



**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR
SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS**

Código: PL.04.PO.TH

Versión 0.4

Fecha: 28.01.19

Página 1 de 15

**INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE
BUCARAMANGA "INVISBU"**

**Subdirección Administrativa y Financiera
Gestión del Talento Humano**

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS DEL INVISBU**

2019



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Código: PL.04.PO.TH


Versión 0.4

Fecha: 28.01.19

Página 2 de 15

CONTENIDO

OBJETIVOS.....	11
OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	11
BENEFICIARIOS	11
NIVELES DE RESPONSABILIDAD	12
1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	12
1.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	12
1.1.2 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL.....	12
1.1.3 PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	12
1.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	13
1.2.1 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	13
1.2.2. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS	13
2. PROGRAMA DE INCENTIVOS	13
2.1 PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS	¡Error! Marcador no definido.
2.2 PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.....	14
2.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1 REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO.....	14
2.3.1.1 Procedimiento para la selección de los mejores empleados:	15
2.3.1.2 Reconocimiento de Incentivos No Pecuniarios a los Mejores Empleados.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2.1 Condiciones	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2.2 Contenido:.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2.3 Designación de evaluadores, determinación del incentivo y seguimiento al proceso...	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2.4 Funciones del equipo evaluador	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2.5. Etapas del proceso de selección para equipos de trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2.6 Reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios al mejor equipo de trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	15

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 3 de 15

1. PRESENTACIÓN

En cumplimiento a los lineamientos de la función pública, el Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos del INVISBU, busca favorecer el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Así las cosas, con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores del INVISBU, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El Programa de Bienestar Social para el INVISBU tiene como objetivo de desarrollar acciones y estrategias de bienestar social desde un enfoque integral del SER, con el fin de favorecer las condiciones psicosociales, laborales y motivacionales de los servidores de la en la Entidad y para ello, el Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.


Con base en lo anteriormente expuesto, el Talento Humano presenta el programa de Bienestar Social Laboral 2019, el cual se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión del INVISBU y fortalecer el clima laboral de la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004, Parágrafo 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)*

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 visión institucional”.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 4 de 15

Así mismo, el **capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998** define que: “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”.

Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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. 10

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. 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. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. 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. 11

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 5 de 15

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los pre-pensionados 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.


Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).

12

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 6 de 15

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).


ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82).

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 7 de 15

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 84).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).


15

Acuerdo 617 de 2018 CNSC Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Evaluación del desempeño laboral: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (Acuerdo 617 de 2018 CNSC artículo 1º)

ESCALA DE CALIFICACIÓN. La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 8 de 15

Día de la Familia: de conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: “Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: *Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia".*

Decreto 051 de 16 enero de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 4 parágrafo 2 “ Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que acá se establece, considera fundamental respetar y aplicar integralmente la primacía de los principios que orientan el Derecho Constitucional al Trabajo previstos en el artículo 53, dentro de los que adquiere especial importancia el de la favorabilidad y el de la imposibilidad de desmejorar las condiciones laborales, en relación con normas y disposiciones ulteriores que llegaren a expedirse y que contraríen los mismos y en especial, la plena vigencia de los Convenios Internacionales del Trabajo suscritos y aprobados que hacen parte del denominado Bloque de Constitucionalidad y por tanto priman sobre las normas que les fueren contrarias, tal es el caso de los beneficios consagrados en anteriores planes de la ESAP los que se conservan y se mejoran en concordancia con lo indicado.

JUSTIFICACION

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga– INVISBU -, se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, con la cual se buscó identificar las necesidades en materia de:

- Deportivas
- Reconocimiento y celebración fechas especiales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación Informal en artes y artesanías
- Clima Laboral

Lo anterior, constituye el insumo no solo para la elaboración del Plan sino también del cronograma de actividades, que van encaminadas a la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión, mediante la generación y otorgamiento de condiciones favorables para los funcionarios, tanto en su esquema personal como laboral.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social responde a un diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, el instrumento se aplicó en el mes de enero de 2018 con una participación de 28 funcionarios, de las cuales el 57.14% de los encuestados son mujeres y el 42.86% hombres.

La encuesta nos permitió obtener información relacionada con las percepciones que los empleados públicos tienen del Bienestar y qué quisieran que el INVISBU implementara dentro del cronograma de actividades, la cual fue analizada y descrita como base para la estructuración del presente plan.

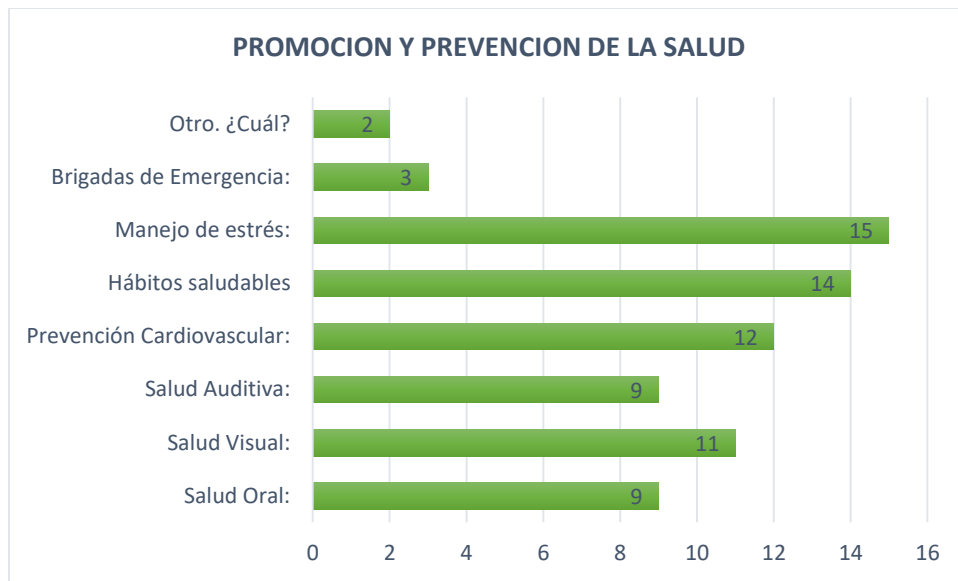
Los resultados de las encuestas se presentan en orden de preferencia (actividades de mayor a menor preferencia), se sintetizó la información a través de gráficas que a continuación se presentan y que arrojaron las tendencias en cada uno de los subprogramas y actividades que componen el Programa de Bienestar Social, Estímulos e incentivos resaltan los porcentajes más altos, que son básicamente sobre los cuales se fundamenta el conjunto de actividades que conformaran el plan.



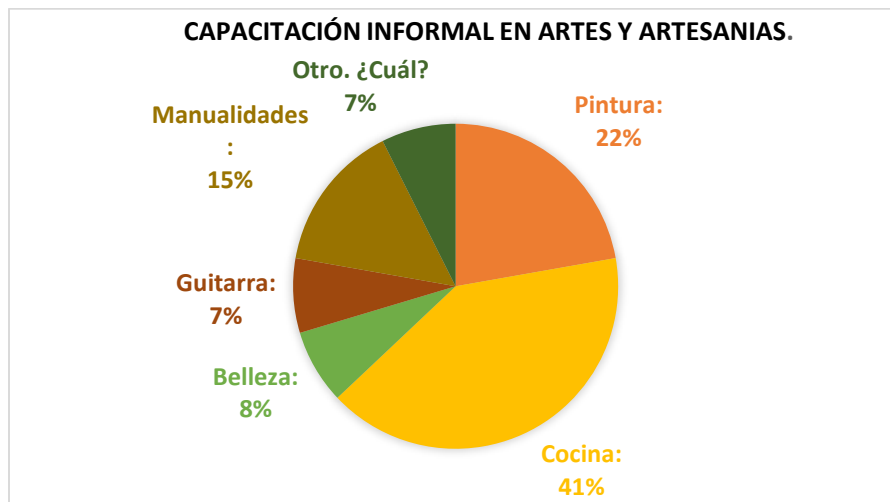
Los deportes más representativos son el baloncesto y futbol. En la opción de otros los funcionarios proponen actividades como tenis de mesa, ajedrez, caminatas, natación, gimnasio y una gran mayoría sugiera yoga y Pilates.



Las fechas y celebraciones más relevantes para los funcionarios son la integración de fin de año, día de la secretaria, día de la mujer y día de amor y amistad. En la opción de otros los funcionarios proponen reconocimiento a fechas como día del empleado público, día de la familia y celebración de los cumpleaños.



En promoción y salud para los funcionarios los temas más importantes son el manejo de estrés, hábitos saludables y prevención cardiovascular. En la opción de otros los funcionarios proponen realizar exámenes generales.



En capacitación informa, la cocina con un 41%(representativo) y pintura con 22% son las más interesantes para los funcionarios. En la opción de otros los funcionarios proponen actividades de coral, teatro y bajo eléctrico



En la opción de otros los funcionarios proponen actividades o capacitaciones en manejo del tiempo, valores, respeto y una observación para que se tenga en cuenta la negociación con los sindicatos y las propuestas del comité de comisión de personal.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Organizar programas y 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, buscando además elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia con la Entidad.

El Plan de Bienestar Social redundará en el cumplimiento de la misión institucional, a través de la generación de un clima organizacional que motive a sus servidores públicos a prestar un mejor servicio al ciudadano.


OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de su participación en el diseño, ejecución y evaluación de programas de estímulos e incentivos.
2. Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenencia y compromiso institucional en los equipos de trabajo.
3. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

En los programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 12 de 15

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad del Grupo de Gestión de Talento Humano realizar el proyecto del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del INVISBU, el cual contará con el seguimiento del Comité de Comisión de Personal

1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

1.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, se velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

1.1.2 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.


Estrategias.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carnés y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

1.1.3 PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior el Grupo de Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 13 de 15

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social lo anterior de acuerdo con la Ley 1857 de 2017.

Estrategias

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.

1.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

1.2.1 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

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

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.


1.2.2. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

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.

2. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores logrando un impacto positivo en la gestión institucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 14 de 15

El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y a los mejores equipos de trabajo, tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

- BENEFICIARIOS.

De conformidad con el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes servidores.

1. Servidores Públicos de carrera administrativa.
2. Equipos de trabajo conformado por servidores públicos del INVISBU, que logren niveles de excelencia.
3. Los demás servidores públicos que de conformidad con los principios constitucionales y convenios internacionales o acuerdos colectivos de negociación consagran este derecho en materia laboral.

El Decreto 1083 de 2015 señala en el Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

2.1 PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

El decreto 1083 de 2015 señala en su 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, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, se establecen las siguientes modalidades de incentivos no pecuniarios:


El Artículo 83 del Decreto 1227 de 2005 establece:

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

2.1 REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO

Para la selección del mejor empleado de carrera administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Código: PL.04.PO.TH
		Versión 0.4
		Fecha: 28.01.19
		Página 15 de 15

2.1.1 Procedimiento para la selección de los mejores empleados:

Para la selección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción se procederá de la siguiente manera:

- El Comité de Comisión de Personal dará inicio al proceso de selección en la fecha que estime pertinente.
- El Grupo de Gestión del Talento Humano, deberá presentar al Comité de Comisión de Personal el listado de los empleados de Carrera Administrativa, cuyas calificaciones hayan alcanzado evaluación Sobresaliente con puntaje mayor o igual al 95 % en la última calificación de servicios en firme.
- El Comité de Comisión de Personal con fundamento en lo anterior, elaborará el acta correspondiente y será enviada al Director(a) para que mediante acto administrativo, formalice la selección y la asignación de incentivos no pecuniarios.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Corresponderá al Grupo de Gestión de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan trimestralmente para ser revisado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño por ser un entregable del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del INVISBU para la vigencia 2019, fue adoptado mediante resolución 045 de **2019**

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA DEL CAMBIO
0.4	Vigencia 2019	Enero 2019