



A-GTH-PL03

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	28/12/2018	Emisión inicial.

ELABORO SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	FECHA 30/10/2018	REVISÓ SUBDIRECCIÓN TÉCNICA	FECHA 30/10/2018	APROBÓ DIRECTOR GENERAL	FECHA 30/10/2018
--	---------------------	--------------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------

	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 2 de 18

INTRODUCCIÓN

Los programas de Bienestar Social e incentivos de las entidades públicas comprenden el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los empleados públicos, que deben ser formulados teniendo en cuenta las iniciativas de todos los empleados públicos de la entidad, y deben incluir procesos permanentes que favorezcan el desarrollo integral, el mejoramiento de la calidad de vida del empleado y su núcleo familiar, elevando los niveles de eficacia, eficiencia y productividad logrando la satisfacción y motivación del empleado en la prestación del servicio al ciudadano.

El Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, implementando programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud en estilos de vida saludable y programas de formación, fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los funcionarios y funcionarias.

Así mismo la Ley 1857 de 2017, tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, por lo cual el IMEBU debe gestionar que los programas de bienestar e incentivos institucionales incluyan en sus actividades el núcleo familiar de sus trabajadores, priorizando la unidad familiar y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Plan de Bienestar e incentivos institucional consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.



 IMEBU SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019		Emisión: Por aprobar
			Código: A-GTM-PL03
			Versión: 01
			Fecha: 28-12-2018
			Consecutivo: 001
			Página: 3 de 18

1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "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."

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.



 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTM-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 4 de 18

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.



	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTM-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 5 de 18

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
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 al pre pensionado 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.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.



 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 6 de 18

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 1857 de 2017 la cual tiene por objeto " *fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad*", señala que es deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas que potencien y motiven sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de bienestar e incentivos incluyan a la familia y a sus miembros priorizando la unidad familiar y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

2. OBJETIVO GENERAL

Garantizar que la gestión institucional y del talento humano propendan en la realización de actividades para el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores públicos del IMEBU, creando espacios de esparcimiento e integración familiar, a través de programas que contribuyan con el desarrollo integral y al desempeño laboral eficiente y eficaz de los funcionarios.

El Programa de Bienestar, del IMEBU, debe generar un clima organizacional que se refleje en la aplicabilidad de los valores institucionales adoptados en el Código de Integridad del Instituto, reflejados en la prestación de los servicios, aumentando los niveles de satisfacción de las necesidades oportunas del servicio al ciudadano.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de esparcimiento e integración institucional y de su núcleo familiar en función del Bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.



 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 7 de 18

- Generar espacios de participación e integración a través de programas de bienestar social que contribuyan al compromiso institucional y sentido de pertenencia.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

3. ALCANCE:

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del IMEBU para la vigencia 2019, tiene como fin primordial elevar la calidad de vida de los servidores públicos y su núcleo familiar a través de la ejecución de actividades de desarrollo integral y de sano esparcimiento que se esperan se vean reflejadas en el mejoramiento de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de su labor institucional.

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Bucaramanga IMEBU, se elabora teniendo en cuenta la recolección de datos y análisis de necesidades según los resultados de la encuesta aplicada a los servidores públicos del IMEBU, así como las actividades de medición de clima laboral realizada por la psicóloga, y los lineamientos establecidos en el componente de talento humano y de Integridad del Plan de trabajo del MIPG, siendo estos los insumos para la realización del programa de Bienestar y elaboración del cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis de la recolección de datos en la encuesta aplicada, se pudo observar lo siguiente:

Pregunta 1: De la siguiente lista, ¿En qué tipo de actividades le gustaría participar?

Bailo terapia
Integración Caja de compensación
Actividad de fin de año



Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU
Carrera 19 No. 31 – 65 Salón 37 Centro Cultural del Oriente – Bucaramanga
Teléfono: 6706464 – Página web: www.imebu.gov.co

 IMEBU LIBERACIÓN, INNOVACIÓN SOCIAL SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTM-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 8 de 18

Novenas Navideñas

Fechas especiales (día de la mujer, amor y la amistad, día de la secretaria, cumpleaños)

Actividades Deportivas

Otra, ¿Cuál? _____

El 22% de los funcionarios manifestaron que les gustaría participar en actividades de fechas especiales (día de la mujer, amor y la amistad, día de la secretaria, cumpleaños), de igual manera las actividades deportivas obtuvieron también un 22 % de interés por parte de los funcionarios.

Otras actividades seleccionadas de preferencia fueron participar en actividades de integración en la caja de compensación y actividades de fin de año con un 16% cada una, y con un 12% se encuentra la participación y realización en las novenas navideñas y/o actividades de fin de año.

Pregunta 2: ¿En qué tipo de actividades de promoción y prevención le gustaría participar?

Salud visual

Salud oral

Salud auditiva

Prevención cardiovascular

Prevención de enfermedades terminales

Manejo del estrés

Manejo de Tabaquismo

Prevención de desórdenes Musculo-esqueléticos

Jornada de Vacunación

El 19% de los funcionarios manifestaron que les gustaría participar en actividades de manejo del estrés, factor que se considera debe ser atendido, debido a la carga laboral que se maneja en cada una de las dependencias, la prevención de desórdenes musculo esqueléticos y la prevención cardiovascular, fueron relevantes con un 15% de preferencia cada una de ellas,

Así mismo la realización de programas de prevención de salud visual y salud oral, también obtuvieron un 12 % en los porcentajes de la encuesta realizada.



	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 9 de 18

Pregunta No. 3 ¿Qué otro tipo de actividades de promoción y prevención le gustaría que quedara incluida?

Se reitera nuevamente por parte de los empleados la prevención de enfermedades terminales, la salud oral y visual como factores a tener en cuenta para la promoción y prevención de la salud.

Otro factor importante es la realización de los exámenes médicos ocupacionales periódicos como herramienta para el análisis de condiciones de salud de los trabajadores y la posible prevención de Enfermedades laborales o de origen común.

A su vez, los resultados de la medición de clima organizacional, evidencian la necesidad de intervenir factores propios de la relación entre funcionarios, los estilos de liderazgo, el estrés laboral, y las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización, por tanto se requiere generar espacios que atiendan dichas necesidades.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar Social e Incentivos del IMEBU, todos los servidores públicos que conforman la planta de personal del Instituto, incluido su núcleo familiar, de acuerdo al cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y a la Ley 1857 de 2017.

6. RESPONSABLE

La Subdirección Administrativa y Financiera, será la dependencia encargada de la gestión del talento humano del IMEBU y tiene la responsabilidad de coordinar, gestionar y ejecutar las actividades y acciones que queden enmarcadas de cumplimiento en el Programa de Bienestar social y Estímulos para la vigencia 2019, las cuales deben ir alineadas con los requerimientos del Decreto 1499 de 2017 y con las actividades estipuladas en el componente de Talento Humano y de Integridad del MIPG del IMEBU.

7. AREAS DE INTERVENCIÓN



 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
Página: 10 de 18		

El Programa de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2019 del IMEBU está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y su núcleo familiar, y se elaboró a partir de la identificación de necesidades reflejadas en el bienestar del trabajador y las observaciones de la encuesta de medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral de los servidores públicos.

El programa se enmarca en las siguientes áreas:

7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y BIENESTAR SOCIAL

En esta área se busca fomentar y estructurar el programa de bienestar social, con la realización de actividades que atiendan la protección, promoción, prevención, integración, identidad y formación del empleado y su núcleo familiar, los cuales deben permitir el mejoramiento del bienestar atendiendo las necesidades reflejadas para la promoción y prevención de niveles de salud, programas de vivienda, el arte, la cultura, la recreación y la formación.

PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Los programas de seguridad social integral son aquellos ofertados por las EPS, las cajas de compensación familiar, los fondos de ahorro de vivienda, los fondos de pensiones y cesantías, las administradoras de riesgos laborales, en los cuales por ley deben de estar afiliados los servidores públicos; la oficina de gestión de talento humano de la Entidad y responsable del plan de bienestar deben asumir el rol de gestores y promotores, coordinando actividades que permitan la realización de actividades de promoción y prevención en temas de estilos de vida saludable, dirigidos para los empleados de la entidad.

Cobertura:

Los programas de seguridad social integral debe estar alineados con el plan de Bienestar y debe cubrir a todos los servidores del IMEBU y a su núcleo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, los cuales son ofertados en el caso del IMEBU por la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentran afiliados los empleados del Instituto.

La Subdirección administrativa y financiera del IMEBU en la gestión del talento humano, es quien lidera, gestiona, coordina, ejecuta y realiza seguimiento de todas las actividades que se planean y que ayudan a fortalecimiento del trabajo individual y grupal de sus empleados, con



 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTH-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 11 de 18

el fin de que exista un mejor clima laboral, mejorar la calidad de vida, y genere mayor compromiso de los servidores públicos en su labor diaria.

Estrategias

- Gestionar con la Caja de compensación familiar, con instituciones descentralizadas del ente territorial, y otras entidades, la realización de programas deportivos, recreativos y jornadas de integración para los servidores públicos del IMEBU.
- Realizar actividades que permitan fortalecer los lazos de unión actividades que fortalezcan los lazos de unión familiar y que fortalezcan el desarrollo integral de sus familias.
- Motivar la participación de los servidores públicos de la entidad, en las actividades deportivas y recreativas que se planeen en el desarrollo del plan de bienestar institucional.
- Motivar a los trabajadores para que aprovechen su tiempo libre, teniendo en cuenta las expectativas de actividades culturales y artísticas, así como las de aprendizaje.

7.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral de los servidores públicos hace referencia al ambiente de trabajo y a las condiciones en las cuales se desarrolla su labor, las cuales son percibidas por los empleados, y pueden ser satisfactorias o no para su bienestar y desarrollo, impactando en la productividad, desempeño, cumplimiento, sentido de pertenencia y en las relaciones interpersonales con su equipo de trabajo o compañeros.

Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como un factor determinante en su rol y comportamiento al interior del Instituto.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

El IMEBU, durante la vigencia 2018 con apoyo de profesional especialista, realizó la medición de clima laboral, de lo cual las recomendaciones de este estudio nos permiten proponer la realización de las siguientes actividades:

- Capacitación sobre Relaciones humanas y comunicación asertiva



	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019		Emisión: Por aprobar
			Código: A-GTM-PL03
			Versión: 01
			Fecha: 28-12-2018
			Consecutivo: 001
			Página: 12 de 18

- Capacitación sobre Trabajo en equipo
- Capacitación Estilos de liderazgo
- Capacitación temas Conciencia del ahorro y una vida financiera saludable
- Actividades de Manejo del estrés laboral.
- Actividades de Integración institucional de funcionarios y sus familias.

PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Este programa está 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.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al 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 CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

En el programa de convivencia institucional se busca afianzar la convivencia institucional con los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio en un periodo diario, interactuando con personas de diversas formas de pensar, actuar, sentir, opinar, siendo esta una oportunidad para aprender y afianzar en el diario vivir valores relevantes en la vida laboral como la tolerancia y el trabajo en equipo, lo que debe permitir establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios en los que se comparte la vida laboral.

Estrategias.

- Comunicar, y hacer partícipe de todas las actividades programadas a todo el personal del IMEBU
- Compartir la información que suministre la Caja de compensación sobre las actividades recreativas, culturales y educativas de interés social para sus afiliados.



 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTM-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 13 de 18

- Promover actividades que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como interactuar, concursar y formar equipos con personal de otras áreas.
- Gestionar y organizar campeonatos y actividades con institutos del ente territorial, en el cual se puedan intercambiar conocimiento, cultura, arte y recreación.
- Realizar sensibilización, motivando a los funcionarios a participar de los diferentes eventos que realice el Departamento de la Función Pública.
- Tener reconocimientos motivacionales, ya sea por correos, tarjetas personalizadas o comunicados para el personal del IMEBU, por motivo de fechas especiales, nacimientos, cumpleaños, felicitaciones, etc.

PLAN DE INCENTIVOS

El Instituto aplicará para su plan incentivos, incentivos pecuniarios y no pecuniarios como lo establece la norma, pero prevalecerán los incentivos no pecuniarios teniendo en cuenta los niveles de austeridad del presupuesto del IMEBU.

Se busca motivar y orientar al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.

Estrategias.

- Destacar al mejor empleado de carrera y/o de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos de regalos gestionados con la Cajas de Compensación Familiar.
- Entrega de reconocimientos especiales como tarjetas, medallas, menciones de honor, días de descanso remunerados, u otro distintivo.
- Los criterios para este proceso son los contemplados en la Resolución 312 de 2013 en los artículos del 35 al 53.

9. ACCIONES A DESARROLLAR

9.1. Deportes- Recreación –Vacacional

Se planea gestionar, coordinar y ejecutar las siguientes actividades:



 IMEBU INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTM-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 14 de 18

- Jornadas de Integración y deportivas (una por semestre)
- Actividades de fin de año
- Cumpleaños
- Día de amor y amistad
- Disfrute del día de la familia semestralmente.
- Caminatas ecológicas
- Actividad de celebración día de los niños

9.2. Promoción y prevención en salud

- Jornada de visiometría
- Jornada de riesgo cardiovascular, talla y peso
- Actividades de manejo del estrés
- Cumplimiento programa de pausas activas.
- Jornadas de salud auditiva, glucometría, etc.

9.3. Actividades socio culturales

- Día del cumpleaños: a los funcionarios de planta se les da un día libre como compensatorio por su cumpleaños.
- Día de la Secretaria: se rendirá un exaltación por su labor a la secretaria del Instituto.
- Día de la familia: el funcionario previa concertación con sus superiores o de acuerdo a programación institucional, podrán disfrutar de un día para compartir con su núcleo familiar.
- Día de la Mujer: la Entidad realizará un homenaje a todas las mujeres del Instituto, por su compromiso y entrega en la labor institucional.
- Día de la Madre: se homenajeará a las madres trabajadoras y que forman parte del Instituto.
- Día de amor y amistad: se realizará una jornada de integración con todo el personal afianzando lazos de amistad, compañerismo e integración dentro de la vida laboral.
- Celebración de navidad: se realizará una actividad de integración con todo el personal, realizando las novenas navideñas y afianzando valores de trabajo en equipo, solidaridad, compartir y respetar.

9.3. Actividades Artísticas y manualidades

- Organización de talleres artísticos y de manualidades motivando la participación de los servidores públicos de la entidad.
- Realizar actividades que permitan exponer el talento, creatividad, liderazgo e innovación de los servidores públicos.



 IMEBU INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	Emisión: Por aprobar
		Código: A-GTM-PL03
		Versión: 01
		Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001
		Página: 15 de 18

9.4. Actividades de mejoramiento del clima laboral

- Capacitación sobre Relaciones humanas y comunicación asertiva
- Capacitación sobre Trabajo en equipo
- Capacitación Estilos de liderazgo
- Capacitación temas Conciencia del ahorro y una vida financiera saludable
- Actividades de Manejo del estrés laboral.

10. RECURSOS

10.1- RECURSOS HUMANOS:

El recurso humano estos recursos están constituidos por el personal de apoyo que organiza los eventos el cual puede ser personal del IMEBU, personal de las instituciones participantes, así como el personal al cual va dirigido las actividades propuestas en el Plan de Bienestar social y Estímulos del IMEBU.

10.2 RECURSOS MATERIALES:

Están constituidos por recursos como las instalaciones donde se faciliten las reuniones y actividades a realizar, los insumos para cada actividad, obsequios, donaciones, pasabocas, entre otros.

11. PRESUPUESTO

Para la vigencia 2019, en el presupuesto del Instituto Municipal de empleo y Fomento empresarial de Bucaramanga IMEBU, se apropiaron recursos para atender y dar cumplimiento a las actividades programadas en el Plan de Bienestar y estímulos.

Para dar cumplimiento a lo determinado por la ley y a lo estipulado en el Plan de Bienestar social e incentivos, se buscará el desarrollo y cumplimiento de metas con base en la gestión y organización de las actividades a realizar con la Caja de Compensación Familiar a la que están afiliados los servidores de la Entidad, Institutos del ente territorial y los recursos que se apropiaron para este programa.



 IMEBU INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		Emisión:	Por aprobar
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019		Código:	A-GTM-PL03
			Version:	01
			Fecha:	28-12-2018
			Consecutivo:	001
			Página:	16 de 18

12. CRONOGRAMA

 CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019													
ACTIVIDADES	OBJETIVOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Celebración de cumpleaños													
Día de la secretaria													
Celebración del día de la mujer													
Celebración día de la madre													
Celebración del día de la familia													
Celebración día de amor y amistad													
Actividad día de los Niños													
Actividad de fin de año													
Actividades de integración y deportivas													
capacitación o charla Relaciones Humanas y Comunicación Asertiva													
actividades de Trabajo en Equipo													
Capacitación Estilos de Liderazgo													
Charla Conciencia del Ahorro y una vida financiera Saludable													
Actividades para el Manejo del Estrés laboral													
Integración institucional y sus familias													

ANEXOS:
Encuesta Aplicada a Funcionarios

APROBÓ:



MEDARDO FABER MEJÍA PALOMINO
DIRECTOR GENERAL



 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	
	Emisión:	Por aprobar
	Código:	A-GTH-PL03
	Versión:	01
Fecha:	28-12-2018	
Consecutivo:	001	
Página:	17 de 18	

ANEXO 1. ENCUESTA APLICADA

 DIRECCIÓN GENERAL 100 GESTIÓN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA			
	ENCUESTA PARA IDENTIFICAR REQUISITOS DE PARTES INTERESADAS		Emisión:	2/06/2018
			Código:	E GPE F008
			Versión: 01	
			Fecha:	26/11/2018
		Consecutivo:	N/A	
		Página:	1 de 1	
ÁREAS	Subdirección Técnica	Jurídica	Control Interno	
	Subdirección Admin. Financiera	Dirección General	Sistemas	
El propósito de la siguiente encuesta es identificar las necesidades de capacitación y actividades de bienestar social para la proyección del Programa de Bienestar Social y Plan de Capacitación Institucional para la vigencia 2019, con las cuales, se pretende mantener un clima laboral óptimo y afianzar en competencias personales que permitan mejorar el desempeño laboral y la eficiente prestación de los servicios del IMEBU				
Conceptos				
Capacitación: Es toda actividad realizada en una empresa o institución autorizada, para responder a sus necesidades, con el objetivo de preparar el talento humano mediante un proceso en el cual el participante comprende, asimila, incorpora y aplica conocimientos, habilidades, destrezas que lo hacen competente para ejercer sus labores en el puesto de trabajo.				
Actividad: Proceso o grupo de operaciones que constituyen una unidad cuyo resultado es un conjunto de bienes o servicios. Los bienes y servicios producidos pueden ser característicos de esa u otra actividad.				
Bienestar Social: Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.				
ENCUESTA EXPLORATORIA DE NECESIDADES PARA PROYECCION PROGRAMA DE BIENESTAR IMEBU 2019				
1. De la siguiente lista, ¿En que tipo de actividades le gustaria participar?				
Dallo terapia Integración Caja de compensación Actividad de fin de año Novenas Navideñas Fechas especiales (día de la mujer, amor y la amistad, día de la secretaria, cumpleaños) Actividades Deportivas Otra, ¿Cual? _____				
2. De la siguiente lista, ¿en qué tipo de actividades de promoción y prevención le gustaría participar?				



 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019		
			Emisión: Por aprobar
			Código: A-GTH-PL03
			Versión: 01
			Fecha: 28-12-2018
		Consecutivo: 001	
		Página: 18 de 18	

Salud visual Salud oral Salud auditiva Prevención cardiovascular Prevención de enfermedades terminales Manejo del estrés Manejo de Tabaquismo Prevención de desórdenes Musculo-esqueléticos Jornada de Vacunación	
2. ¿Qué otro tipo de actividades de promoción y prevención le gustaría que quedara incluida?	
ESCUESTA EXPLORATORIA DE NECESIDADES PARA PROYECCIÓPLAN DE CAPACITACION IMEBU 2019	
3. De acuerdo a las funciones que realiza en el instituto ¿Qué capacitaciones considera que la Entidad debe gestionar y realizar para mejorar su desempeño laboral?	
Contratación estatal: Supervisión e interventoría Servicio al cliente Atención al ciudadano Nuevo marco normativo contable para entidades del gobierno Ofimática Presupuesto Gerencia estratégica Telecomunicaciones Defensa Jurídica Rendición de cuentas	Auditoría interna Mecanismos de participación ciudadana Administración Documental y archivística Planeación y Formulación de proyectos MIPG Contabilidad pública Nuevas TIC'S para entidades del gobierno Indicadores de Gestión Anticorrupción Política Fiscal Finanzas públicas Actualización Tributaria
2. ¿Qué otro tipo de capacitaciones le gustaría que quedara incluida en el Plan Institucional de Capacitaciones?	
3. ¿ Que otro actividades de capacitación considera se deberían realizar para optimizar el rendimiento laboral de cada uno de Uds. en el cumplimiento de sus funciones en el IMEBU ?	

