

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 1 de 24

## Contenido

INTRODUCCION .....	3
OBJETIVOS .....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
PROPOSITO .....	4
MARCO NORMATIVO.....	5
RESPONSABLES .....	6
PRINCIPIOS DEL PROGRAMA .....	7
DEFINICIONES .....	7
ETAPAS DE DESARROLLO .....	9
EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO .....	9
SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS .....	12
DISTRIBUCCION DE ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LA ENCUESTA REALIZADA .....	16
DISTRIBUCION DE PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL .....	17
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	18
ANEXOS.....	18
ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	
INTRODUCCIÓN .....	18
OBJETIVOS .....	18
OBJETIVO GENERAL .....	18
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	20
TIPOS DE INCENTIVOS .....	20
INCENTIVOS PECUNARIOS .....	21
INCENTIVOS NO PECUNARIOS .....	21
OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES .....	
OBLIGACIONES DEL IMETY .....	22

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 2 de 24</b>

RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS .....	22
RECONOCIMIENTOS NO PECUNIARIOS .....	22
BIBLIOGRAFÍA .....	23

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 3 de 24

## 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°. Modificase 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
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Versión: 07
		Página 4 de 24

## OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad, productividad y la seguridad laboral de los empleados del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; con el fin de generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función, compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Aplicar herramientas disponibles para consolidar y analizar las necesidades de bienestar social de los servidores públicos y sus familias.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad

## PROPOSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 5 de 24

## MARCO NORMATIVO

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 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.
- Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley
- 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 “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El 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”.
- Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 6 de 24

a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- La Ley 909 de 2004, en su 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 la desarrollen.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2022, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

## RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Gestión de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento y evaluación del programa; elementos que contarán con la participación y gestión del Comité de gestión institucional y el acompañamiento de la comisión de personal los términos en que sea reglamentado institucionalmente.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 7 de 24

## PRINCIPIOS DEL PROGRAMA

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo; se crea el programa cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

Este programa se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; la Ley 909 de 2004, el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo -IMETY.

## DEFINICIONES

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 8 de 24

\* Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

\* Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 9 de 24

## ETAPAS DE DESARROLLO

A partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2022, se llevará a cabo las siguientes etapas:

**Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el Plan de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2021, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2022 (ENCUESTAS)

**Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2022.

Las actividades a realizar en el Plan de Bienestar están articuladas al Plan Estratégico Institucional 2021-2024: **OBJETIVO ESTRATEGICO No. 4 LOGRAR UN DESARROLLO INTEGRAL DE LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DEL IMETY, A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA HUMANIZACIÓN DEL SERVICIO.**

### META ESPERADA:

- Cumplir con el Plan de Bienestar mínimo en un 95% en cada vigencia.
  - Línea Base: 100% de Cumplimiento
  - Meta Esperada: 95% de Cumplimiento.
- Cumplir con el Plan Institucional de Capacitación mínimo en un 95% en cada vigencia.
  - Línea Base: 100% de Cumplimiento.
  - Meta Esperada: 95% de Cumplimiento.

Acorde a los resultados e identificado las actividades de Bienestar social y seguridad y salud en el trabajo; se definen las siguientes rutas de valor:

### Ruta de valor la Calidad: Sub ruta “hacer siempre las cosas bien”

Esta ruta incluye las actividades encaminadas a realizar, teniendo en cuenta temas de cultura y cambio organizacional, como también generar herramientas para evaluar y desarrollar competencias de los empleados, enfocados en mantener un clima organizacional de calidad en el IMETY tanto en la parte física como emocional y mental.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 10 de 24

**Ruta de valor la Felicidad: Sub ruta “vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio”**

Esta ruta incluye las actividades encaminadas a generar bienestar, pues este aspecto genera mayor productividad. Incluye el Plan anual de seguridad y salud en el Trabajo, el Programa de Entorno Laboral saludable y el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

**Ruta de Valor Crecimiento: sub ruta “Liderazgo basado en valores”**

Para el desarrollo de esta ruta el IMETY tiene implementado el Plan de bienestar e incentivos, el código de integridad el cual permite mantener una cultura de integración, trabajo en equipo, destacar valores institucionales y mecanismos para mantener una adecuada comunicación. También incluye actividades enfocadas a mantener un clima organización de calidad para los empleados trabajando no solo la parte física, sino emocional y en seguridad y salud en el trabajo.

**Ruta de valor Servicio: sub ruta “Cultura basada en el logro y la generación de bienestar”**

Esta ruta incluye actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

Los planes, programas y actividades establecidos dentro del Plan de Bienestar e Incentivos

Relación de Rutas de valor con el Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos	
Ruta de valor la Calidad: Sub ruta “hacer siempre las cosas bien”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos</li> </ul>
Ruta de valor la Felicidad: Sub ruta “vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de seguridad y salud en el Trabajo</li> <li>• Entorno laboral, saludable</li> <li>• Información estadística confiable de índices de ausentismo laboral</li> </ul>
Ruta de Valor Crecimiento: sub ruta “Liderazgo basado en valores”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar e incentivos</li> <li>• Código de integridad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>
Ruta de valor Servicio: sub ruta “Cultura basada en el logro y la generación de bienestar”	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan institucional de capacitación</li> <li>• Inducción y reinducción</li> </ul>

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 11 de 24

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación eficacia del plan</li> <li>• Plan anticorrupción y atención al ciudadano</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cada eje de intervención dentro del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, define una serie de actividades a implementar durante la vigencia 2022 a saber:

RUTA DE VALOR/ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
<b>Ruta de valor de la Calidad: “hacer siempre las cosas bien”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos con las cajas de compensación, ARL,</li> <li>• Promover programas de formación y capacitación.</li> </ul>
Programas para fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, entorno saludable,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar capacitaciones, talleres, actividades prácticas.</li> </ul>
Plan de bienestar, estímulos e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronograma para la ejecución del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 103.PL.GH.02.</li> <li>• Exaltar a los funcionarios de la entidad de acuerdo a su profesión, reconocimientos por antigüedad del servicio.</li> <li>• Actividades de celebración de cumpleaños, (día de la Familia, Integración, Navidad)</li> </ul>
<b>Ruta de valor la Felicidad: Sub ruta “vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos con las cajas de compensación, ARL, IMCY, IMDERTY, INVIYUMBO</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de seguridad y salud en el Trabajo, entorno laboral, saludable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronograma de actividades del Plan de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable</li> <li>• Semana de la salud Ocupacional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información estadística confiable de índices de ausentismo laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear herramienta estadística sobre índices de ausentismo laboral de los empleados.</li> </ul>
<b>Ruta de Valor Crecimiento: sub ruta “Liderazgo basado en valores”</b>	

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 12 de 24

<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de bienestar e incentivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar Cronograma del plan de bienestar, estímulos e incentivos <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir actividades de la encuesta de detección de necesidades</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de integridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta de Liderazgo basado en valores(código de integridad)</li> <li>Actividades pedagógicas sobre integridad.</li> <li>Evaluar actividades código de integridad</li> </ul>
<b>Ruta de valor Servicio: sub ruta “Cultura basada en el logro y la generación de bienestar”</b>	Realizar acercamientos con las cajas de compensación, ARL, IMCY, IMDERTY, INVIYUMBO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan institucional de capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar cronograma de plan de capacitación</li> <li>Gestionar talleres o cursos con otras entidades.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inducción y reinducción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar programa de inducción y reinducción</li> <li>Desarrollar plan de gestión del conocimiento y la innovación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación eficacia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar encuestas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan anticorrupción y de atención al ciudadano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política humanización del servicio.</li> <li>Política de convivencia laboral</li> <li>Código de integridad</li> </ul>

## ENTIDADES DE APOYO

- Caja de compensación familiar del Valle del Cauca – COMFANDI
- Entidades promotoras de salud
- Fondos de pensiones y cesantías
- Entidades Administradora de Riesgos Laborales, entre otras.

## SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

Para identificar las necesidades de los servidores del Instituto Municipal de Educación y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades.

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

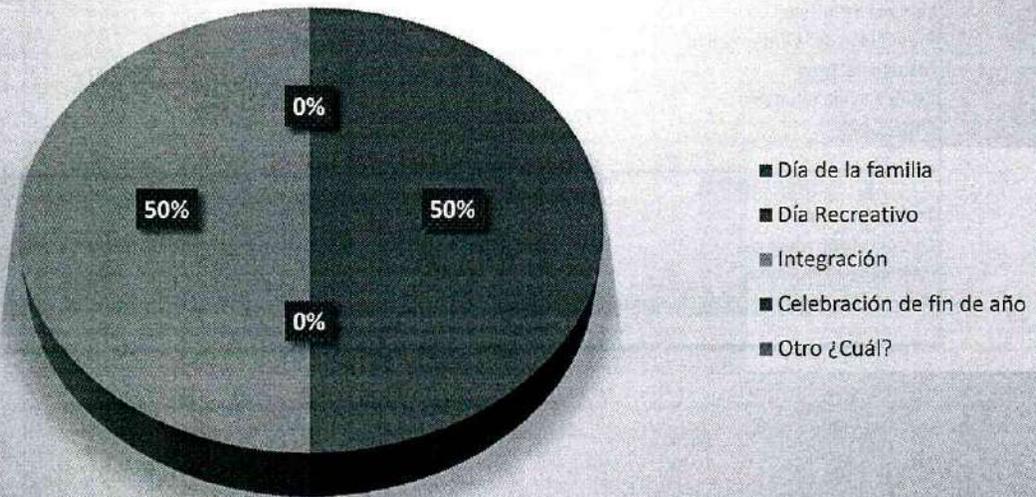
Para el proceso de Gestión Humana del IMETY, es muy importante el bienestar de sus servidores públicos y su grupo familiar\*, por eso lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta, con la cual se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos y su grupo familiar, e Incentivos para los servidores públicos para la vigencia 2022.

1. De las siguientes actividades indique las de su interés.			
<b>A. DEPORTIVAS</b>		<b>B. RECREATIVAS</b>	
Día deportivo	0	Día de la familia	7
Zumba	0	Día Recreativo	0
Yoga	0	Integración	7
Entrenamiento deportivo	0	Celebración de fin de año	0
Otro ¿Cuál? <u>PESCA RECREATIVA</u>	7	Otro ¿Cuál?	0
<b>C. PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD</b>		<b>D. CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b>	
Semana de la Salud	0	Pintura	0
Prevención de la enfermedad	7	Cocina	1
Manejo de Stres	7	Baile	7
Estilo de vida saludable	7	Otro ¿Cuál?	0
Otro ¿Cuál?	0		
<b>E. CLIMA LABORAL</b>			
Trabajo en equipo	7		
Comunicación asertiva	7		
Inteligencia Emocional	0		
Otro ¿Cuál? <u>INCENTIVOS Y/O RECONOCIMIENTOS</u>	7		

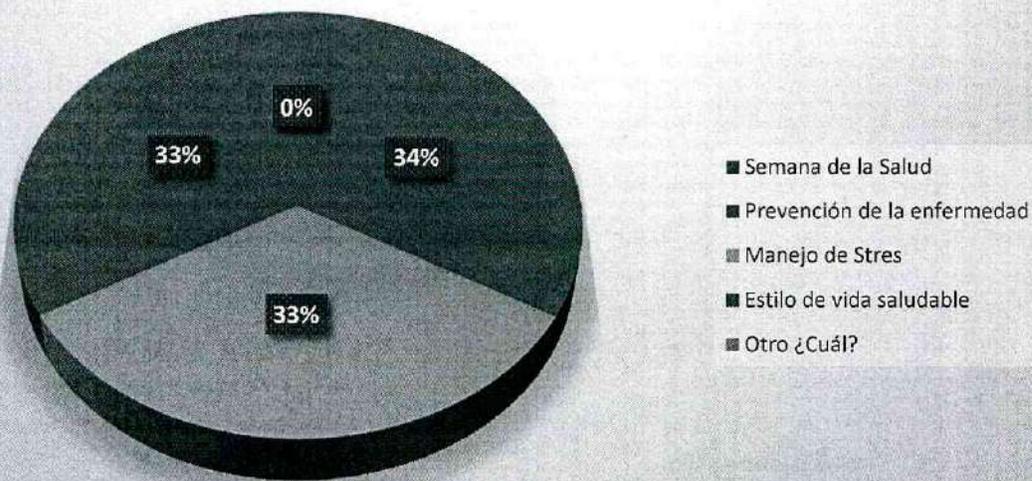
### A. ACTIVIDADES DEPORTIVAS



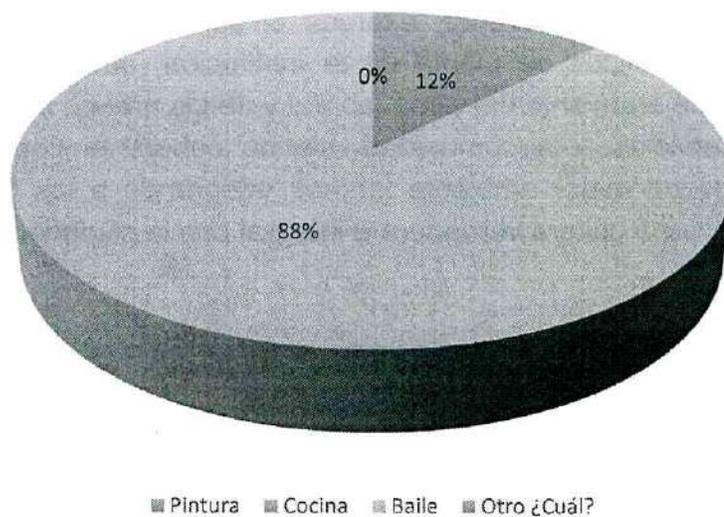
### B. ACTIVIDADES RECREATIVAS



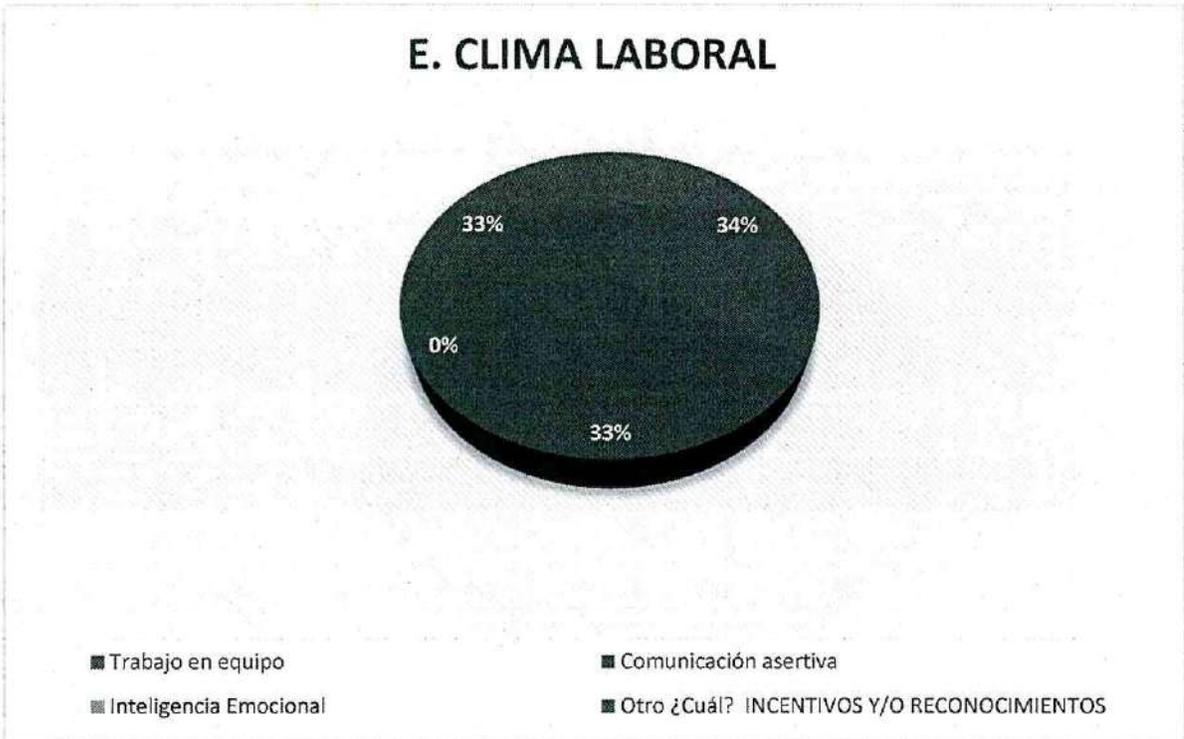
### C. ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD



### D. CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES



### E. CLIMA LABORAL



**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
INTEGRACION
<b>PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD</b>

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 17 de 24

<b>SEMANA DE LA SALUD</b>
MANEJO DEL STRES
ESTILO DE VIDA SALUDABLE
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES
<b>CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b>
BAILE
COCINA
<b>CLIMA LABORAL</b>
TRABAJO EN EQUIPO
COMUNICACIÓN ASERTIVA
INCENTIVOS Y/O RECONOCIMIENTOS

#### DISTRIBUCION DE PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL

AUXILIO SALUD VISUAL	\$ 6.000.000,00
<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>	\$22.000.000,00
PESCA RECREATIVA	
<b>RECREATIVAS</b>	
DIA DE LA FAMILIA	
INTEGRACION	\$ 7.000.000,00
<b>PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD</b>	GESTION
<b>SEMANA DE LA SALUD</b>	
MANEJO DEL STRES	
ESTILO DE VIDA SALUDABLE	
PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES	GESTION
<b>CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b>	
BAILE	
COCINA	\$ 7.000.000,00
<b>CLIMA LABORAL</b>	
TRABAJO EN EQUIPO	
COMUNICACIÓN ASERTIVA	\$ 6.000.000,00
INCENTIVOS Y/O RECONOCIMIENTOS	
CIERRE DE GESTION	\$ 8.000.000,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$56.000.000,00</b>

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 18 de 24

**Nota1:**

En caso de existir en situaciones específicas conflictos de intereses o inhabilidades de alguno de los miembros evaluadores del plan de bienestar, 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:** 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.

**Nota 3:** Al finalizar el operador deberá hacer entrega de informe de los resultados de los logros alcanzados y de las encuestas de satisfacción de cada una de las actividades.

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador, actividad que cuenta con el acompañamiento de la comisión de personal. Corresponderá a la Gestión de talento Humano, y el acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el seguimiento con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2022.

**ANEXOS**

- CRONOGRAMA
- INFORME DE RESULTADOS DE SATISFACCION

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 19 de 24

## ESTIMULOS E INCENTIVOS

### INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

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

Es importante mencionar que el Plan de Estímulos e Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo.

### OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

Realizar un reconocimiento a los servidores de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 20 de 24

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer en los servidores del IMETY el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo del IMETY.
- Contribuir fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

## BENEFICIARIOS

Se benefician todos los servidores del INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DE YUMBO "IMETY", de la siguiente manera:

1. Todos los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.
2. Otros servidores que la Entidad considere, por sus aportes al crecimiento de la institución.

## TIPOS DE INCENTIVOS

Para reconocer el desempeño podrán organizarse Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 21 de 24

**Incentivos Pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

**Incentivos No Pecuniarios:** El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda y días de descanso recompensados.

### **OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

Todo servidor de la planta de personal del IMETY, de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, podrá ser seleccionado como el mejor empleado del nivel y del IMETY, siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

- ✓ Tener más de un (1) año al servicio del IMETY.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.

### **INCENTIVO INDIVIDUAL POR AÑOS DE SERVICIO A LA INSTITUCION**

El incentivo por años de servicio en el del INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DE YUMBO "IMETY" se realizará de la siguiente forma:

- ✓ Empleado de planta o de libre remoción y nombramiento con más de 3 años en la Institución.
- ✓ Empleado sin procesos disciplinarios internos o externos.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 22 de 24

### OBLIGACIONES DEL IMETY

- ✓ Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de incentivos
- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Anual de Incentivos.
- ✓ Conformar y poner en funcionamiento el Comité de Incentivos.
- ✓ Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- ✓ Cumplir con los términos previstos en el presente Manual para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el sistema de estímulos e incentivos del IMETY.

### RECONOCIMIENTOS NO PECUNIARIOS

Días de compensación por:

- Días de permiso remunerado por vigencia que no supere los tres días.
- Día del servidor público
- Día de cumpleaños
- Día de la familia

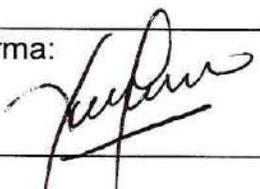
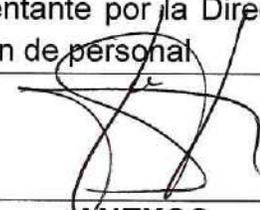
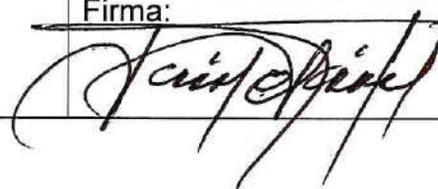
### RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS

- ✓ 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.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 23 de 24

## 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>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Ximena López Urreste	John Jairo Ortiz	Jaime Sánchez Lenis
Apoyo Gestión T. H.	Representante por la Dirección – Comisión de personal	Director
Firma: 	Firma: 	Firma: 

ANEXOS

## Anexo A. Control de Cambios

Versión	Fecha (dd/mm/aaaa)	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción de la actualización
01	01/11/2018	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>05</b>	<b>18/01/2021</b>	<b>Eder Jair Muñoz Bravo</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</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 Lenis Sánchez</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>Claudia Vélez Arias</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se hace actualización para el año 2022.
<b>08</b>	<b>30/01/2022</b>	<b>Ximena López U.</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo a la comisión de personal y redistribución presupuestal de la misma