

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 1 de 13

Contenido

INTRODUCCION	2
JUSTIFICACION:	3
MARCO LEGAL:	3
OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR:	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
POLITICA DE CALIDAD.....	5
POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL.....	5
DIAGNOSTICO:	6
ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL 2021.....	9
APOYO PARA EDUCACION FORMAL:	10
BIBLIOGRAFÍA.....	12

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 2 de 13

INTRODUCCION

Las entidades públicas regidas por el Decreto Ley 1567 de 1998 están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e Incentivos.

Los programas de Bienestar Social se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores de la entidad como procesos 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 Institución Redundando así en el mejoramiento del clima laboral, asegurando que el ambiente de trabajo influya de manera positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la Institución.

Decreto 1227 de 2005. Artículo 70. 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:

70.1. Deportivos, recreativos y Vacacionales.

70.2. Artísticos y Culturales.

70.3. Promoción y prevención de la Salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

De acuerdo al decreto 4661 de 2015, para el cual se modifica el Decreto 1227 de 2015:

"Artículo 1°. Modifícase el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así: "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".

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 3 de 13

JUSTIFICACION:

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

MARCO LEGAL:

El programa de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos del **INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO DE YUMBO - IMETY** se realizó atendiendo la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, parágrafo del Artículo 36.
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título II, capítulos II y III.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Capítulo II.
- Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 4 de 13

OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR:

- Promover condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad Laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- 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.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cumplimiento mínimo del 98% del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos del año 2021.
- Socializar el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos del año 2021, por los diferentes medios de comunicación institucionales.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 5 de 13

POLITICA DE CALIDAD

El INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO DE YUMBO – IMETY, ofrece programas técnico laboral y de extensión, fundamentado en el compromiso permanente hacia la comunidad, el sector productivo y las partes interesadas; con el mantenimiento y mejoramiento continuo de una oferta curricular de calidad, que permita a sus estudiantes formarse integralmente en valores, competencias laborales, creando una cultura hacia el emprendimiento; disponiendo para ello, de personal calificado y competente, una comunicación efectiva tanto interna como externa, la prestación de un buen servicio y la permanente interacción con el sector productivo; todo ello armonizado al Plan de Desarrollo del municipio de Yumbo y el cumplimiento de la reglamentación vigente.

POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL

INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DE YUMBO “IMETY”, Es una Institución descentralizada del Municipio de Yumbo, creada mediante acuerdo Municipal 016 de agosto de 2012, modificado por el acuerdo 015 de 2013. Encamina sus acciones a la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Ha establecido su política de seguridad y salud en el trabajo transversal a todas sus operaciones y en todos los centros donde opera, basada en el reconocimiento de la importancia del capital humano y el compromiso del más alto nivel de la organización con la implementación y mejoramiento continuo a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y demás partes interesadas, ofreciendo lugares de trabajo seguros y adecuados.

En concordancia con lo anterior, contempla las siguientes directrices:

- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del SG SST.
- Proporcionar el entrenamiento y la capacitación que permita mejorar la competencia, conciencia y responsabilidad de todos los empleados.
- Lograr el mejoramiento continuo y buen desempeño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta política hace parte de las políticas de gestión de la empresa, será revisada anualmente y comunicada a todos los trabajadores.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 6 de 13

DIAGNOSTICO:

ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL PERIODO 2020.

- ✓ Día recreativo
- ✓ Integración de fin de año
- ✓ Examen ocupacional
- ✓ Auxilio de gafas
- ✓ Medicina Preventiva (Semana de la salud)
- ✓ Auxilios Educativos
- ✓ Curso de cocina (gestión)
- ✓ Comunicación Asertiva
- ✓ Bonos decembrinos
- ✓ Día de la familia

ENCUESTA 2021:

Durante el mes de Enero de 2021, se aplicó la Encuesta de Bienestar Social. Teniendo en cuenta que la Institución actualmente cuenta con 7 empleados de planta, se entregaron 7 encuestas de las cuales todas fueron diligenciadas cumpliendo con el 100% del total de empleados encuestados con el fin conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios, así como el nivel de satisfacción del Plan de Bienestar ejecutado durante la vigencia anterior.

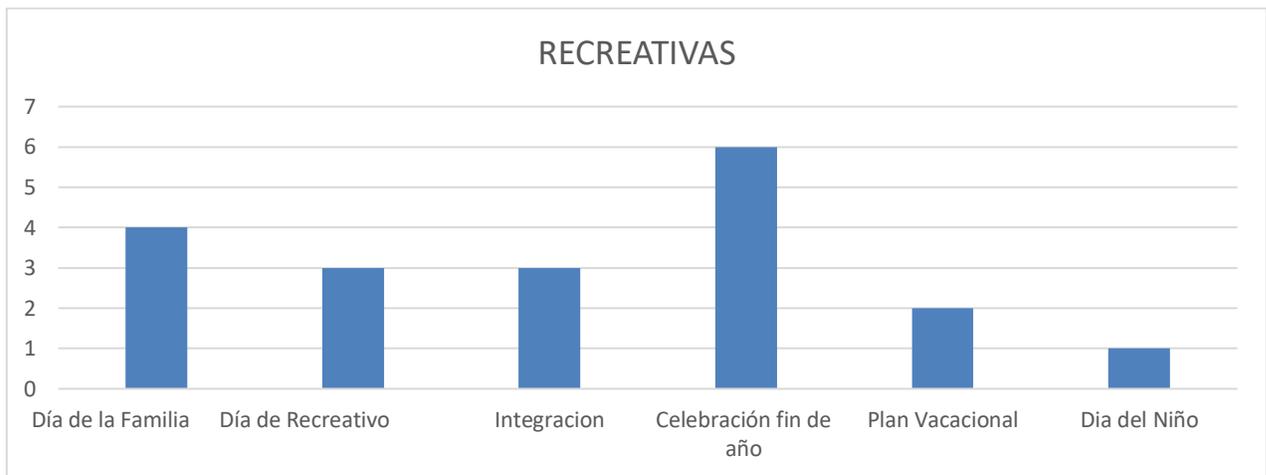
A continuación, se presentan los resultados obtenidos, a partir de la tabulación y análisis de las encuestas:

A. ACTIVIDADES DEPORTIVAS:



Según las encuestas realizadas las actividades de Día deportivo y Entrenamiento Deportivo tienen la mayoría de votación.

B. RECREATIVAS:



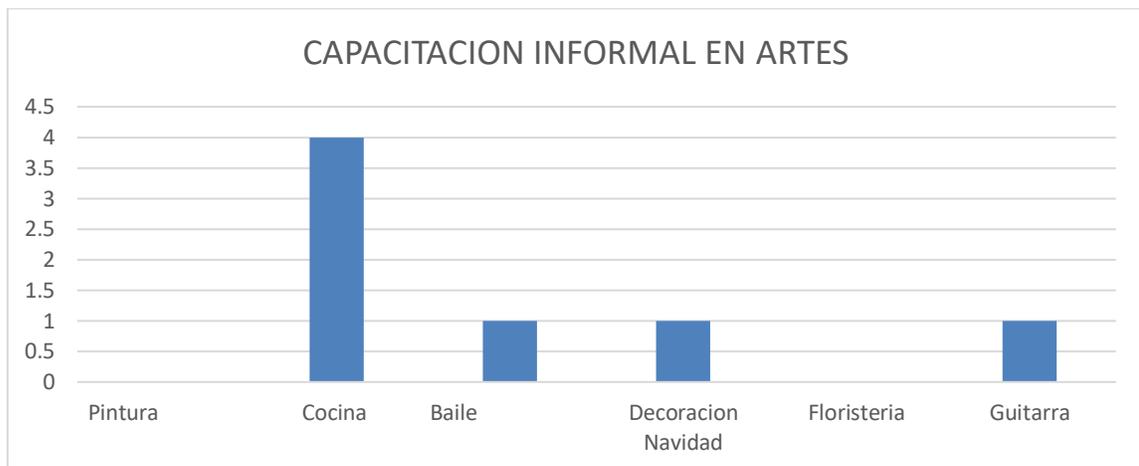
Según las encuestas realizadas las actividades de celebración fin de año, día de la familia, día de recreación e integración, tienen la mayoría de votación.

C. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD:



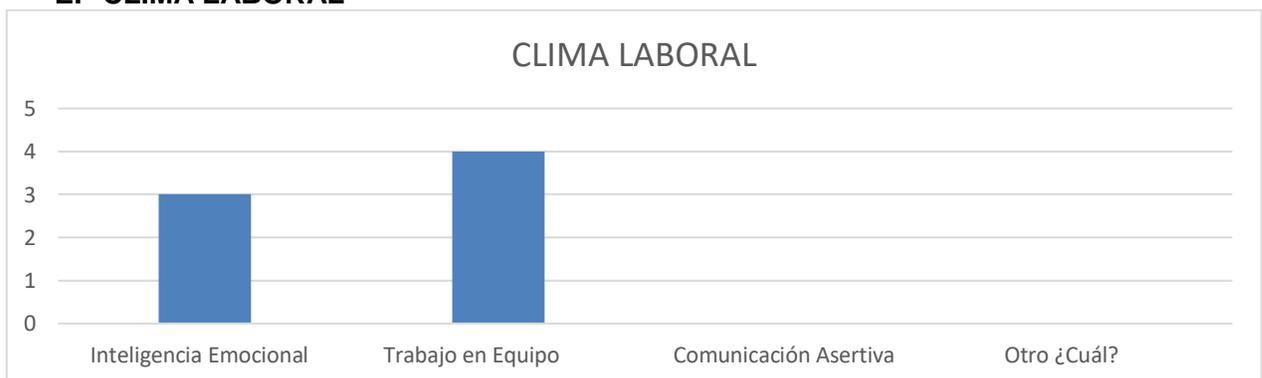
Según las encuestas realizadas las actividades de gafas, odontología, complemento nutricional tienen la mayoría de votación.

D. CAPACITACION INFORMAL EN ARTES:



Según las encuestas realizadas las actividades de Cocina, Decoración y Guitarra tienen la mayoría de votación.

E. CLIMA LABORAL



Según las encuestas realizadas las Capacitaciones de Inteligencia Emocional y Trabajo en Equipo tienen la mayoría de votación.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 9 de 13

ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL 2021

ACTIVIDADES DEPORTIVAS
Día Deportivo
Entrenamiento Deportivo personalizado
RECREATIVAS
Integración Empleados
Día de la Familia
Celebración fin de año
Día de Recreativo
PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD
Odontología
Gafas
Complemento Nutricional personalizado
CAPACITACION INFORMAL EN ARTES
Cocina (GESTIÓN)
Automaquillaje (GESTION)
Manualidad navideña (GESTION)
CLIMA LABORAL
Inteligencia Emocional
Trabajo en Equipo

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	
	Versión: 06	
		Página 10 de 13

DISTRIBUCION DE PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL

Para el año 2021, se aprobó un presupuesto de Cuarenta Millones Quinientos Noventa y Dos mil Doscientos Nueve pesos (\$35.438.501) para realizar las actividades de bienestar social, el cual se distribuirá de la siguiente manera:

ACTIVIDAD		VALOR
AUXILIO OFTALMOLOGICO		7.000.000
AUXILIO ODONTOLOGICO		3.000.000
CANASTA EDUCATIVA HIJOS EMPLEADOS (APOYO PARA EDUCACION FORMAL)		4.396.501
ACTIVIDADES DEPORTIVAS		3.500.000
Recreativas	CELEBRACION DE NAVIDAD Y TALLER	4.542.000
	DETALLES NAVIDEÑOS	4.600.000
	DIA DE LA FAMILIA Y EMPLEADO	8.400.000

APOYO PARA EDUCACION FORMAL:

El apoyo a la educación formal comprende un apoyo económico que se reconoce al funcionario, por una sola vez en cada vigencia fiscal y podrán acceder tanto al Auxilio Escolar como al Universitario para cubrir gastos de matrícula y/o textos escolares del empleado o del cónyuge o compañero o compañera permanente o de los hijos que dependan económicamente del servidor hasta los 25 años de edad.

Teniendo en cuenta que los empleados podrán acceder a un (1) solo Auxilio Escolar sin importar el número de hijos para el que solicite, sin ser esto impedimento para acceder al auxilio universitario.

Para el apoyo en Educación Formal se tendrá en cuenta lo contemplado en la Ley 115 de 1994 artículo 10 "Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".

Artículo 11. Niveles de la educación formal. La educación formal a que se refiere la presente Ley, se organizará en tres (3) niveles:

- a) El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	
	Versión: 06	
		Página 11 de 13

- b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y
- c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

Apoyo Universitario: se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 30 de 1992; artículo 9°: " Los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza Profesional, Técnica, tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía".

Conforme al Decreto 4807 del 20 de Diciembre de 2011, este beneficio no aplicará para los familiares de los servidores públicos que cursen sus estudios en establecimientos educativos estatales, toda vez que se aplicó la gratuidad para estudiantes de educación preescolar, primaria, secundaria y media por las excepciones que el mismo Decreto contempla.

Para ser beneficiario del apoyo económico para educación formal se requiere:

- Estar vinculado a la entidad durante un tiempo mínimo de un (1) año.
- Realizar la solicitud y anexarle registro civil de nacimiento o matrimonio.
- Aportar documento de identidad del estudiante, ya sea tarjeta de identidad o cedula dependiendo el caso.
- Certificación de matrícula expedida por el establecimiento de educación en donde conste el ciclo que va a cursar o el semestre lectivo y costo de la matrícula, o en su defecto recibo de pago de la institución educativa.

Para comprobar el parentesco: La unión matrimonial mayor a dos (2) años, bastara la manifestación suscrita por el funcionario, la cual se entenderá presentada bajo la gravedad del juramento y certificación de matrícula expedido por el establecimiento de educación debidamente aprobado donde conste el ciclo que se va a cursar, el año o semestre lectivo y el costo de la matricula o en su defecto tabulado o recibo de pago de la institución educativa.

Nota: Tener en cuenta el:

Art. 73 del Decreto 1227 de 2005, el cual establece:

"La financiación de la educación formal está dirigida a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. 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".

Se otorgara un solo auxilio escolar o universitario para el empleado, hijo o cónyuge, previo cumplimiento de sus requisitos aquí establecidos.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 12 de 13

Nota:

En caso de existir en situaciones específicas conflictos de intereses o inhabilidades de alguno de los miembros evaluadores, este podrá declararse impedido y se designará un funcionario que reemplace durante el período de tiempo que se requiera, para ello serán tenidos en cuenta los suplentes de los titulares de la Comisión de Personal.

Nota:

Una vez contratadas y/o ejecutadas las actividades de los programas, en caso de que lo presupuestado no se ejecute en su totalidad, este rubro pasara al plan vacacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005.

Elaboro	Reviso	Aprobó
Eder Muñoz Bravo	John Jairo Ortiz	Jaime Sánchez Lenis
Apoyo Gestión T. H.	Representante por la Dirección – Comisión de personal	Director
Firma: 	Firma:	Firma:

ANEXOS

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR	Versión: 06
		Página 13 de 13

Anexo A. Control de Cambios

Versión	Fecha (dd/mm/aaaa)	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción de la actualización
01	0/11/2018	Eder Jair Bravo	Carlos Arturo Tello Becerra	Creación del Plan, para la vigencia 2019.
02	30/01/2020	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2020.
03	04/08/2020	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo al acta 01 de la comisión de personal y redistribución presupuestal de las mismas.
04	10/08/2020	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación incluyendo protocolos de bioseguridad y normatividad por el covid 19
05	18/01/2021	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2021
06	15/06/2021	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo a la comisión de personal y redistribución presupuestal de la misma