EMOCIONAL	Otorgar un día adicional a lo dispuesto en la Ley cuando al servidor público se le presente una calidad doméstica/familiar y luto.
	Incrementar dos horas a la semana de permiso remunerado a los servidores públicos que estén adelantando estudios en instituciones aprobadas por el Gobierno Nacional.
	Otorgar de 1 día de descanso remunerado al servidor público que se gradúe en modalidad de pregrado y posgrado, aplica para el día de la ceremonia.
	A través de compensación previa se establecerán turnos de trabajo para la temporada de semana santa, navidad y año nuevo.
	Se otorgará medio día a quienes usen la bicicleta como medio de transporte.
	Permiso de lactancia materna “1 hora mañana -1 hora en la tarde
	1 día de permiso remunerado por el cumpleaños
	1/2 día de permiso remunerado el día que se celebra la profesión
	3 días de permiso remunerado como reconocimiento a los funcionarios públicos que formalicen legalmente su relación conyugal
	Permiso de asistir a citas médicas propias o de hijos menores, igualmente reuniones escolares por 8 horas al año.
	Los viernes se laborará en jornada continua de 7 am a 3 pm.
EJE	ACTIVIDAD
EJE 2: SALUD MENTAL	Estilos de vida saludable
	actividades establecidas en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, fortaleciendo el riesgo psicosocial
	Clima laboral.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.

	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y DE BIENESTAR	Código: PLA-DAD-002	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 01	
		Fecha: 19/01/2026	
		Página 7 de 7	

EJE	ACTIVIDAD
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Capacitación (acoso laboral, discriminación, violencia, derechos humanos).

EJE	ACTIVIDAD
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Caracterización digital de los servidores públicos.

EJE	ACTIVIDAD
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO	Socialización del código de integridad promoción de los valores
	Fortalecer competencias en atención al usuario - PIC

Nota: se incluirán otras actividades de celebraciones en el eje 1: equilibrio psicosocial

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN:

Corresponderá a la dirección de talento humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan de manera anual, con el siguiente indicador:

Número de actividades realizadas *100

Número de actividades programadas

10. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/plan-bienestar-incentivos-2025.pdf>

11. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción
01	09/01/2024	Se crea el documento
02	19/01/2026	Actualización del documento

12. RUTA DE APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Contratista de la Dirección Administrativa	Dir. Administrativa	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

La versión oficial y controlada de este documento se encuentra disponible exclusivamente en la plataforma institucional del Sistema de Gestión de Calidad. Toda copia o impresión se considera un documento **no controlado**.