



A-GTH-PL03

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020
CUADRO CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	28/12.2018	Emisión inicial.
02		Actualización Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2020

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

 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:
		Consecutivo:
		Página: 2 de 26

1. INTRODUCCIÓN

EL Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, y atendiendo el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004 que comprende los planes de incentivos y los programas de bienestar para los empleados públicos, busca formular el programa de Bienestar e incentivos basado en las necesidades y expectativas presentadas por los funcionarios públicos del Instituto, incluyendo actividades periódicas que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y de su núcleo familiar, así como el desarrollo integral en su desempeño laboral, elevando los niveles de eficiencia, eficacia y productividad, logrando una motivación y sentido de pertenencia en el cumplimiento de su labor y prestando un servicio de alta calidad al ciudadano.

El Plan Institucional de Capacitación se desarrolló atendiendo lo señalado en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004; los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública; y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

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.

El Decreto Ley 1083 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, compila entre otras normas, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, los cuales señalan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, implementando los programas de Bienestar Social que ofrezcan a los empleados una atención integral, realización de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas o culturales, promoción y prevención de la salud, todo esto enmarcado en áreas de protección y servicios sociales y un mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida de los servidores.

Para realizar un programa de bienestar equitativo y de acuerdo con las necesidades de los funcionarios se realizó un diagnóstico que permitió identificar las necesidades y obtener unos insumos que permitieron diseñar este programa para la vigencia 2020



 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-GTH-PL03
			Versión: 01
			Fecha:
			Consecutivo:
			Página: 3 de 26

2. 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 1227 de abril de 2005

Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar Social e Incentivos.

Decreto 1083 de mayo 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.

 IMEBU LEADAZGO • 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-GTH-PL03
		Versión: 01
		Fecha:
		Consecutivo:
		Página: 4 de 26

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.

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.



 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:
			Consecutivo:
			Página: 5 de 26

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. 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



 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-GTH-PL03
			Versión: 01
			Fecha:
			Consecutivo:
		Página: 6 de 26	

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.

3. MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar social laboral se define como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran y hacen referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, este bienestar es producto de un ambiente laboral óptimo, agradable y saludable en el entorno del trabajo del funcionario, lo cual repercute directamente en el compromiso institucional y en su bienestar familiar.

Bienestar: Es un estado que depende del contexto y de la situación, que comprende aspectos básicos para una buena vida: Libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad de espíritu.

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Bienestar Social: Conformado por programas y proyectos deportivos, culturales, en salud física y mental, propicios para que tengan condiciones objetivas para el desempeño en sus cargos y el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones al servicio de la institución; que se orientan al mejoramiento del clima organizacional de la calidad de vida de los funcionarios.

Programa: Conjunto de acciones específicas, ordenadas secuencialmente en el tiempo, para obtener resultados preestablecidos en relación a la elaboración de un proyecto o a la construcción de una realidad. El programa constituye la parte instrumental de un plan y obedece a los lineamientos y disposiciones del mismo.

Calidad de Vida: Según la Organización mundial de la salud, la calidad de vida es “la percepción

	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: Consecutivo: Página: 7 de 26
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			

que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes". Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno y la realización personal.

Salud Ocupacional: Conjunto de actividades organizadas que buscan proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la organización.

Estímulos e Incentivos: Con relación a estímulos e incentivos son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes, directivos docentes y administrativos del sector educación, a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de estímulos e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4. OBJETIVO GENERAL

El programa de Bienestar social e incentivos del IMEBU para la vigencia 2020 debe garantizar que la gestión por parte de la dirección general así como del área administrativa (talento humano) gestionen y motiven la realización y cumplimiento de las actividades programadas, así como la participación de todo el personal del Instituto, creando espacios de esparcimiento, integración y disfrute familiar, a través de los programas establecidos con el fin de contribuir al desarrollo integral y un desempeño laboral eficiente y eficaz de sus funcionarios.

El Programa de Bienestar social del IMEBU, debe garantizar un clima organizacional saludable reflejado en la aplicabilidad de los valores institucionales adoptados en el Código de Integridad del Instituto, así como en la prestación de los servicios, mejorando los niveles de satisfacción y dando respuestas oportunas en el servicio de atención al ciudadano.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



 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:
			Consecutivo:
			Página: 8 de 26

- a) Realizar actividades que permitan mejorar las condiciones del clima laboral y de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de esparcimiento e integración institucional.
- b) Generar espacios equitativos de participación e integración a través de programas de bienestar social que contribuyan al mejoramiento del compromiso institucional y al sentido de pertenencia del funcionario con el Instituto.
- c) Crear estrategias y procesos laborales 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.

5. ALCANCE:

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del IMEBU para la vigencia 2020, 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 en las cuales se deben involucrar y motivar a su participación, lo cual debe reflejar un mejoramiento de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de la labor institucional, por parte de las partes interesadas.

6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

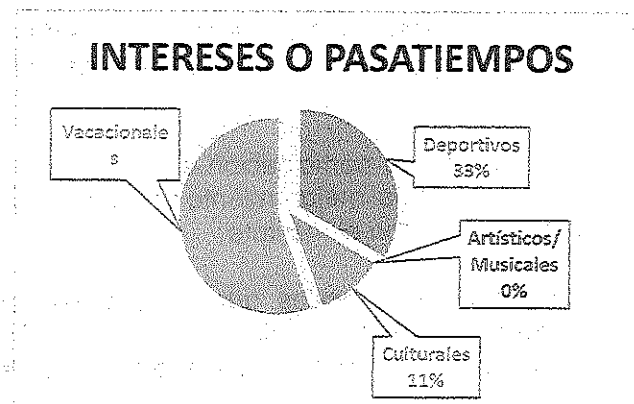
El programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020 del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU, se construye teniendo en cuenta la recolección de datos y análisis de las necesidades y preferencias reflejadas por los funcionarios del IMEBU de acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada para tal fin, igualmente atendiendo la normatividad de talento humano del MIPG se incluyen actividades de medición de clima laboral y plan de intervención para llevar a cabo ambientes laborales saludables para los funcionarios.

De acuerdo al análisis de los datos recolectados en la encuesta aplicada, se pudo observar lo siguiente:

Respecto a la pregunta N° 1:

¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?

 IMIEBU INICIACIÓN, MOVILIDAD E 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-GTH-PL03
		Versión: 01
		Fecha:
		Consecutivo:
		Página: 9 de 26



Se puede observar que la mayoría de los funcionarios manifiesta que su mayor interés o pasatiempo son actividades vacacionales, se evidencia con el 56% de preferencia.

Así mismo el otro tipo de pasatiempo con mayor elección es la realización de actividades deportivas con un 33% de preferencia, seguidas de actividades culturales con 11 % de preferencia.

Respecto a la pregunta N° 2:

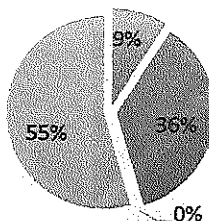
Indique el motivo principal por el cual le gusta participar en las Actividades de Bienestar que realiza la Entidad:

Opciones:

- Involucrar y Compartir con la familia en las diversas actividades.
- Fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y contribuir a mejorar el clima organizacional.
- Participar en actividades que propicien el aprendizaje en temas culturales y artísticos
- Salir de la rutina en la Entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones, mejorando niveles de estrés laboral

 IMEBU UNICRAZGO Y 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-GTH-PL03
			Versión: 01
			Fecha:
			Consecutivo:
		Página:	10 de 26

Motivo por el que participa en actividades de Bienestar



- ☒ Involucrar y Compartir con la familia en las diversas actividades.
- ☒ Fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y contribuir a mejorar el clima organizacional.
- ☒ Participar en actividades que propicien el aprendizaje en temas culturales y artísticos
- ☒ Salir de la rutina en la Entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones, mejorando niveles de estrés laboral

En este tipo de pregunta se puede observar que los funcionarios manifiestan que el motivo por el que participan en las actividades de bienestar, es porque les permite salir de la rutina de la Entidad, cambiando ambientes y situaciones que les permiten mejorar los niveles de estrés, esta preferencia se refleja con un 55%, así mismo también seleccionaron que les gusta fortalecer las relaciones con sus compañeros de trabajo, lo que permite mejorar el clima laboral preferencia de un 36%, finalmente, consideran que les gustaría involucrar a sus familias en estas actividades con una preferencia del 9%.

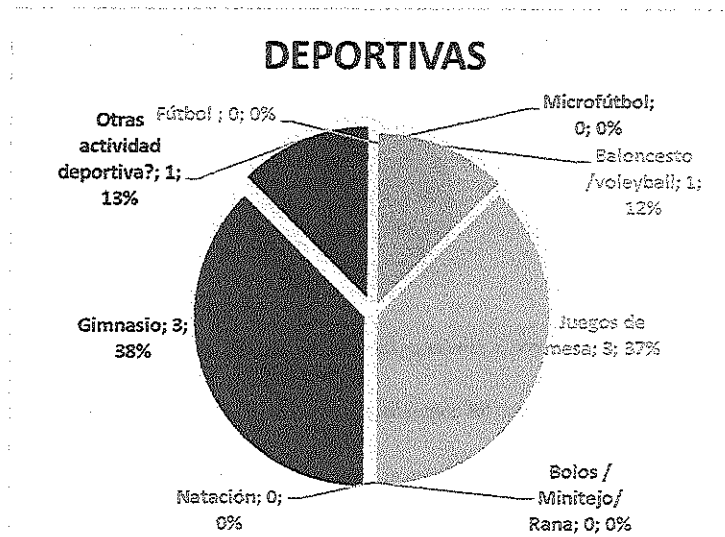
Respecto a la pregunta 3

¿Qué actividades de Bienestar le gustaría que se implementaran en el Programa de Bienestar social del IMEBU para la vigencia 2020?

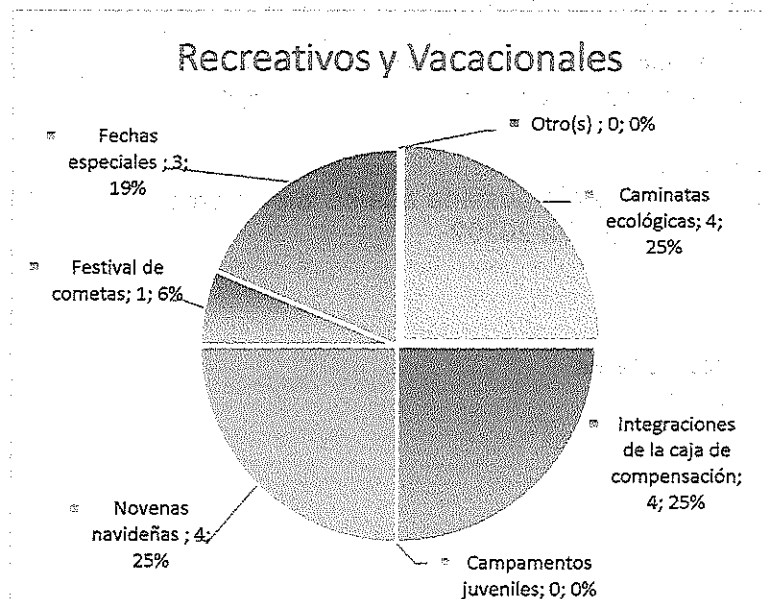
Opciones:

- Deportivos:
- Recreativos y vacacionales
- Artísticos y Culturales

 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:	
	Consecutivo:		
	Página:	11 de 26	



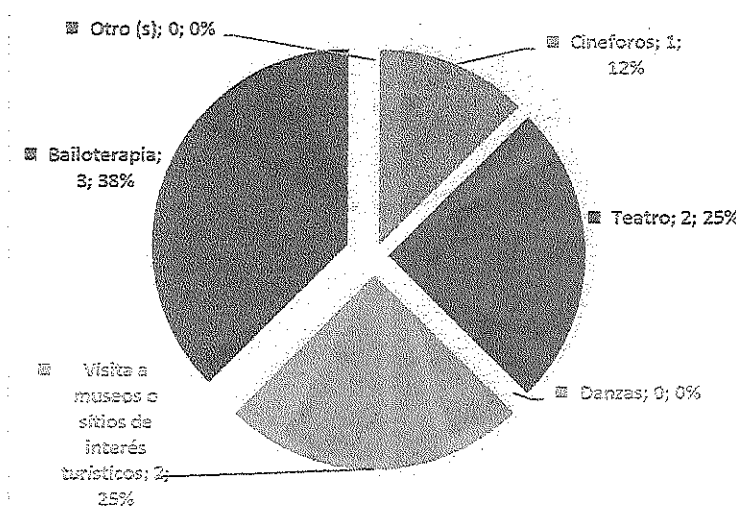
Las actividades deportivas en las cuales les gustaría participar a los funcionarios y que quedaran incluidas en el programa de Bienestar son Gimnasio y juegos de mesa con un 38% de preferencia, así mismo las otras actividades deportivas de preferencia en menor rango elegidas por los funcionarios son Baloncesto y otras actividades, la cual es ciclismo.



 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:	
	Consecutivo:	
	Página: 12 de 26	

Las actividades recreativas y vacacionales en las cuales les gustaría participar a los funcionarios y que quedarán incluidas en el programa de Bienestar con mayor preferencia según esta encuesta son caminatas ecológicas, integraciones de la caja de compensación y la realización de las novenas navideñas, cada una de ellas con un 25% de preferencia, así mismo en un porcentaje menor están las celebraciones de fechas especiales con un 19% de aceptación y la realización de un festival de cometas con un 6% de preferencia.

ARTÍSTICAS Y CULTURALES



Respecto a esta pregunta se pudo observar que los funcionarios entre las actividades artísticas y culturales muestran mayor preferencia de participación en la actividad de Bailoterapia con un 38%, así mismo las actividades de teatro y visitas a museos y sitios de interés tienen una preferencia de un 25%, en menor proporción están los cines foros con un 12 %.

De la siguiente lista, ¿en qué tipo de actividades de promoción y prevención le gustaría participar?

- Salud visual
- Salud oral
- Prevención cardiovascular
- salud auditiva
- Jornadas de vacunación



 IMBU 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:
			Consecutivo:
			Página: 13 de 26

- Prevención de enfermedades terminales
- Manejo del estrés
- Prevención de desórdenes Musculo-esquelético

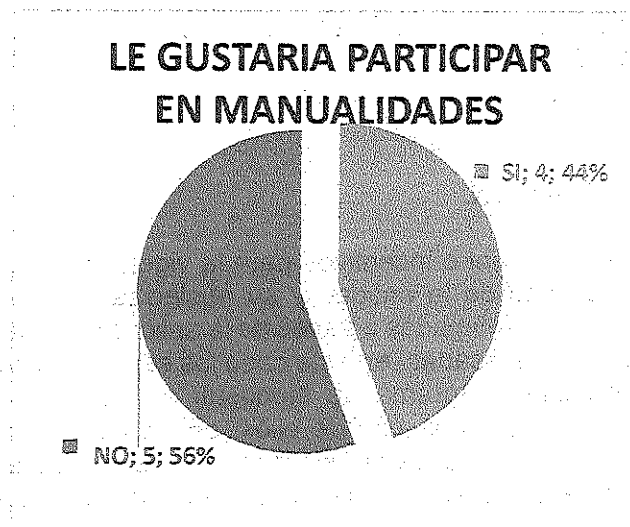


En lo que se refiere a las actividades de promoción y prevención los funcionarios respondieron que les gustaría participar en actividades de manejo del estrés con un 29%, así mismo con un 17% actividades de prevención de DME y prevención cardiovascular, con un menor % de preferencia están actividades de salud visual con 9%, salud oral, salud auditiva, jornadas de vacunación con un 8% de preferencia, y prevención de enfermedades terminales con un 4%.

Tema de capacitación informal en artes o artesanías, en la siguiente pregunta:

¿Le gustaría participar en un curso de manualidades y /o artesanías?

	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:
		Consecutivo:
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Página: 14 de 26
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		



Los funcionarios respondieron en su mayoría con un 56% que NO les gustaría participar en este tipo de actividades, por lo que no se tendrán en cuenta en la elaboración del programa de bienestar

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, la Subdirección Administrativa y Financiera área encargada del talento humano de la Entidad, presenta el Programa de Bienestar para la siguiente vigencia.

7. BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos todos los funcionarios del Instituto Municipal de empleo y fomento empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU, incluido su núcleo familiar, de acuerdo con el cumplimiento y a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y a la Ley 1857 de 2017.

8. RESPONSABLE

La Subdirección Administrativa y Financiera, es 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



 IMEBU LABORAL Y 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-GTH-PL03
			Versión: 01
			Fecha:
			Consecutivo:
			Página: 15 de 26

social y Estímulos para la vigencia 2020, 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 aplicado para el IMEBU.

9. AREAS DE INTERVENCIÓN

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 a través de la aplicación de la encuesta de identificación de necesidades de partes interesadas, en este caso los servidores del IMEBU, y las actividades que formaran parte de este programa de bienestar se colocarán teniendo en cuenta sus preferencias y el bienestar de cada uno de ellos, así como los planes de mejoramiento, los programas de intervención y todos los otros procesos que involucren la calidad de vida de los servidores públicos y un entorno laboral saludable, que permita optimizar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en las siguientes áreas:

9.1. 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, estas actividades deben ser tendientes al mejoramiento del bienestar atendiendo las necesidades reflejadas para la promoción y prevención de niveles de salud, estrés laboral, programas artísticos y culturales, actividades deportivas de integración, recreación y fortalecimiento del trabajo en equipo y de las relaciones intralaborales entre los trabajadores del Instituto.

▪ 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 estar afiliados los servidores públicos.

El área encargada de la gestión de talento humano en el IMEBU, es la subdirección Administrativa y financiera, área responsable de la proyección, planeación, ejecución y cumplimiento del programa de bienestar social integral, se debe asumir el rol de gestores y promotores, coordinando actividades realizables que permitan la promoción y prevención en

	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:
		Consecutivo:
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110		Página: 16 de 26
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST		

temas de estilos de vida saludable, tales como manejo del estrés, clima laboral, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, etc., los cuales están dirigidos a los empleados de la entidad.

Cobertura:

Los programas de seguridad social integral deben 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 el fin de que exista un mejor clima laboral, mejor calidad de vida, mayor compromiso de los servidores públicos en su labor diaria, y cumplimiento de la normatividad.

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 lazos de unión familiar y que fortalezcan el desarrollo integral del trabajador y 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.
- Motivar a los funcionarios a ser coparticipes y a que coadyuven en el cumplimiento de las actividades propuestas a través de la masiva participación en todas las actividades planeadas.

9.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida en un entorno laboral está basado en la concepción positiva que deben tener las partes interesadas en este entorno, para definir una buena o mala calidad de vida en un empleado, se tiene en cuenta factores como los niveles de ingreso, el ambiente laboral, la

 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:	
		Consecutivo:	
	Página:	17 de 26	

motivación y satisfacción laboral, el bienestar, la identificación de los empleados dentro de la organización, etc.

Es por ello que haciendo referencia al ambiente de trabajo y a las condiciones en las cuales se desarrolla la labor, estos aspectos mencionados pueden ser percibidos por los empleados de manera satisfactorias o no, lo cual afecta positiva o negativamente el bienestar y desarrollo intralaboral, impactando en la productividad, el desempeño, el cumplimiento, el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales con su equipo de trabajo, superiores 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 2019 con apoyo de un profesional especialista, realizó las estrategias de intervención de acuerdo con la medición de clima laboral realizada, por lo cual para la vigencia 2020 se continuarán realizando actividades de mejoramiento del clima laboral, así como la medición periódica de clima laboral.

Algunas actividades a realizar en esta área son:

- Capacitación sobre Relaciones humanas y comunicación asertiva
- Capacitación sobre Trabajo en equipo
- Actividades de Manejo del estrés laboral.
- Actividades de Integración institucional de funcionarios y sus familias.

9.3. 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.

9.4. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL



 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:
			Consecutivo:
			Página: 18 de 26

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 comparta la vida laboral.

Estrategias.

- Motivar a los funcionarios del IMEBU para que participen en todas las actividades que sean programadas por el área de talento humano del IMEBU.
- Gestionar con la Caja de compensación la información periódica sobre las actividades que ésta programe, ya sea de tipo recreativo, cultural, educativas u otras de interés social para sus afiliados.
- Promover actividades que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como interactuar, concursar y formar equipos de trabajo o de actividades que se realicen 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.

9.5. 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 con que cuente o no el presupuesto del IMEBU.

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, de acuerdo a la normatividad vigente tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, lo que permite a la Entidad propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad basada en el compromiso y el sentido de pertenencia con el cumplimiento de los 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:
			Consecutivo:
			Página: 19 de 26

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.

El plan de incentivos se debe elaborar 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, según lo dispuesto en el decreto 1083 artículo 2.2.10.9.

Estrategias.

- Gestionar la elección del mejor empleado de carrera y/o de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta la calificación obtenida en la evaluación del desempeño aplicada a cada funcionario
- Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos regalos gestionados con la Cajas de Compensación Familiar a la que se encuentran afiliados.
- Gestionar y promover la entrega de reconocimientos especiales como tarjetas, medallas, menciones de honor, días de descanso remunerados, u otro distintivo, teniendo en cuenta criterios de selección, contemplados en la Resolución 312 de 2013 en los artículos del 35 al 53 y los mencionados en el Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8.

10. ACCIONES A DESARROLLAR

10.1. Deportes- Recreación –Vacacional

Se planea gestionar, coordinar y ejecutar las siguientes actividades:

Actividad	Objetivo	Periodicidad
Jornadas de integración deportivas	Gestionar con la caja de compensación el acompañamiento en la realización de actividades que permitan integrar a todos los servidores públicos.	Una por semestre
Viaje a destino a nivel departamental	Gestionar la realización de un viaje a nivel departamental, para todos los funcionarios con el fin de lograr integración y esparcimiento saludable.	Uno en la vigencia
Reconocimiento profesional u ocupacional	se remitirá por correo electrónico o cartelera mensaje de felicitación a los servidores y contratistas en la conmemoración de su profesión u ocupación en el rol de la entidad.	Siempre

 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:
			Consecutivo:
			Página: 20 de 26

Celebración cumpleaños de	Gestionar la celebración de los cumpleaños de los funcionarios con la Caja de compensación, ya sea con un bono de regalo u otro detalle.	Una vez cada funcionario
Celebración día del amor y la amistad	Promover la participación motivacional en la realización del día de amor y amistad, así mismo realizar una actividad para realizar esta integración con todos los servidores públicos.	Una vez en la vigencia
Paseos familiares y/o celebración o disfrute del día de la familia.	Promover y gestionar la realización de una actividad y/o día libre remunerado para disfrute de los funcionarios y su núcleo familiar.	Una vez en la vigencia
Gimnasio	Realizar gestión para que los funcionarios puedan acceder a un gimnasio con unas tarifas especiales.	Una vez en la vigencia
Caminatas	Gestionar acompañamiento con la caja de compensación para la realización de actividades de caminatas que contribuyan a la integración del personal y a la reducción del estrés laboral	Una vez en la vigencia
Realización de novenas navideñas	Promover la participación de todo el personal en la realización de las novenas navideñas, logrando trabajo en equipo e integración laboral	Una vez en la vigencia
Juegos de Mesa	Gestionar con la caja de compensación unas actividades o campeonatos de juegos de mesa, que propicien el esparcimiento y la recreación de todo el personal	Una vez en la vigencia
Actividad de cierre de vigencia o fin de año	Gestionar la realización de una actividad de integración con todo el equipo de trabajo de planta de personal, que les permita hacer análisis y retroalimentación de lo ocurrido institucionalmente durante la vigencia	Una vez en la vigencia

10.2. Promoción y prevención en salud

Jornada de riesgo cardiovascular, talla y peso	Gestionar la realización de la jornada de prevención de riesgo cardiovascular, con el fin de motivar a los funcionarios en el cuidado de su salud.	Una vez en la vigencia
Jornada de salud visual o visiometría	Gestionar con la caja de compensación en el área de salud la realización de una jornada de salud visual para los funcionarios	Una vez en la vigencia



	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:
			Consecutivo:
			Página: 21 de 26

Actividades de manejo de estrés laboral	Promover la participación del personal del IMEBU en las actividades que se programen con personal profesional en temas de manejo de estrés laboral	Una vez cada semestre de la vigencia
Programa de pausas activas	Promover el cumplimiento y realización de pausas activas periódicamente en la que se involucre al personal de la entidad por áreas de trabajo para su realización.	Periódicamente
Manejo de DME	Gestionar y promover en la participación de actividades que se realicen y que tengan que ver con los Desórdenes Musculo esqueléticos – DME.	Una vez en la vigencia

10.3. 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 pequeño homenaje y obsequio para la secretaria del Instituto.
- Día de la familia: se realizará una jornada semestral para los funcionarios y su núcleo familiar, este día podrá ser disfrutado por el funcionario con su núcleo familiar previa concertación con sus superiores, o podrán participar en una actividad institucional-familiar.
- Día de la Mujer: la Entidad realizará un pequeño homenaje a todas las mujeres del Instituto, por su compromiso y entrega en la labor institucional.
- Día de la Madre: con un pequeño detalle se homenajeará a las madres trabajadoras y que forman parte del Instituto.
- Día del servidor público, el área de recurso humano del IMEBU gestionará la realización de una actividad de integración y/o reconocimiento con un detalle, tarjeta u otro, por motivo de la celebración del servidor publico
- 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.

10.4. Actividades de mejoramiento del clima laboral

- Capacitación sobre Relaciones humanas y comunicación asertiva
- Capacitación trabajo en equipo
- Capacitación Estilos de liderazgo
- Actividades de Manejo del estrés laboral.

 IMEBU LIBERAZCO E 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-GTH-PL03
			Versión: 01
			Fecha:
			Consecutivo:
			Página: 22 de 26

10.5. Salario Emocional:

Nuestros colaboradores tienen unos retos muy ambiciosos para el año 2020, lo que supone un mayor compromiso y responsabilidad, sin embargo, desde el Imebu es necesario facilitar el equilibrio de su vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos, con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG "la felicidad nos hace más productivos" se han definido las siguientes estrategias:

- a) Programa servimos: El programa "Servimos" es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado. Desde el Instituto se efectuará divulgación de las entidades del programa Servimos y las alianzas que forman parte de la estrategia, con el fin de beneficiar a los servidores de la Entidad, de igual forma se realizarán jornadas en la entidad con las entidades señaladas para ofrecer los servicios directamente en las instalaciones.
- b) Horario flexible: Este beneficio se ha definido primero que todo a contribuir con la movilidad en las ciudades, además de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar; ayudar a la igualdad real y efectiva entre padres o madres cabeza de hogar, a mejorar la calidad de vida, a dormir el tiempo suficiente, y a favorecer la salud mental y física siempre y cuando se cumpla con las horas de trabajo establecidas por ley.
- c) Horario laboral mujeres en estado de gestación: Se otorgará el beneficio de salida de la entidad, media hora antes de finalizar la jornada laboral, este beneficio se otorgará a las mujeres en estado de gestación a partir del 3 mes el cual deberá ser reportado a la Oficina de Talento Humano del Instituto.
- d) Incentivo uso de bicicleta: Este beneficio se ha establecido por el uso de la bicicleta en los funcionarios del Imebu, como medio principal de transporte para llegar al sitio de trabajo, con el fin de contribuir al cuidado del medio ambiente, y acceder a los beneficios establecidos en la Ley.
- e) Valera de la motivación:
 - Puente extendido: 1 vez al año el funcionario podrá extender su descanso en un puente festivo, a través de compensación de tiempo anticipada, pactada con el jefe inmediato.
 - Día de la Familia: teniendo en cuenta las necesidades del servicio, otorgará un (1) día de descanso remunerado en las fechas programadas, de tal forma que los funcionarios de la entidad puedan compartir con su familia, realzando el valor de esta como núcleo fundamental de la sociedad.
- f) Semana Santa y Semana de Diciembre: A los funcionarios del Imebu se les otorgará descanso, siempre y cuando se haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso.



	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:
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST			
			Consecutivo:
			Página: 23 de 26

- g) Permiso remunerado para asistir a citas médicas del servidor o sus hijos menores: Los servidores tendrán derecho a la asistencia de permisos remunerados para cumplir sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.

11. RECURSOS

11.1. RECURSOS HUMANOS:

El recurso humano que involucra este programa de Bienestar social e incentivos, está constituidos por la Subdirección Administrativa y Financiera área responsable de la gestión del talento humano de la entidad, así como el personal de apoyo en la organización de los eventos el cual puede ser personal del IMEBU, personal de las instituciones participantes, y el personal del IMEBU al cual va dirigido las actividades propuestas en el Plan de Bienestar social y Estímulos.

11.2. RECURSOS MATERIALES:

Este tipo de recursos se refiere a los recursos involucrados en la logística de la realización de las actividades propuestas, como las instalaciones donde se faciliten las reuniones y actividades a realizar, los insumos para cada actividad, obsequios, donaciones, pasabocas, entre otros.

12. PRESUPUESTO

El presupuesto será el que ha sido aprobado para el Instituto Municipal de Empleo y fomento empresarial del Municipio de Bucaramanga IMEBU para la vigencia 2020, 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 en el presupuesto de la vigencia aprobado para este programa.

13. SEGUIMIENTO Y MEDICION

Se realiza seguimiento mediante el cronograma y la medición de indicadores de cumplimiento, Cobertura y eficacia, que son los siguientes:



 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:	
			Consecutivo:	
	Página:	24 de 26		

- Cumplimiento: Actividades realizadas / Actividades programadas
- Cobertura: Personal beneficiado / Total personal convocado
- Eficacia: % disminución del ausentismo

14. ANEXOS

A-GTH-FO35 Cromograma para programas de gestión.

E-GPE-FO06 encuesta para identificar requisitos de partes interesadas



LILIANA MARÍA CARRILLO GALLEGO
Directora General

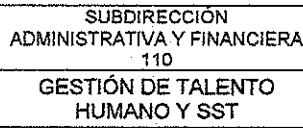
Elaboró: Arley Castillo - CPS Gestión Humana

Revisó: Martha Yaneth Rodríguez Otero
Subdirectora Administrativa y Financiera



Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial del Municipio de Bucaramanga – IMEBU
Carrera 26 No. 30-78 Tercer Piso – Bucaramanga
Teléfono 6706464 – Página Web: www.imebu.gov.co

**GOBERNAR
ES HACER**

 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:	
	Consecutivo:	
 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110 GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Página:	25 de 26

 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: 25/11/2019					
	Código: E-GPE-FO06					
	Versión: 02					
Fecha: 25/11/2019						
Consecutivo: N/A						
Página: 1 de 1						
Partes Interesadas pertinentes	Dirección General	Jurídica	Subdirección Técnica	Sistemas	Profesional Técnico	
	Subdirección Admin. Financiera	Control Interno	Tesorería	Contabilidad	Secretaría Ejecutiva	
Propósito: Esta encuesta tiene como fin primordial identificar las necesidades que tiene los funcionarios del IMEBU en cuanto a temas de capacitación y actividades de bienestar social, deportivas y recreativas para la proyección del Programa de Bienestar Social y Plan de Capacitación Institucional para la vigencia 2020, con la realización de estas actividades de bienestar se pretende mantener un clima laboral óptimo y saludable que permita mejorar el desempeño laboral de los funcionarios del Instituto, así mismo obteniendo las necesidades en cuanto a temas de capacitación permitirá que los funcionarios afiancen sus competencias personales y laborales en el cumplimiento de sus funciones.						
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 PROYECCIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL - IMEBU 2020						
Nombres y Apellidos						
Dependencia:		Cargo que desempeña:		Fecha:		
¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?						
Tipo de pasatiempos (Marque con una X)						
Deportivos	☐	Otro(s)	☐			
Artísticos/Musicales	☐	¿Cuál (es)?				
Culturales	☐					
Vacacionales	☐					
Indique el motivo principal por el cual le gusta participar en las Actividades de Bienestar que realiza la Entidad:						
Involucrar y Compartir con la familia en las diversas actividades.				☐	Otro(s) ☐	
Fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y contribuir a mejorar el clima organizacional.				☐	¿Cuál(es)?	
Participar en actividades que propicien el aprendizaje en temas culturales y artísticos				☐		
Salir de la rutina en la Entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones, mejorando niveles de estrés laboral				☐		
¿Qué actividades de Bienestar le gustaría que se implementaran en el Programa de Bienestar social del IMEBU para la vigencia 2020?						
A. Deportivos:		B. Recreativos y vacacionales		C. Artísticos y Culturales		
Fútbol / Microfútbol	☐	Caminatas ecológicas	☐	Cineforos	☐	
Microfútbol	☐	Integraciones de la caja de compensaci	☐	Teatro	☐	
Baloncesto /Volleyball	☐	Campamentos juveniles	☐	Danzas	☐	
Juegos de mesa	☐	Novenas navideñas	☐	Visita a museos o sitios de interés turístico	☐	
Bolos / Minitejo/ Rana	☐	Festival de cometas	☐	Baloterapia	☐	
Natación	☐	Fechas especiales	☐	Otro (s)	☐	
Gimnasio	☐	Otro(s)		¿Cuál(es)?:		
Otras actividad deportiva?	☐	¿Cuál(es)?:				
Cuáles?						

 IMEBU LIBERAZGO - INNOVACIÓN SOCIAL	INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO EMPRESARIAL DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA 110	Emisión: Por aprobar	Código: A-GTH-PL03
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SST	Versión: 01	Fecha:
	Consecutivo:	Página: 26 de 26

De la siguiente lista, ¿en qué tipo de actividades de promoción y prevención le gustaría participar?	Capacitación Informal en artes y artesanías	Tiene otras sugerencias de actividades que contribuyan a mejorar el Bienestar Institucional?	
Salud visual ☐	¿Le gustaría participar en un curso de manualidades y /o artesanías?		
Salud oral ☐			
Prevención cardiovascular ☐	SI ☐		
Salud auditiva ☐	Cuáles?		
Jornadas de vacunación ☐	NO ☐		
Prevención de enfermedades ☐			
Manejo del estrés ☐			
Prevención de desórdenes Musculo-esquelético ☐			
ENCUESTA EXPLORATORIA DE NECESIDADES PARA PROYECCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN IMEBU 2020			
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 Atención al ciudadano Marco normativo contable para entidades del gobierno Ofimática Presupuesto Público Telecomunicaciones Defensa Jurídica Rendición de cuentas Auditorías 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		
¿Qué otro tipo de capacitaciones le gustaría que quedara incluida en el Plan Institucional de Capacitaciones?			
3. ¿Qué otras actividades de capacitación considera se deberían realizar para optimizar el rendimiento laboral de usted como funcionario para un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones en el IMEBU ?			
Firma Funcionario			
Firma Responsable Área de Talento Humano			

