



## Contenido

INTRODUCCION.....	2
JUSTIFICACION: .....	3
MARCO LEGAL:.....	3
OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR:.....	3
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
POLITICA DE CALIDAD.....	4
POLITICA DE SALUD OCUPACIONAL.....	5
ACTIVIDADES A REALIZAR 2022.....	24
PRESUPUESTO.....	25
APOYO PARA EDUCACION FORMAL:.....	10
BIBLIOGRAFÍA.....	12

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 08</b>
		<b>Página 2 de 13</b>

## 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 Estímulos 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 párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así: "Párrafo 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, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 08
		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.

### OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR:

- Propiciar 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.

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 08</b>
		<b>Página 4 de 13</b>

- 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.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Cumplimiento mínimo del 100% del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos del año 2023.
- Socializar el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos del año 2023, por los diferentes medios de comunicación institucionales.

### **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.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 08
		Página 5 de 13

## 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.

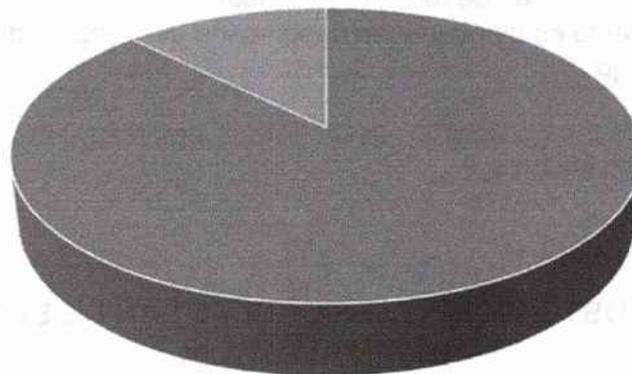
### ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

Para el proceso de Gestión Humana del IMETY, es muy importante el bienestar de sus servidores públicos y su grupo familiar\*, por eso lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta, con la cual se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos y su grupo familiar, e Incentivos para los servidores públicos para la vigencia 2023. Cabe resaltar que estas actividades podrán realizarse de manera presencial o virtual.

INFORMACION REQUERIDA
1. De las siguientes actividades indique las de su interés.

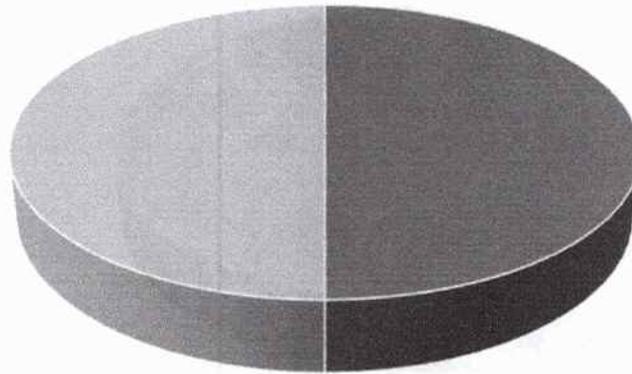
<p><b>DEPORTIVAS</b></p> <p>Día deportivo 7</p> <p>Zumba 0</p> <p>Yoga 0</p> <p>Entrenamiento deportivo 0</p> <p>Otro ¿Cuál? PESCA</p>	<p><b>RECREATIVAS</b></p> <p>Día de la familia 7</p> <p>Día Recreativo 0</p> <p>Integración 0</p> <p>Celebración de fin de año 7</p>
<p><b>PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD</b></p> <p>Semana de la Salud 0</p> <p>Prevención de la enfermedad 0</p> <p>Manejo de Stress 7</p> <p>Estilo de vida saludable 3</p>	<p><b>CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b></p> <p>Pintura 0</p> <p>Cocina 7</p> <p>Baile 0</p>
<p><b>CLIMA LABORAL</b></p> <p>Trabajo en equipo 3</p> <p>Comunicación asertiva 0</p> <p>Inteligencia Emocional 7</p>	

ACTIVIDADES DEPORTIVAS



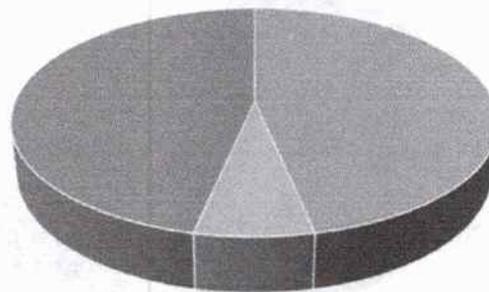
■ Día deportivo ■ Zumba ■ Yoga ■ Entrenamiento Deportivo ■ Pesca

**ACTIVIDADES RECREATIVAS**



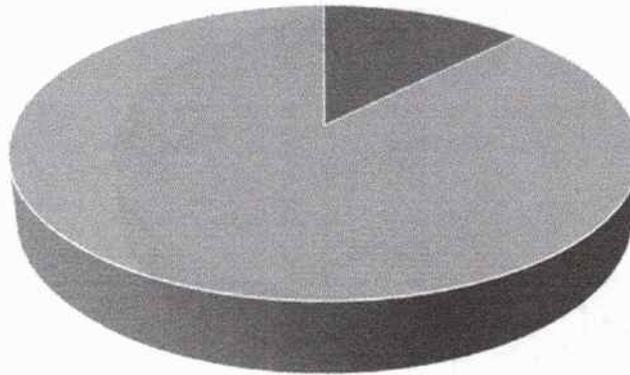
- Día de la familia
- Día recreativo
- Integración
- Celebración de fin de año
- Otro

**PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD**



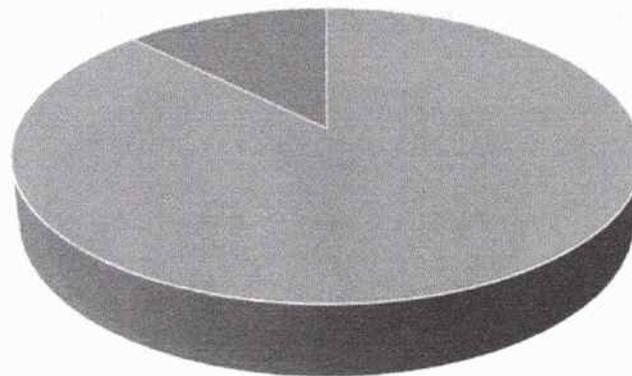
- Semana de la Salud
- Prevencción de la enfermedad
- Manejo del Stress
- Estilo de Vida saludable
- Otro

CLIMA LABORAL



■ Trabajo en equipo ■ Comunicación Asertiva ■ Inteligencia Emocional ■ Otro

CAPACITACIONE INFORMALES EN ARTES



■ Pintura ■ Cocina ■ Baile ■ Otro

**CONCLUSIÓN:** lo anterior, expresa el sentir y necesidades a satisfacer de los servidores públicos de planta de la institución, además contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión Institucional y generando un mejor ambiente laboral; integrando a los Servidores públicos y sus familias en una cultura verdadera e integral con la ciudadanía.

**1. DISTRIBUCCION DE ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LA ENCUESTA REALIZADA.**

<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>
PESCA RECREATIVA
<b>RECREATIVAS</b>
DIA DE LA FAMILIA
CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO
<b>PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD</b>
AUXILIO DE GAFAS
MANEJO DEL STRES - YOGA
<b>CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b>
NAVIDAD
COCINA
<b>CLIMA LABORAL</b>
TRABAJO EN EQUIPO
INTELIGENICA EMOCIONAL

**DISTRIBUCION DE PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL**

AUXILIO SALUD VISUAL	8.400.000
<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>	
PESCA DEPORTIVA	
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>	22.000.000
DIA DE LA FAMILIA	
CELEBRACION DE FIN DE AÑO	8.000.000
<b>PROMOCION Y PREVENCION DE SALUD</b>	
MANEJO DE STRES	GESTION
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	
<b>CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b>	
COCINA	GESTION
NAVIDAD	
<b>CLIMA LABORAL</b>	
TRABAJO EN EQUIPO	48.000.000

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 08
		Página 10 de 13

INTELIGENCIA EMOCIONAL	
INCENTIVOS Y/O RECONOCIMIENTOS	
CIERRE DE GESTION	

### 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;
- 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.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 08
		Página 11 de 13

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

**Nota1:**

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 2:**

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.

**Nota 3:** El desarrollo de este plan y sus actividades se desarrollarán a través de plan de acción mediante un operador, con estricto seguimiento del líder contratista de apoyo a la supervisión de Talento Humano y quien haga las veces de representante del personal y el Director, a excepción de la actividad concerniente al auxilio de salud visual, ya que este se hace de manera directa con factura legal emitida por entidad que atiende al empleado del IMETY .

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 08
		Página 12 de 13

**Nota 4 :** Al finalizar el operador deberá hacer entrega de informe analítico y estadístico de los resultados de los logros alcanzados y de las encuestas de satisfacción de cada una de las actividades .

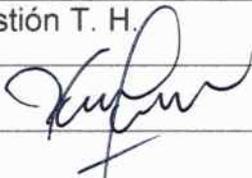
## BIBLIOGRAFÍA

- 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

<b>Elaboro</b>	<b>Aprobó</b>
Ximena López Urreste	Rubén Darío Millán V.
Apoyo Gestión T. H.	Director
Firma: 	Firma: 

## ANEXOS

### 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

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 08</b>
		<b>Página 13 de 13</b>

<b>04</b>	<b>10/08/2020</b>	<b>Eder Jair Muñoz Bravo</b>	<b>Jaime Sánchez Lenis</b>	Se realiza modificación incluyendo protocolos de bioseguridad y normatividad por el covid 19
<b>05</b>	<b>18/01/2021</b>	<b>Eder Jair Muñoz Bravo</b>	<b>Jaime Sánchez Lenis</b>	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2021
<b>06</b>	<b>15/06/2021</b>	<b>Eder Jair Muñoz Bravo</b>	<b>Jaime Sánchez Lenis</b>	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo a la comisión de personal y redistribución presupuestal de la misma
<b>07</b>	<b>30/01/2022</b>	<b>Ximena López Urreste</b>	<b>Jaime Sánchez Lenis</b>	Se hace actualización para el año 2022.
<b>08</b>	<b>30/01/2023</b>	<b>Ximena López Urreste</b>	<b>Rubén Darío Millán Vargas</b>	Se hace actualización para el año 2023.

