

	DILIGENCIA DE POSESION			
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016		
	CÓDIGO	PÁGINA 1		

RESOLUCIÓN No. 067 DE 2017

"Por el cual se adopta el plan anual de Bienestar social Laboral para los funcionarios del Banco Inmobiliario de Floridablanca para la vigencia 2017".

El Director General del Banco Inmobiliario de Floridablanca,
 En ejercicio de sus facultades legales previstas en el acuerdo de Junta Directiva 007 de 2005, en la Constitución Nacional y en especial las conferidas por la Ley 909 de 2004, y los Decretos Reglamentarios 1567 de 1998 y 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

- Que el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, señala: "las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programa de bienestar social e incentivos.
- Que mediante el Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005, se modificó el parágrafo 1 del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedó como sigue: "Parágrafo 1". Los programas de educación formal y de educación no formal y de educación 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."
- Que corresponde al Director General de la Entidad de conformidad con los Ordenamientos del Decreto Ley 1567 de 1998 en concordancia con el Decreto 1227 de 2005, Decreto 4661 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 adoptar e implementar el Plan anual de Incentivos y de Bienestar social del Banco Inmobiliario de Floridablanca.
- Que la Dirección del BIF, realizó un diagnóstico de necesidades de acuerdo a una encuesta diligenciada, con el fin de establecer los requerimientos para mejorar la calidad de vida de los funcionarios públicos y sus familias y mejorar el clima laboral del Banco Inmobiliario de Floridablanca.
- Que la dirección general y la profesional especializada del área de Talento humano socializaron el diagnóstico a cada los empleados del BIF y se escucharon las inquietudes de cada uno con el fin de focalizar el plan a las necesidades reales.
- Que en el presupuesto de gastos del BIF, para la vigencia 2017, existe el rubro presupuestal denominado bienestar social identificado con el código G1.2.4.0.1 y el 1.2.4.0.2 de salud ocupacional, para el desarrollo y ejecución del plan de bienestar social laboral.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Bienestar Social para los funcionarios del BANCO INMOBILIARIO DE FLORIDABLANCA para vigencia del 2017, anexo y que hace parte integral de la presente resolución.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------



ARTICULO SEGUNDO: El profesional especializado del área administrativa y financiera – gestión humana, adelantará en coordinación con la dirección general los trámites respectivos para la ejecución y cumplimiento del plan de bienestar social laboral del Banco Inmobiliario de Floridablanca, de acuerdo con los recursos asignados y disponibles.

ARTICULO TERCERO:- Contra la presente Resolución no procede recurso alguno, deroga las anteriores y rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Floridablanca, a los, 30 MAR 2017

LAURA CAROLINA MANRIQUE BECERRA
Dirección General

Proyecto: Erika Liliana Morisalve Diaz
P.E. Gestión del Talento Humano

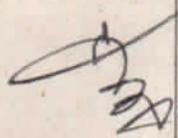
Revisó: Mercedes Gaona Torres
Contratista Apoyo dirección general

Revisó: Doris Eugenia Pabón Roco
P.U. Gestión Jurídica

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

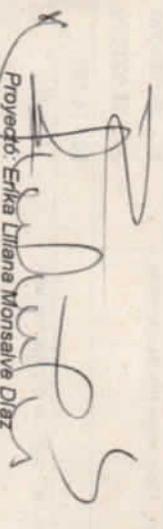
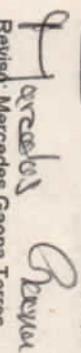
Anexo 2: ACTIVIDADES A EJECUTAR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2017

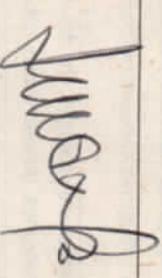
AREA	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO PROYECTADO
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES SOCIAL OBJETIVOS 1. Realizar actividades de protección, ocio, identidad aprendizaje y diversión del empleado y su familia que permita al funcionario (a), salir del entorno laboral y permita compartir con su grupo familiar espacios diferentes de recreación. 2. Mantener el estado de salud de los funcionarios (as) óptimo para el desarrollo de sus actividades laborales y generales, ejerciendo control y seguimiento	Participación de en encuentros deportivos con otras entidades, semana deportiva, Realización de actividades de aeróbicos, balloterapia, yoga, escuelas de formación para los hijos de los funcionarios (as) a través de IDEFLORIDA u otras entidades que presten este servicio en el municipio.	Gestión
	Viaje de turismo social para el funcionario (a) y su grupo familiar (2 SMLMV) por cada funcionario y familia	\$16.229.752
	Caminatas ecológicas y ecoturísticas (1 en el año) incluye hidratación, refrigerio y almuerzo	\$2.000.000
	A través de convenios se brindará capacitación informal en artes y artesanías a los funcionarios y su grupo familiar.	\$2.000.000
	Gestionar e informar de las actividades artísticas y culturales que se lleven a cabo en el Municipio y en el Departamento, a través de la intranet, correo electrónico y cartelera institucional.	\$500.000
	Celebración de fechas especiales (1. Día del servidor público, 2. Integración familiar Finalización de la gestión), Conceder día de permiso por fecha de cumpleaños, durante el mes del acontecimiento.	1. \$2.000.000 2. \$4.000.000
	Apoyo para adquisición de gafas o servicios no pos (1 SMLMV)	\$8.114.887
	Realización de la semana de la salud (actividades de promoción y prevención gestionadas a través de las eps, arl, caja de compensación familiar, clínica Guane, secretaria de salud).	Gestión
CALIDAD DE VIDA LABORAL OBJETIVOS 1. Generar un impacto positivo a nivel productivo y de relaciones interpersonales, que conlleven al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios (as) del BIF, a través de mejorar las condiciones laborales para obtener la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, a través de un	Realizar jornadas de capacitación a través de talleres: prácticos para el mejoramiento del ambiente laboral a través de la caja de compensación familiar y la ARI	Gestión
	Realizar medición del clima laboral, a través de los diferentes instrumentos y lineamientos establecidos por el DAFF.	Gestión
	Desarrollar actividades en coordinación con la caja de compensación familiar para el pre pensionados de la entidad, con el fin de realizar un proceso de adaptación a su nuevo proyecto de vida.	\$500.000





<p>ambiente satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo personal.</p> <p>2. Fomentar la adaptación al cambio y ocupación del tiempo libre de los funcionarios (as) próximos a recibir su pensión.</p>		
<p>AREA DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS</p> <p>1. Resaltar a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento por sus niveles de excelencia en la labor encomendada.</p>	<p>Realizar las actividades para la elección de los mejores funcionarios de los diferentes niveles ocupacionales de la entidad, al igual que a los grupos de trabajo, realizar exaltación a los funcionarios por tiempo de servicio en la entidad.</p> <p>Aplicar los incentivos para educación formal de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente y según el reglamento establecido.</p>	<p>\$9.000.000</p>


 Proyecto: Erika Dliana Monsalve Diaz
 P.E.-(a) Gestión del Talento Humano

 Revisó: Mercedes Gaona Torres
 Contratista - Apoyo Dirección General


LAURA CAROLINA MANRIQUE BECERRA
 Dirección General