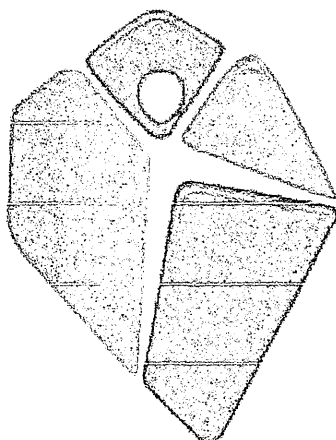
 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

PLAN DE INSTITUCIONAL BIENESTAR Y ESTÍMULOS




inderbu

Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga


BUCARAMANGA- SANTANDER

ENERO DE 2020

 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

CONTENIDO

1	JUSTIFICACIÓN.....	3
2	MARCO LEGAL.....	3
3	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018	6
4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	16
4.1	OBJETIVO GENERAL.....	16
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
4.3	DEFINICIONES.....	17
4.4	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO.....	17
4.5	COMPOSICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	18
4.5.1	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	18
4.5.1.1	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL	18
4.5.1.2	ACTIVIDADES DEPORTIVAS.....	18
4.5.1.3	ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES.....	19
4.5.1.4	RECREACIÓN.....	19
4.5.2	CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	19
4.5.2.1	CLIMA LABORAL.....	19
4.5.2.2	PRE-PENSIONADOS.....	20
4.6	DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	20
4.6.1	DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS.....	20
4.6.2	DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS.....	20
4.6.3	BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.....	21
4.7	ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	21
4.8	OTRAS ACTIVIDADES	21
4.9	PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	22
4.10	ENTIDADES DE APOYO.....	23
4.11	RECURSOS PRESUPUESTALES:.....	23
4.12	RESPONSABLES DEL PLAN DE BIENESTAR	23
4.13	EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	24
5	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	25
5.1	OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS.....	25
5.2	TIPOS DE INCENTIVOS	25
6	ANEXOS.....	26
7	CONTROL DE CAMBIOS	26
8	CONTROL DE DOCUMENTOS.....	27

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

1 JUSTIFICACIÓN

El Bienestar ayuda a incrementar la confianza en las propias capacidades, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentar un buen clima de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales.

El Modelo Integrado de Planeación y gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Cada vez es imperativo el desarrollar programas que sensibilicen a las personas a llevar estilos de vida saludables, a disponer de espacios de relación en el entorno laboral que coadyuven a desarrollar modelos de interrelación en ambientes no laborales que fortalezcan las competencias desde el SER.


Cada dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG cuenta con una herramienta diagnóstica que permite evaluar el estado de avance

El Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 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, implementando Programas de Bienestar Social en donde se incluyan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro, entre otros.

Con los resultados del informe diagnóstico de Riesgo Psicosocial y la encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad para identificar las necesidades en cuanto a actividades deportivas, recreativas y vacacionales, artísticas y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en otras modalidades, se desarrollará el Plan de Bienestar Social que motive el desempeño de los empleados.

2 MARCO LEGAL

El decreto 1567 de 1998 artículo 20 respecto a los programas de bienestar social establece que “deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar

 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente

El Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 del 2004, el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005 y el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, determina que *“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 e incentivos”*.

El Decreto 4661 de 2005, Artículo 1, 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”*.

El Decreto 1083 de 2015, señala que: *“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.”*


La Ley 1857 de 2017 *“Por medio de la cual se Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”*, norma dentro de la cual, se establecen algunas obligaciones para los empleadores como la nombrada en el artículo 3, el cual adicionó un artículo a la Ley 1361 de 2009, *“Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”*, artículo que a la letra dice:

“Artículo 3 - Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

La impresión o distribución de este documento sin autorización se considera copia No controlada

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020


Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

La Resolución Interna 135 de 2012 del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga, establece *las directrices al interior de la entidad para definir el plan institucional de Bienestar.*

Mediante la Resolución Interna 095 de 2017 el Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – *INDERBU, adopta el plan de bienestar social y estímulos.*

Con la Resolución Interna 166 de 2018 el Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – *INDERBU adopta el plan de capacitación y el bienestar social y estímulos*

En el mes de enero de 2020 se realizó una encuesta a todos los empleados públicos de la entidad, para conocer las actividades de interés que pudieran ser desarrolladas en el plan de bienestar social y estímulos del INDERBU. De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta, y a hechos históricos de las actividades realizadas, se formula el presente plan de bienestar social y estímulos.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020


3 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2020

Para la realización del Plan de Bienestar y Estímulos del INDERBU se llevaron a cabo las siguientes etapas:

1. **Sensibilización:** Mediante reunión con el personal, se informó a todos los funcionarios la importancia de su participación en la construcción del Plan de bienestar y estímulos, y se les invitó a diligenciar la encuesta de necesidades de Bienestar; cabe anotar que dicho instrumento fue actualizado para que el registro por parte de los funcionarios.
2. **Consolidación de Diagnóstico de Necesidades:** Se diseñó y aplicó la encuesta “diagnóstico de necesidades de Bienestar” para la vigencia 2020, las cuales fueron divulgadas y entregadas para que participaran todos los funcionarios del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga INDERBU. Posteriormente, se procedió a su consolidación y priorización para construcción del respectivo plan Institucional.
3. **Elaboración y presentación del Plan de bienestar y estímulos:** Una vez consolidada la información de la encuesta, se definió el contenido del Plan de Bienestar y Estímulos incluyendo las actividades más relevantes, las recomendaciones y propuestas descritas ante el diligenciamiento de la encuesta.

El formato de la encuesta aplicada para la identificación de necesidades de bienestar y estímulos se encuentra anexa en el presente documento.

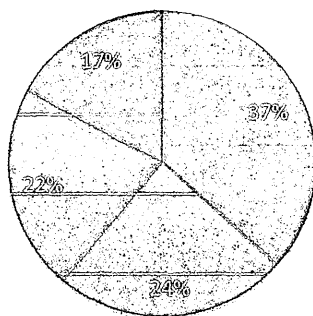
A continuación, se presentan los resultados de acuerdo a las respuestas de los funcionarios del INDERBU:

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

GENERALIDADES DE BIENESTAR

TIPOS DE INTERESES Y/O PASATIEMPOS	
Deportivos (Natación, gimnasio, caminar)	15
Artísticos y culturales	10
Ocio	9
Otro (viajes, turismo, cocina, zumba, lectura)	7
Total	41


TIPOS DE INTERÉS Y/O PASATIEMPOS



- Deportivos**
(Natación, gimnasio, caminar)
- Artísticos y culturales**
- Ocio**
- Otro**
(viajes, turismo, cocina, zumba, lectura)

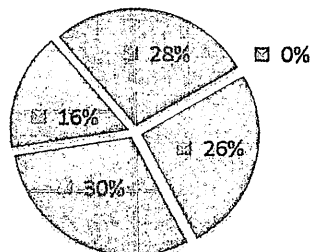
La consolidación de las respuestas registradas a la pregunta relacionada con los “tipos de interés y/o pasatiempos” de la encuesta de necesidades de bienestar arrojó que el 37% de los funcionarios realiza actividades deportivas, el 24% prefiere actividades artísticas y culturales, el 22% prefiere el ocio como parte de sus pasatiempos y el 17% restante se inclina por realizar otras actividades.

MOTIVOS POR LOS CUALES PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	
Compartir con la familia mediante diversas actividades	11
Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional	13
Participar en actividades que propicien el aprendizaje	7
Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones	12
otro (s)	0
Total	43

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

MOTIVOS POR LOS CUALES PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

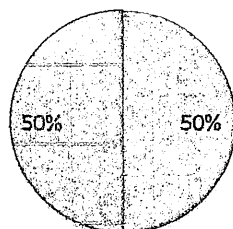
- Compartir con la familia mediante diversas actividades
- Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional
- Participar en actividades que propicien el aprendizaje
- Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones



La pregunta “los motivos por los cuales participaría en las actividades de bienestar” de la encuesta de necesidades de bienestar arrojó que el 30% de los funcionarios participaría en las actividades de bienestar para ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional, el 28% para relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones.


PERTENECE A ALGÚN GRUPO	
No	9
Si (Deportivos, Religioso, CIEAME)	9
Total	18

PERTENECE A ALGÚN GRUPO



- No
- Si
(Deportivos, Religioso, CIEAME)

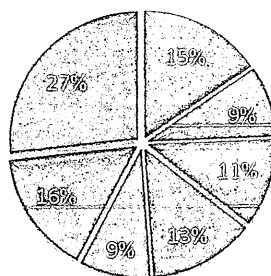
El 50% de los funcionarios del INDERBU pertenece a algún grupo en el que participa en sus tiempos libres; los grupos son principalmente religiosos y deportivos.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

ASPECTOS DE BIENESTAR

DEPORTIVOS	
Fútbol	7
Microfútbol	4
Baloncesto	5
Voleibol	6
Aeróbicos	4
Tejo	7
Rumbaterapia	12
Total	45

ASPECTOS DEPORTIVOS



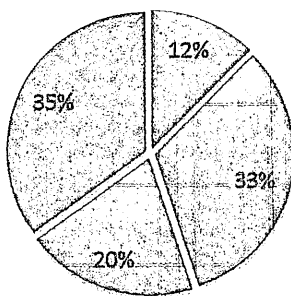
- Fútbol
- Microfútbol
- Baloncesto
- Voleibol
- Aeróbicos
- Tejo
- Rumbaterapia

En la pregunta relacionada con aspectos deportivos, el 27% de las respuestas corresponden a la rumbaterapia, siendo la actividad con mayor interés por parte de los funcionarios del INDERBU. La segunda respuesta con mayor interés es el tejo como deporte autóctono y relevante para los participantes en la encuesta.

RECREATIVOS Y VACACIONALES	
Caminata ecológica	5
Fiesta de fin de año	13
Celebración de fechas especiales	8
Visita técnica a escenarios en otra ciudad	14
Total	40



ASPECTOS RECREATIVOS Y VACACIONALES

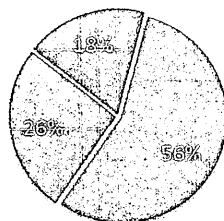


- Caminata ecológica
- Fiesta de fin de año
- Celebración de fechas especiales
- Visita técnica a escenarios en otra ciudad

Los aspectos recreativos y vacacionales de la encuesta de necesidades de bienestar arrojan el siguiente resultado: la visita técnica a escenarios en otra ciudad obtuvo un 35% de preferencia en las respuestas, siendo el resultado más alto, la fiesta de fin de año obtuvo un 33%, el 20% para las celebraciones de fechas especiales, el 12% restante prefiere caminatas ecológicas.


ARTÍSTICOS Y CULTURALES	
Cine	15
Teatro	7
Arte y pintura	5
Total	27

ASPECTOS ARTÍSTICOS Y CULTURALES



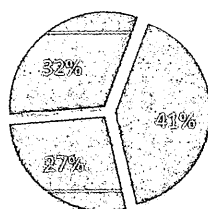
- Cine
- Teatro
- Arte y pintura

Los resultados de la pregunta relacionada con aspectos culturales como parte de las actividades de bienestar mostraron que el 56% de las respuestas referencian interés en el cine, el 26% indica interés en actividades de teatro y el 18% señala el interés en la realización de actividades de arte cultura.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

PREPARACIÓN PREPENSIONADOS	
Charlas informativas sobre el trámite pensional	9
Conferencias motivacionales	6
Actividad de integración/salida recreativa	7
Total	22

ASPECTOS PREPARACIÓN PREPENSIONADOS

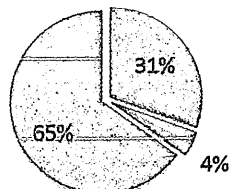


- Charlas informativas sobre el trámite pensional
- Conferencias motivacionales
- Actividad de integración/salida recreativa

En la pregunta relacionada con aspectos “preparación pre pensionados”, los resultados reflejan lo siguiente: 41% de las respuestas muestran interés en charlas informativas sobre trámite pre pensional, 32% actividad de integración/salida recreativa y el 27% conferencias motivacionales.


FAMILIARES	
Actividad recreodeportiva	7
Actividad cultural	1
Visita a sitios históricos y culturales	15
Total	23

ASPECTOS FAMILIARES



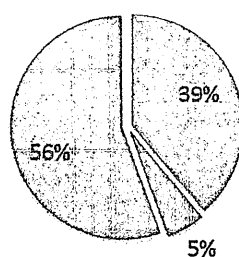
- Actividad recreodeportiva
- Actividad cultural
- Visita a sitios históricos y culturales

La pregunta relacionada con aspectos familiares de la encuesta de necesidades de bienestar arrojó que el 65% de las respuestas referencian interés en visita a sitios históricos y culturales, el 31% indica interés en actividad recreodeportiva y el 4% indica interés en actividad cultural.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	
Si	7
No	1
No responde	10
Total	18

PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA



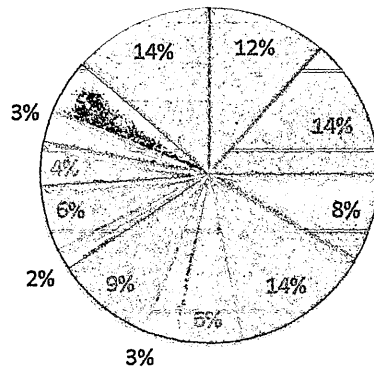
- Si
- No
- No responde

La pregunta relacionada con promoción de programas de vivienda de la encuesta de necesidades de bienestar arrojó que el 56% de los funcionarios no respondió la pregunta, el 39% si está interesado en recibir información sobre programas de vivienda, mientras que al 5% no está interesado en recibir información sobre programas de vivienda.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	
Salud oral	11
Salud visual	13
Salud auditiva	8
Prevención del riesgo cardiovascular	13
Prevención del cáncer	6
Prevención de lesiones deportivas	3
Manejo del estrés	9
Tabaquismo	2
Ergonomía	6
Brigadas de emergencia	4
Esquemas de vacunación	3
Donación de sangre	5
Buenos Hábitos Alimenticios	13
Total	96




PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD



- Salud oral
- Salud visual
- Salud auditiva
- Prevención del riesgo cardiovascular
- Prevención del cáncer
- Prevención de lesiones deportivas
- Manejo del estrés
- Tabaquismo
- Ergonomía
- Brigadas de emergencia
- Esquemas de vacunación
- Donación de sangre
- Buenos Hábitos Alimenticios

La salud visual, prevención del riesgo cardiovascular y buenos hábitos alimenticios con 14% fueron las respuestas más destacadas de la pregunta relacionada con actividades de promoción y prevención de la salud. La siguiente respuesta destacada con un 12% es la salud oral.

SISTEMA DE ESTÍMULOS	
Reconocimiento, premiación y promoción de los mejores proyectos presentados por equipos de trabajo, los cuales estén enfocados hacia la solución de problemas, el mejoramiento del servicio interno.	4
Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria	2
Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados	4
Reconocimiento al tiempo de servicio	11
Menciones honoríficas o diplomas	0
Descanso remunerado hasta por dos (2) días	11
Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias	3
Total	35

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

SISTEMA DE ESTÍMULOS

- Reconocimiento, premiación y promoción de los mejores proyectos presentados por equipos de trabajo, los cuales estén enfocados hacia la solución de problemas, el mejoramiento del servicio interno.
- Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria

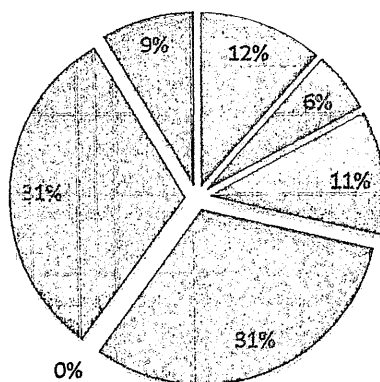
- Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados

- Reconocimiento al tiempo de servicio


- Menciones honoríficas o diplomas

- Descanso remunerado hasta por dos (2) días

- Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias

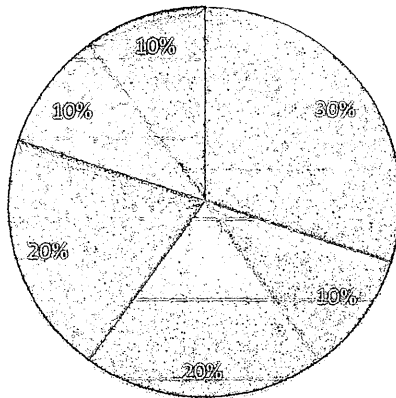


En el apartado relacionado con el Sistema de estímulos de la encuesta de necesidades de bienestar, los resultados en porcentaje de acuerdo a las respuestas de los funcionarios fueron los siguientes: 31% para descanso remunerado hasta por dos (2) días y reconocimiento al tiempo de servicio, 12% Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados, 11% Reconocimiento, premiación y promoción de los mejores proyectos presentados por equipos de trabajo, los cuales estén enfocados hacia la solución de problemas, 9% Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias, 6% Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria, 3% Menciones honoríficas o diplomas.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

SUGERENCIAS	
Clima Laboral, trabajo en equipo y atención al ciudadano	3
Terapias de relajación asistida con fisioterapeuta	1
Pausas activas dirigidas diariamente	2
Jornadas de integración (salidas a entornos naturales)	2
Viaje al mar	1
Apoyo a educación formal universitaria	1
Total	10


SUGERENCIAS



- Clima Laboral, trabajo en equipo y atención al ciudadano
- Terapias de relajación asistida con fisioterapeuta
- Pausas activas dirigidas diariamente
- Jornadas de integración (salidas a entornos naturales)
- Viaje al mar
- Apoyo a educación formal universitaria

En la aplicación de la encuesta hubo 10 registros relacionados con sugerencias presentadas por los funcionarios del INDERBU, los resultados fueron los siguientes: 3 personas indicaron la necesidad de trabajar en temas sobre Clima Laboral, trabajo en equipo y atención al ciudadano, 2 personas manifestaron interés en darle continuidad a la realización de pausas activas dirigida, 2 personas referenciaron su interés en la realización de jornadas de integración, 1 persona se interesó en recibir terapias de relajación asistida con fisioterapeuta, 1 persona manifestó la importancia de que se realice viaje al mar, 1 persona indicó que sería conveniente que se brinde apoyo a educación formal universitaria.

OBSERVACIÓN: La encuesta de Bienestar fue diligenciada por 18 de los 19 funcionarios del INDERBU, ya que el Subdirector Técnico se encontraba incapacitado al momento de su aplicación.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos del INDERBU, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y realizando actividades para elevar el sentido de pertenencia con la Entidad.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Organizar acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Garantizar el desarrollo integral de los servidores del INDERBU, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del recurso humano para el logro de los objetivos propuestos.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

4.3 ALCANCE

Son beneficiarios del Plan institucional de Bienestar y estímulos los servidores públicos de la planta de personal del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018. Respecto al Plan de Incentivos, este cubrirá a los funcionarios de carrera administrativa.

Para efectos del Plan de Bienestar Social se entiende por familia del servidor:

- el cónyuge o compañero(a) permanente
- los padres del empleado
- los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar establecidas en este plan.

4.4 DEFINICIONES

Bienestar Social: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Comprende la intervención en dos grandes áreas. Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar determinados objetivos por voluntad propia y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Pueden ser de carácter pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.


4.5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Los beneficiarios del Plan de Bienestar son los Directivos, Profesionales, Asesores, Técnicos y Auxiliares Administrativos del INDERBU y sus familias.

A continuación, se detalla la distribución de la planta de personal vigente:

DEPENDENCIA	NÚMERO DE CARGOS
Dirección General	3
Subdirección Administrativa y Financiera	6
Subdirección Operativa	6
Subdirección Técnica	1
Oficina Asesora Jurídica	1
Comunicaciones y Prensa	1
Control Interno	1
TOTAL GENERAL	19

Tabla 1. Distribución de la planta de personal por dependencia

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

GÉNERO	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
Femenino	8
Masculino	11
TOTAL GENERAL	19

Tabla 2. Distribución de la planta de personal por Género

4.6 COMPOSICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

4.6.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional efectos de 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.


Para el desarrollo de varias de las actividades de esta área, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar Cajasán, Entidades Promotoras de Salud, entre otras.

4.6.1.1 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL

Estas actividades ofrecidas 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 Administrativa y Financiera 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.

4.6.1.2 ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

4.6.1.3 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

4.6.1.4 RECREACIÓN

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce, respeto, tolerancia, sana competencia, compromiso organizacional y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.


4.6.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidas 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 públicos.

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 las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

4.6.2.1 CLIMA LABORAL

Se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo. El INDERBU a través de acciones busca fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas, liderazgo y el trabajo en equipo.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

4.6.2.2 PRE-PENSIONADOS

Está concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión por vejez.


El objetivo principal es preparar al servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la Entidad y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

4.7 DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR

4.7.1 DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Participar activamente en las actividades definidas en el programa de bienestar, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
- Cuidar los recursos públicos que la Entidad tiene para beneficio en las actividades de bienestar, y reportar de manera oportuna los inconvenientes que se presenten durante el desarrollo de las actividades a la Subdirección Administrativa y Financiera.
- Participar en las evaluaciones de las actividades que así lo requieran.
- Reportar la asistencia en las actividades de bienestar y dejar la trazabilidad a través del listado de asistencia, encuesta y registro fotográfico.

4.7.2 DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

- Participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar y Estímulos que para los servidores públicos y sus familiares establezcan la Entidad, tales como los de deportes, recreación, cultura, promoción y prevención de la salud.
- Crear, mantener y mejorar mancomunadamente las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores públicos.

4.7.3 BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR

- Corto Plazo: Los servidores públicos que participan en las actividades del Programa de Bienestar perciben un mejoramiento de su estado de ánimo, se sienten mejor, con más energía, controlan mejor el estrés, se relacionan de mejor forma con su entorno, aumenta la motivación laboral, fomenta el sentido de pertenencia a la entidad, mejora los niveles de relajación.
- Largo Plazo: Las personas activas, tendrán menos riesgo de contraer dolencias osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, obesidad, hipertensión, diabetes, estrés, depresión, ansiedad, aumento en la productividad, mejora el proceso de toma de decisiones, mejora la motivación y estabilidad laboral, menor incidencia de enfermedades física, psicológicas, mayor asertividad, concentración y memoria.


4.8 ACTIVIDADES DE BIENESTAR

El programa planificado se elaboró de acuerdo con las recomendaciones y propuestas de intervención consignadas en el informe del diagnóstico psicosocial realizado en diciembre de 2018 y la información recolectada de la encuesta de bienestar la cual contempla actividades deportivas, recreativas, promoción y prevención de la salud, artísticas y culturales; con lo cual se pretende integrar a la familia del empleado público, elevar su calidad de vida y su nivel de compromiso con la entidad.

4.9 OTRAS ACTIVIDADES

Dentro de las actividades está la de realizar el PROCESO DE INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN que permite a los empleados públicos afianzar sus conocimientos en administración pública, así como en la comprensión de la misión, la visión y los valores propios de la entidad.

La Dirección General del INDERBU está comprometida con asegurar la participación de sus colaboradores en las diferentes actividades recreativas, artísticas, culturales y deportivas lideradas

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

por diferentes entidades públicas y privadas y que se llevan a cabo en los escenarios deportivos que administra la institución.


La entidad también cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, un Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, un Plan Anual de Vacantes y un Plan de previsión de recursos Humanos, los cuales complementan el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos.

Con los resultados de la evaluación del desempeño de los empleados se determina el otorgamiento de los incentivos; al final de la vigencia los evaluadores la realizarán de manera objetiva, juiciosa, responsable, acorde con los criterios previamente establecidos, con el fin de que en dicha evaluación se destaque al empleado público que realmente sea merecedor de dicho incentivo, porque cumple y sobresale en su labor, de acuerdo a lo establecido en las disposiciones vigentes.

4.10 PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Población Objetivo	Descripción	Cantidad de actividades	Presupuesto
Funcionarios	Feria de servicios (visita por parte de las unidades de crédito, salud, IPS, educación, zafiro)	1	\$21.968.500,00
Funcionarios	Celebración de fin de año	1	
Funcionarios	Jornada cinematográfica	1	
Funcionarios	Charla informativa sobre el trámite pensional	1	
Funcionarios	Actividad recreodeportiva familiar	1	
Funcionarios	Jornada de spa	1	
Funcionarios	Jornada de talla, peso tensión arterial	1	
Funcionarios	Exámenes médicos ocupacionales con diagnóstico de condiciones de salud	1	
Funcionarios	Aplicación de la bacteria de riesgo Psicosocial con recomendaciones de intervención	1	
Funcionarios	Medición del clima laboral	1	
Funcionarios	Jornada donación de sangre	1	
Funcionarios	Celebración de cumpleaños	12	
Funcionarios	Jornada de salud Oral	1	
Funcionarios	Celebración día de la madre	1	
Funcionarios	Celebración día del padre	1	
Funcionarios	Celebración día del funcionario público	1	
Funcionarios	Celebración de amor y amistad	1	
Funcionarios	Jornada de hábitos y estilos de vida saludables (actividad de promoción y prevención frente a la enfermedad cardiovascular, osteoporosis y obesidad).	1	

Tabla 1. Descripción de las actividades del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos

 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

4.11 ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral y estímulos de la entidad, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades con las cuales se pueden establecer convenios especiales:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Otras entidades de apoyo para promoción y prevención de la salud.

Acorde con el presupuesto destinado para el Plan de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un Plan de institucional de Bienestar y Estímulos.

4.12 RECURSOS PRESUPUESTALES:


La entidad cuenta con un presupuesto de \$21.968.500 para la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos en la vigencia 2020.

PLANES	POBLACIÓN OBJETIVO	INVERSIÓN
Plan de Bienestar Laboral y Estímulos	Funcionarios de la Planta del INDERBU	\$21.968.500
TOTAL DE INVERSIÓN PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS AÑO 2020		\$21.968.500

4.13 RESPONSABLES DEL PLAN DE BIENESTAR


La Destinación de recursos y aprobación del Plan de Bienestar y estímulos es responsabilidad de la Dirección General.

La ejecución y seguimiento del plan de bienestar está a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera.

 inderbu	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

4.14 EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

OBJETIVOS	INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	META	RESPONSABLE
Propender por unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de un mejor desempeño laboral.	Porcentaje de funcionarios con examen médico ocupacional realizado	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios con examen médico ocupacional realizado} / \text{total de funcionarios}) * 100$	100% de los funcionarios de planta con exámenes médicos ocupacionales	Subdirección Administrativa y Financiera
	Porcentaje de aplicación de la Batería de riesgo Psicosocial a funcionarios	$(\text{N}^\circ \text{ de funcionarios con aplicación de la batería de riesgo psicosocial} / \text{total de funcionarios}) * 100$	100% de los funcionarios de planta con aplicación de la batería de Riesgo psicosocial	
Organizar acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.	Porcentaje de actividades de bienestar desarrolladas por el INDERBU	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades de bienestar desarrolladas} / \text{total de actividades Planificadas}) * 100$	100% de la participación de funcionarios en las actividades de bienestar	

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

5 PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Conforme con lo establecido en la Ley, las entidades públicas deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El resultado de la evaluación del desempeño laboral se debe tener en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos.

El Decreto 1227 de 2005 en el artículo 77, señala que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales.

5.1 OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS


El Plan Anual de Incentivos busca fundamentalmente los siguientes objetivos:

- Elevar el nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de la labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando incentivos pecuniarios y No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:
 - Al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
 - Al mejor empleado de carrera Administrativa o encargo.
 - Al mejor equipo de trabajo.
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia
- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de sus funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo del INDERBU.

5.2 TIPOS DE INCENTIVOS

En el INDERBU, se podrán reconocer los siguientes incentivos a los servidores públicos:

- Reconocimiento de Incentivos pecuniarios a los mejores equipos de trabajo
 - Reconocimiento, premiación y promoción de los mejores proyectos presentados por equipos de trabajo, los cuales estén enfocados hacia la solución de problemas, el mejoramiento del servicio interno, la atención oportuna y efectiva a la ciudadanía, el acceso a la información amplia y suficiente, el manejo de la comunicación efectiva y constructiva, entre otros.
- Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción:
 - Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
 - Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020


- Reconocimiento al tiempo de servicio.
- Actividades turísticas
- Participación en capacitación y formación a nivel nacional
- Menciones honoríficas o diplomas
- Descanso remunerado hasta por dos (2) días.
- Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.
- Incentivos no pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo:
 - Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
 - Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los funcionarios que integren los mejores Equipos de Trabajo.
 - Menciones honoríficas o diplomas.
 - Descanso remunerado hasta por dos (2) días.
- Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera administrativa o encargo:
 - Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
 - Reconocimiento escrito el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados de carrera administrativa o encargo.
 - Reconocimiento al tiempo de servicio.
 - Actividades turísticas.
 - Participación en capacitación y formación a nivel nacional
 - Menciones honoríficas o diplomas
 - Descanso remunerado hasta por dos (2) días.
 - Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

6 ANEXOS

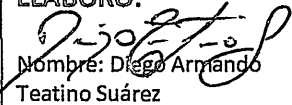
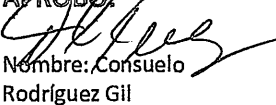
PA.03-PLA01-F01 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

7 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	10/08/2017	Creación del documento.
02	05/09/2018	Inclusión de la tabla de contenido, modificación del contenido.
03	31/01/2019	Modificación del encabezado, inclusión del documento en el Sistema de Gestión de Calidad, ajuste del contenido, inclusión del control de cambios, inclusión del control de documentos.
04	31/01/2020	Inclusión del alcance, actualización de los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar, la planificación de las actividades y recursos presupuestales. Actualización de los tipos de incentivos.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PA.03-PLA01
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	VERSIÓN: 04
		FECHA: 31/01/2020

8 CONTROL DE DOCUMENTOS

CONTROL DE DOCUMENTOS			
ELABORÓ:  Nombre: Diego Armando Teatino Suárez Cargo: Contratista	REVISÓ: Comité Institucional de Control Interno	APROBÓ:  Nombre: Consuelo Rodríguez Gil Cargo: Directora General	FECHA DE APROBACIÓN: 31/01/2020