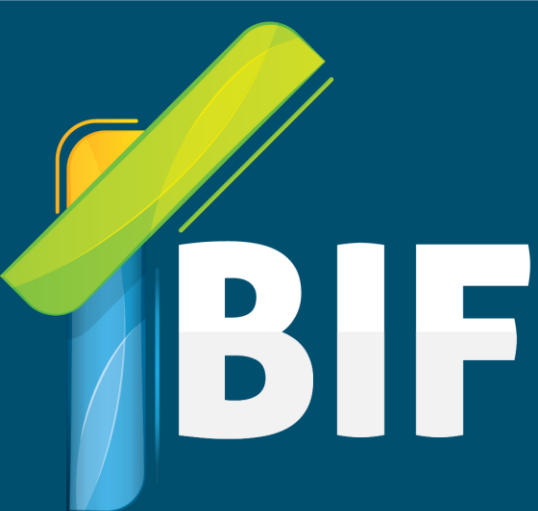




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

AÑO 2022

JULIO CESAR GONZALEZ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL

CHABELY PAOLA FLÓREZ CEPEDA
SECRETARIA GENERAL

ELIZABETH PICO DÍAZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO TALENTO HUMANO



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 2	

CONTENIDO

1.	Introducción	3
2.	Marco Normativo	4
3.	Objetivos	5
3.1.	Objetivo general	5
3.2.	Objetivos específicos	5
4.	Definiciones	6
5.	Metodología	6
6.	Diagnóstico para la formulación del plan de bienestar e incentivos	7
6.1.	Información general, Caracterización de la población objetivo y autorización para el tratamiento de datos	8
6.2.	Bienestar social	10
6.3.	Clima laboral	15
6.4.	Sistema de estímulos	18
7.	Áreas de intervención	18
7.1.	Área de protección y servicios sociales	19
7.1.1.	Programa de seguridad social integral	19
7.1.2.	Programa de Recreación, cultura y deportes	21
7.1.3.	Programa de estímulos de educación formal	23
7.1.4.	Promoción de programas de vivienda y promoción de programas de salud	24
7.2.	Área de la calidad y vida laboral	24
7.2.1.	Medición del clima laboral	25
7.2.2.	Programa de prepensionados	25
7.2.3.	Cambio organizacional y adaptación laboral	26
7.2.4.	Programa de convivencia institucional	26
7.2.5.	Programa de educación para el trabajo	27
7.2.6.	Programa de incentivos	27
8.	Deberes y derechos de los funcionarios en cumplimiento al programa de bienestar	29
8.1.	Deberes de los funcionarios	29
8.2.	Derechos de los funcionarios	29
9.	Entidades de apoyo	29
10.	Recursos financieros para la ejecución del programa de Bienestar Social	30
11.	Evaluación y seguimiento	30
11.1.	Indicadores de Gestión	31

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 3	

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de Banco Inmobiliario de Floridablanca, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

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.

El Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF evidencia la necesidad e interés de desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado hacia la ruta de la felicidad de los funcionarios y la ruta del servicio, que puedan disfrutar de lo que hacen, y al hacerlo poder contribuir en un equilibrio integral entre su vida familiar y laboral, generando un ambiente laboral feliz. La felicidad nos hace más productivos, la felicidad se da en convivencia, la felicidad es un asunto de todos, consigna que atiende los lineamientos establecidos en la Guía del DAFP publicada en diciembre de 2020 del Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables Entidades Sostenibles”.

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.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 4	

Con base en lo anteriormente expuesto, el Banco Inmobiliario de Floridablanca presenta el Programa de Bienestar Social 2022, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y diagnóstico de necesidades de bienestar diligenciada por los servidores, en donde se evidencian algunos de los intereses de los funcionarios para que se desarrollen diferentes actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales, de promoción y prevención de la salud, entre otras, que promuevan la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia con la entidad. Esto, contribuirá a la generación de un ambiente que sea percibido por el servidor público como impactante y decisivo en su satisfacción personal, en su bienestar, desarrollo propio y el de su familia, logrando así generar un efecto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales y clima laboral.

2. MARCO NORMATIVO

- ✚ Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- ✚ Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar Social y de Incentivos.
- ✚ Decreto 1499 de 2015: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015", teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG es "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua".
- ✚ Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
- ✚ Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✚ 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.
- ✚ Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- ✚ Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
- ✚ Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables, Entidades

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 5	

Sostenibles” DAFP Dirección de Empleo Público Diciembre de 2020.

- Resolución interna No. 188 del 27 de septiembre de 2019, por la cual se adoptan disposiciones en materia de Estímulos, Bienestar Social y Capacitación, del Banco Inmobiliario de Floridablanca- BIF.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Brindar a los servidores del Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, en donde se promueva el desarrollo personal e integral, además, la realización acciones enfocadas en la ruta de la felicidad que mantengan la motivación, el fortalecimiento de la cultura de servicio público, el compromiso institucional y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios.

3.2. Objetivos específicos

- Organizar actividades 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.
- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Banco Inmobiliario de Floridablanca.
- Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y vida personal en las dimensiones: familiar, deportiva, cultural, artística y social, y de esta manera, mejorar la calidad de vida de los funcionarios.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por el BIF.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 6	

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.

5. METODOLOGÍA

Para la realización del Plan de Bienestar y Estímulos del Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF se llevaron a cabo las siguientes etapas:

1. Sensibilización: La Dirección del BIF da la viabilidad de participación de todos los funcionarios en el diligenciamiento de la herramienta (encuesta virtual) que permite identificar necesidades de bienestar como parte de la construcción del Plan de bienestar y estímulos en la entidad, acordándose internamente que mediante correo electrónico y el voz a voz se promueva el diligenciamiento de la encuesta por parte de todos los compañeros de planta de la entidad.
2. Consolidación de Diagnóstico de Necesidades: Se realiza diseño y aplicación de la encuesta “diagnóstico de necesidades de Bienestar” para la vigencia 2022, la cual se comparte por correo electrónico para lograr el acercamiento y la posible participación de todos los funcionarios del Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF. Posteriormente, se procede 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 define el contenido del Plan de Bienestar Social e Incentivos, incluyendo las actividades más relevantes, las recomendaciones y propuestas por el Director y las descritas en la encuesta “Diagnóstico de Necesidades de Bienestar”, la medición del clima laboral, los resultados del autodiagnóstico de MIPG en la dimensión del

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 7	

Talento Humano, la batería de Riesgo Psicosocial y los planes aprobados en anteriores vigencias.

6. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos para el 2022, fue realizado a través de una encuesta en línea, estructurada y diseñada a través de la herramienta “formularios” de google, y apoyo de la tecnología web. Esta plataforma permite crear encuestas en línea, lo que facilitó el diseño, envío, diligenciamiento y recolección de datos final para la elaboración del diagnóstico. La encuesta fue enviada al 100% de los funcionarios de planta y estaba conformada por 34 preguntas; en la primera parte, se solicitó información general del personal y datos sociodemográficos para conocer la descripción de la población en cuanto a características, la segunda parte se establecieron las preguntas enfocadas en lo relacionado con bienestar social, en la tercera parte se incluyeron preguntas sobre clima laboral y la cuarta parte referencia consultas sobre el sistema de estímulos. La participación de la población objeto fue del 94,12%, equivalente a 16 personas.

La siguiente es la presentación de la encuesta de necesidades de bienestar social, realizada a través del enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeweqMkh2Rr-7HzjX0oPhbv14ITtdD9c0fBNjTC_PMqyv4bTw/viewform?usp=sf_link



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

Transversal 29 No 5-33. Lagos III.
Floridablanca - Santander
6 97 85 99

Info@bif.gov.co
www.bif.gov.co

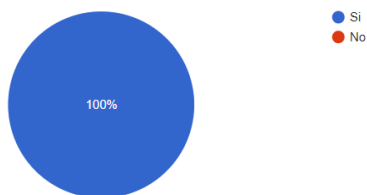
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 8	

A continuación, se presentan los resultados de acuerdo a las respuestas de los funcionarios del Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF:

6.1. Información general, Caracterización de la población objetivo y autorización para el tratamiento de datos

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 (ley de protección de datos personales) y en el capítulo 25 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1074 de 2015, le informamos que los datos solicitados para el diligenciamiento del formulario tienen como finalidad recoger sus necesidades y expectativas con respecto a las actividades de bienestar y estímulos a realizar durante la vigencia 2022, garantizando su confidencialidad, privacidad, seguridad y circulación restringida. ¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales? (Recuerde que la No autorización del tratamiento de sus datos personales para esta encuesta, no permitirá que la información registrada sea tenida en cuenta en la consolidación de los datos)

16 respuestas



La totalidad de las personas que participaron en la encuesta aceptaron el tratamiento de datos personales con la única finalidad de recoger sus necesidades y expectativas con respecto a las actividades de bienestar institucional y estímulos.

Los beneficiarios del Plan de Bienestar son las personas que ocupan los cargos Directivos, Profesionales, Técnicos y asistenciales del BIF y sus familias.

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

No. CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	
DESPACHO DEL DIRECTOR					
1	Director General	Directivo	050	04	
1	Secretario General de Entidad Descentralizada	Directivo	054	02	
2	TOTAL CARGOS DESPACHO DEL DIRECTOR				
PLANTA GLOBAL					
2	Profesional Especializado	Profesional	222	07	
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 9	

1	Profesional Especializado	Profesional	222	02
1	Profesional Universitario	Profesional	219	04
2	Profesional Universitario	Profesional	219	03
4	Profesional Universitario	Profesional	219	01
1	Técnico Operativo	Técnico	314	04
2	Técnico Operativo	Técnico	314	03
1	Técnico Operativo	Técnico	314	01
1	Secretario	Asistencial	440	03
15	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL			
17	TOTAL CARGOS PLANTA DE PERSONAL			

Tabla 1. Planta de empleos Banco Inmobiliario de Floridablanca – Distribución por cargos

Género	No. CARGOS
Femenino	11
Masculino	6
TOTAL GENERAL	17

Tabla 2. Planta de empleos Banco Inmobiliario de Floridablanca – Distribución por género

Tipo de vinculación	No. CARGOS
Libre nombramiento y remoción	2
Carrera administrativa	7
Provisionalidad	7
Periodo de prueba	1
TOTAL GENERAL	17

Tabla 3. Planta de empleos Banco Inmobiliario de Floridablanca – Distribución por tipo de vinculación

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

Transversal 29 No 5-33. Lagos III.
Floridablanca - Santander
6 97 85 99

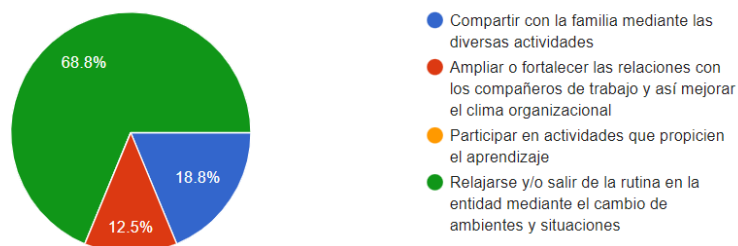
Info@bif.gov.co
www.bif.gov.co

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 10	

6.2. Bienestar social

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

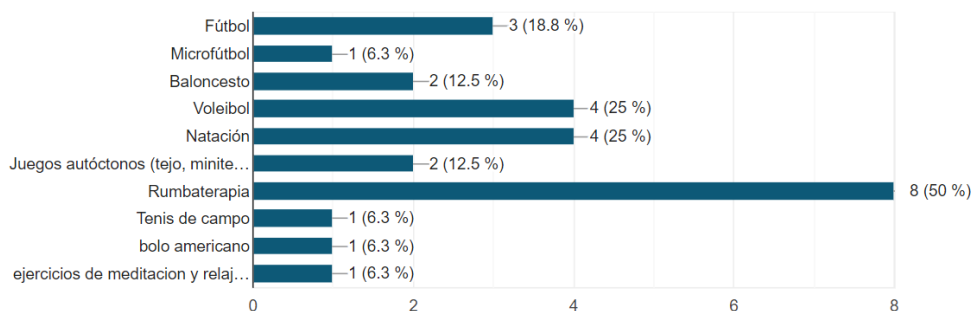
16 respuestas



A la pregunta “¿MOTIVOS POR LOS CUALES PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?” de la encuesta aplicada, la consolidación de los resultados indica que el 68,8% lo hace para “relajarse y/o salir de la rutina”, el 18,8% lo hace para “ampliar o fortalecer las relaciones”, el 12,5% lo hace para “compartir con la familia”; lo anterior, muestra el interés de los funcionarios en participar de las diferentes actividades de bienestar que se planifiquen para la vigencia.

Seleccione la actividad Deportiva de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones:

16 respuestas



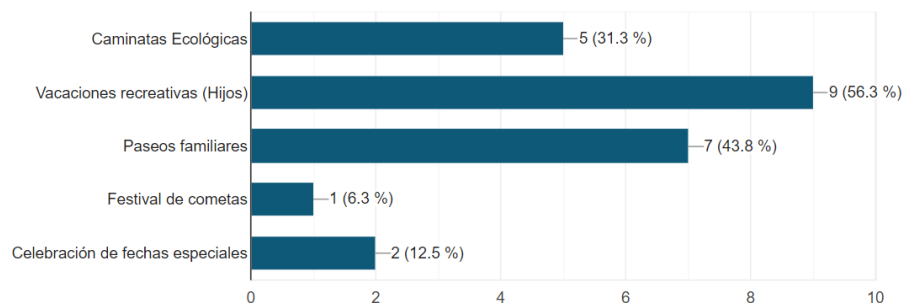
En la pregunta relacionada con seleccionar UNA ACTIVIDAD DEPORTIVA de su preferencia, el 50% de las respuestas corresponden a rumbaterapia, siendo la actividad de mayor interés por parte de los funcionarios del BIF. Los deportes relacionados con la natación y el voleibol obtuvieron 25% del total de las respuestas señaladas.

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

Seleccione la actividad RECREATIVA Y VACACIONAL de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones:



16 respuestas

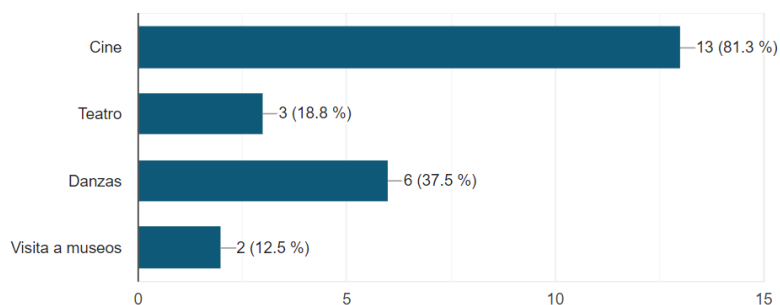


Ante la pregunta sobre las actividades RECREATIVAS Y VACACIONALES, la mayor tendencia fue la realización de “vacaciones recreativas para los hijos” con un 56,3%, seguido de “paseos familiares” con un 43,8%, las caminatas ecológicas obtuvieron un 31,3%, los festivales de cometas y la celebración de fechas especiales obtuvieron el menor número de respuestas.

Seleccione la actividad ARTÍSTICA Y CULTURAL de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones:



16 respuestas



Las preferencias en materia de actividades artísticas y culturales, la mayor tendencia la tiene el cine con 81,3%, seguida de las danzas con el 37,5% y el teatro con un 18.8%.

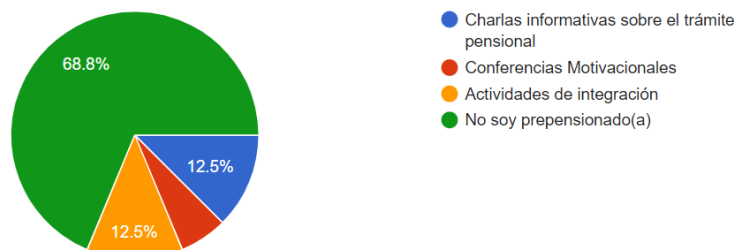
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 12	

Como prepensionado(a) seleccione UNA actividad de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones: (Debe seleccionar 1 sola opción).



16 respuestas

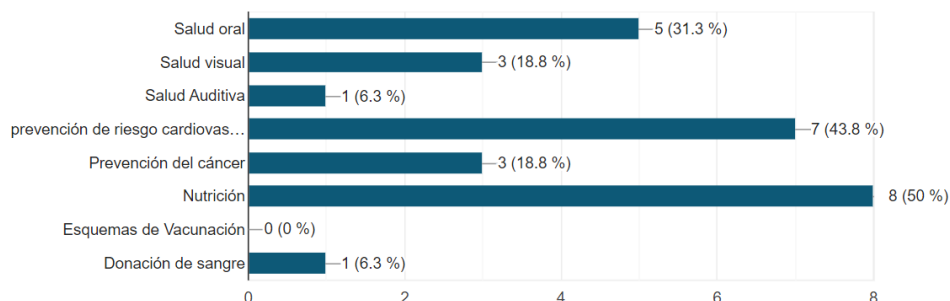


Ante la consulta sobre las actividades dirigidas a brindar preparación al prepensionado, las preferencias están encaminadas hacia la realización de charlas informativas para el trámite pensional y actividades de integración, las dos respuestas con un 12,5%. Es de aclarar que el porcentaje más alto equivale a la respuesta relacionada con las personas que no son prepensionadas.

Seleccione la actividad de PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones:



16 respuestas



En la pregunta relacionada con las ACTIVIDADES PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD, las opciones de respuesta con mayor cantidad de registros fueron Nutrición con un 50%, prevención del riesgo cardiovascular con un 43,8% y salud oral con un 31,3% cada una.

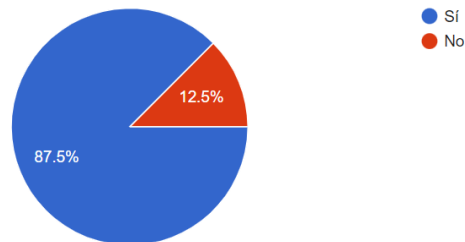
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

Transversal 29 No 5-33. Lagos III.
Floridablanca - Santander
6 97 85 99

Info@bif.gov.co
www.bif.gov.co

Le gustaría recibir capacitación informal en artes y artesanías

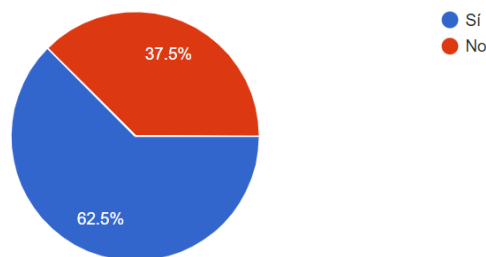
16 respuestas



Para la pregunta relacionada con “capacitación informal en artes y artesanías”, los resultados de la encuesta arrojaron que el 87,5% de los funcionarios está interesado en recibir capacitación al respecto, mientras que al 12,5% no está interesado en el tema.

Le gustaría recibir información sobre programas de vivienda ofrecidos por el FNA, Caja de Compensación Familiar u otras entidades

16 respuestas



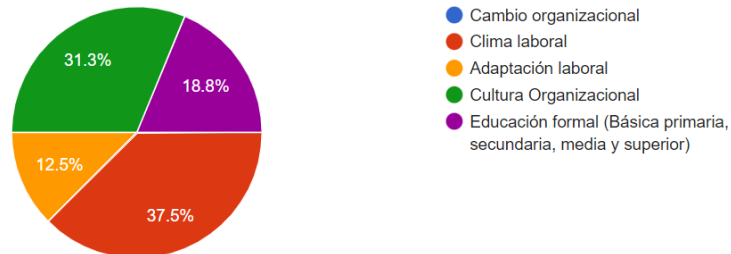
La pregunta relacionada con promoción de programas de vivienda de la encuesta de necesidades de bienestar arrojó que el 62,5% de los funcionarios está interesado en recibir información sobre programas de vivienda por parte de la caja de compensación u otra entidad, mientras que al 37,5% no está interesado en recibir información del tema propuesto.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 14	

Seleccione UNA actividad de INTERVENCIÓN DE FORTALECIMIENTO LABORAL, la de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones: (Debe seleccionar 1 sola opción).

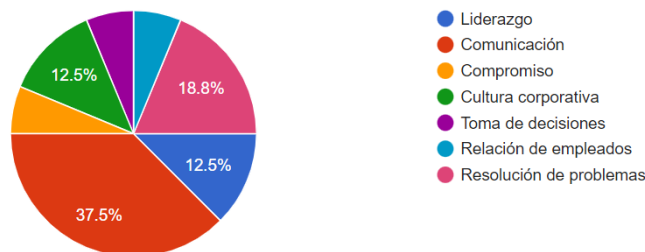
16 respuestas



En cuanto a las opciones dadas para responder a la pregunta relacionada con la INTERVENCIÓN DEL FORTALECIMIENTO LABORAL, las dos respuestas con mayor porcentaje fueron clima laboral con un 37,5% y cultura organizacional con un 31,3%.

Seleccione UNA actividad relacionada con el trabajo en equipo que considere se debe realizar en la entidad para fortalecer este aspecto:

16 respuestas



En las opciones dadas para responder a la pregunta relacionada con el TRABAJO EN EQUIPO, las dos respuestas con mayor porcentaje fueron comunicación con un 37,5% y resolución de problemas con un 18,8%.

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

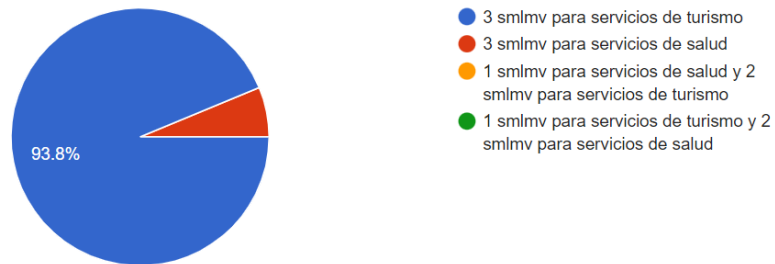
Transversal 29 No 5-33. Lagos III.
Floridablanca - Santander
6 97 85 99

Info@bif.gov.co
www.bif.gov.co

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 15	

De acuerdo a lo establecido en el plan de Bienestar Social para la vigencia 2022, en lo correspondiente al apoyo canjeable en servicios de turismo social y/o salud no POS, solicito indique como dará uso a este beneficio:

16 respuestas



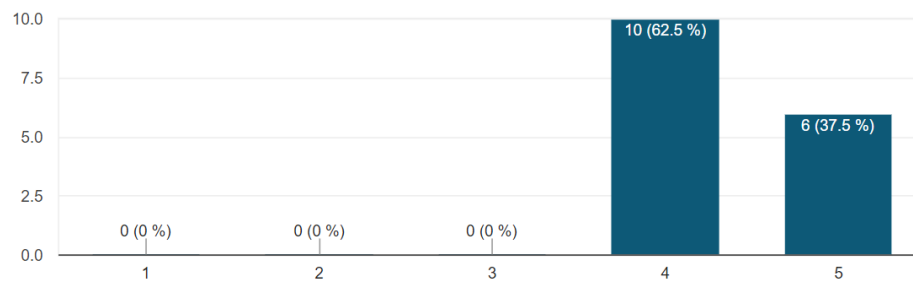
Las opciones dadas para responder a la pregunta relacionada con el APOYO CANJEABLE en servicios de turismo social y/o salud no POS, la respuesta con mayor porcentaje (93,8%) de preferencia fue 3 SMLMV para servicios de turismo.

6.3. Clima laboral

Los resultados a las preguntas relacionadas con clima laboral de la encuesta “Diagnóstico Necesidades de Bienestar y Estímulos” arrojaron lo siguiente:

Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo: Sentido de pertenencia con la entidad

16 respuestas

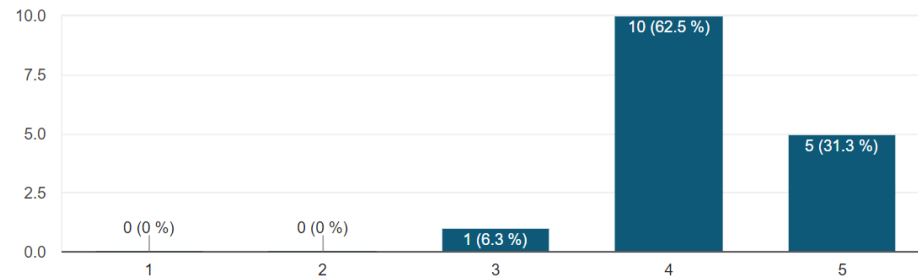


ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 16	

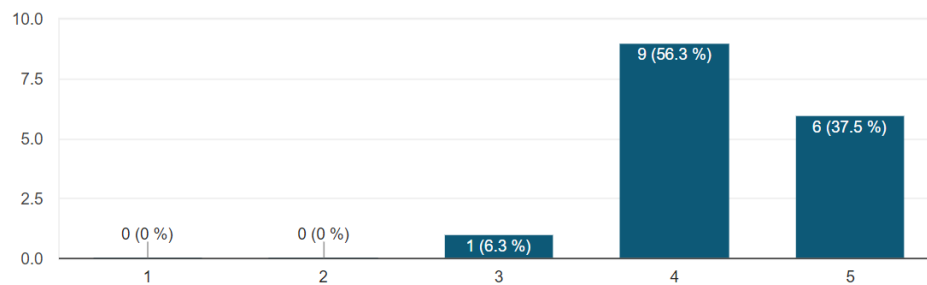
Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo: Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)

16 respuestas



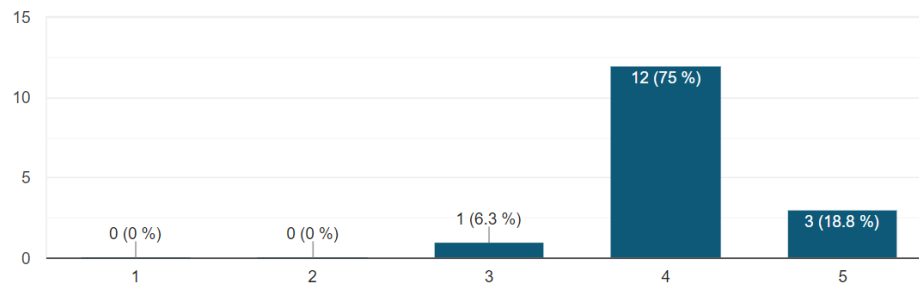
Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo: cercanía con el jefe o directivo

16 respuestas



Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo: Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo

16 respuestas



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

Transversal 29 No 5-33. Lagos III.
Floridablanca - Santander
6 97 85 99

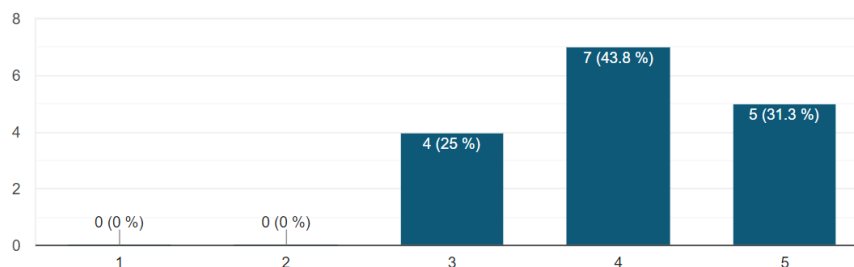
Info@bif.gov.co
www.bif.gov.co

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 17	

Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo: Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)

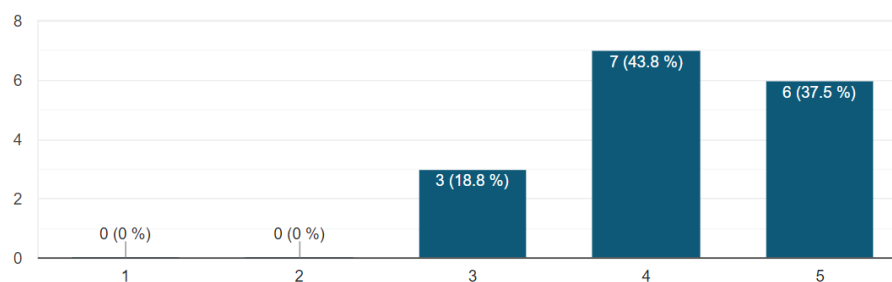


16 respuestas



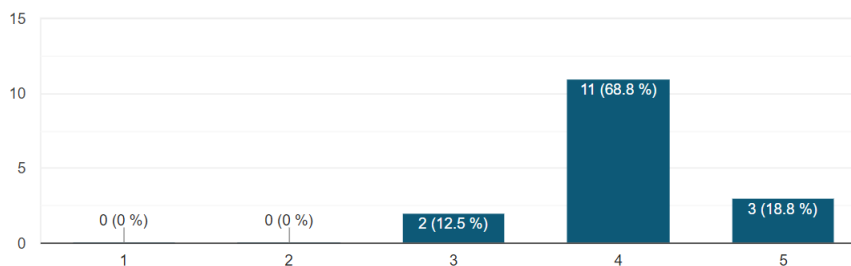
Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo: Promoción del mérito y enaltecimiento al servidor

16 respuestas



Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo: Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)

16 respuestas



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

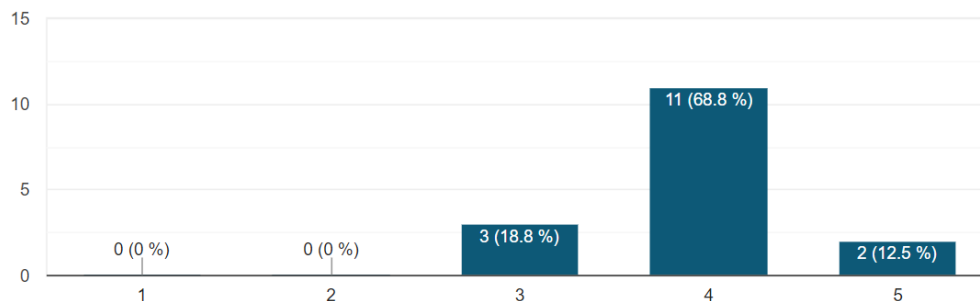
Transversal 29 No 5-33. Lagos III.
Floridablanca - Santander
6 97 85 99

Info@bif.gov.co
www.bif.gov.co

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 18	

Califique la satisfacción con su ambiente de trabajo: Promoción de liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas

16 respuestas

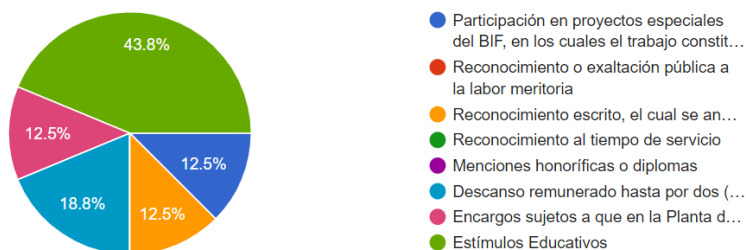


De acuerdo a los resultados anteriores, se debe trabajar en el reconocimiento otorgado a los servidores públicos en función de sus capacidades individuales y la promoción del mérito y enaltecimiento del servidor.

6.4. Sistema de Estímulos

¿Qué incentivo le gustaría recibir por desempeño individual? (Debe seleccionar 1 sola opción)

16 respuestas



En el apartado de incentivos individuales relacionado con el tema de estímulos, los resultados con mayor porcentaje de respuesta fueron los siguientes: 43,8% para estímulos educativos y 18,8% para descanso remunerado hasta por dos (2) días.

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

Transversal 29 No 5-33. Lagos III.
Floridablanca - Santander
6 97 85 99

Info@bif.gov.co
www.bif.gov.co

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 19	

SUGERENCIAS
LAS ACTIVIDADES SE EJECUTEN EN OTRO MES NO DICIEMBRE....
Es importante que los funcionarios del nivel directivo apoyen más a sus subalternos, en el sentido de contemplar la posibilidad de contratar apoyos debido al exceso de carga laboral de los funcionarios.
adelantar el proceso contractual durante el primer trimestres, para participar de todas las actividades
Considero que se socialicen los resultados de estos formularios
tener en cuenta los acuerdos sindicales para el Bienestar a los empleados del BIF
Que sean objetivas y por méritos
reuniones periódicas con los equipos, dándoles la oportunidad de hacer sugerencias

En la aplicación de la encuesta hubo 7 registros relacionados con sugerencias presentadas por los funcionarios del BIF, las cuales fueron presentadas anteriormente.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2022 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades de bienestar del trabajador, la medición de clima laboral realizada en el año 2021 y la encuesta de medición del nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2021, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

La ruta de la felicidad busca que los servidores puedan contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar teniendo resultados de calidad y eficiencia. Las personas felices al sentirse bien rinden mejor cognitivamente, son más saludables, son más productivos en el trabajo, establecen mejores relaciones sociales.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

-  El área de protección y servicios sociales
-  El área de la calidad de vida laboral

7.1. Área de protección y servicios sociales

7.1.1. Programa de seguridad social integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías (AFP), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 20	

Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad, y a través de las actividades individuales y colectivas que programe la entidad.

El rol de la Secretaría General de la entidad en la ejecución del Plan de Bienestar Social será el de apoyar y permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención de los organismos ya mencionados, a través del profesional de Talento Humano.

Esta ruta busca facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio. Igualmente, se busca atender las necesidades de protección, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

Cobertura: El programa de Bienestar cubre a todos los servidores del BIF y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el Banco Inmobiliario de Floridablanca junto a la Caja de Compensación Familiar y/o entidades encargadas de ejecutar estos programas, de acuerdo con los procesos contractuales establecidos en la normatividad vigente.

La Secretaria General y el profesional de Talento Humano del Banco Inmobiliario de Floridablanca lideran, ejecutan y realizan seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del BIF, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada de las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes empresas prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.
- Apoyo por parte de la entidad para salud no pos, dentro de las actividades individuales de cada empleado de acuerdo con su preferencia.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 21	

7.1.2. Programa de Recreación, Cultura y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la sana utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Por lo anterior, la Secretaria General en coordinación con el profesional de Talento Humano, buscan el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias:

- Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos con la Caja de Compensación Familiar y mediante convenio celebrado entre el BIF e IDEFLORIDA.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra-laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos.
- Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.
- Apoyo por parte de la entidad para turismo social o vacacional, dentro de las actividades individuales de cada empleado de acuerdo con su preferencia.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 22	

Actividades Recreativas:

Se desarrollarán actividades recreativas y de esparcimiento que mejoren la calidad de vida del funcionario y su aprendizaje social, generando equilibrio integral entre vida familiar y laboral, un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Las actividades recreativas que se desarrollarán de acuerdo a los resultados de la encuesta son:

- Vacaciones recreativas dirigidas a los hijos funcionarios mitad y fin de año
- Día familia BIF
- Caminatas Ecológicas
- Estímulos para turismo social

Actividades culturales:

A partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los servidores del Instituto.

Las actividades que se desarrollarán son las siguientes:

- Entrega de entradas para cine y eventos de danzas y teatro.

Actividades Sociales:

En las actividades sociales a realizar por el BIF se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento.

Se realizarán actividades de integración generando la interacción con personas de diversas procedencias y culturas.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran:

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 23	

- Reconocimiento a nuestra gente: mujeres, padres, madres
- Día del servidor público
- Integración hijos funcionarios Día de niños
- Tardes motivacionales - Cumpleaños
- Actividad de cierre de gestión
- Novenas navideñas

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.

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.

Las actividades que se desarrollarán en la presente vigencia están relacionadas con los siguientes deportes:

- Rumbaterapias
- Voleibol
- Natación

7.1.3. Programa de estímulos de educación formal

El capítulo V de la Resolución 188 del 27 de septiembre de 2019 expedida por el BIF, regula el sistema de estímulos para la educación formal de sus funcionarios encaminados a apoyar la formación académica y fortalecer las competencias laborales en desarrollo de la misión del BIF, en procura de niveles de excelencia de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, con una escala de beneficio de acuerdo salario devengado por el servidor, así:

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 24	

ESCALA SALARIAL

PORCENTAJE DE APOYO

Menor a 4 SMLMV	hasta el 90%
Mayor a 4 SMLMV y hasta 7 SMLMV	hasta el 80%
Mayor a 7 SMLMV y hasta 9 SMLMV	hasta el 70%
Mayor a 9 SMLMV	hasta el 60%

7.1.4. Promoción de programas de vivienda y promoción de programas de salud

Se realizarán charlas de presentación del portafolio de servicios con entidades como el Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

El BIF coordinará con las entidades respectivas la promoción de los servicios de acuerdo con la programación de actividades.

En esta vigencia se realizará la promoción de los servicios con el FNA, a través de la gestión en línea del Portal Transaccional del FNA, permitiendo a los afiliados tener acceso a los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas.

Se gestionará con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco actividades de promoción y divulgación de los servicios que presta la caja y actividades relacionadas con nutrición, prevención del riesgo cardiovascular y salud oral.

Desde el contexto de Seguridad y Salud en el Trabajo se coordinarán otras actividades de prevención de la salud como la realización de pausas activas.

7.2. Área de la calidad y vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos 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. Se refiere a la existencia de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así la generación de un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 25	

Así mismo, 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 sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

7.2.1. Medición del clima laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, para esta vigencia se tiene previsto realizar una medición del clima laboral y la cultura organizacional.

De acuerdo a los resultados de la encuesta de bienestar, se debe trabajar en el reconocimiento otorgado a los servidores públicos en función de sus capacidades individuales y la promoción del mérito y enaltecimiento del servidor.

7.2.2. Programa de prepensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 y aquellos que cumplan la edad de retiro forzoso establecida en la Ley 1821 de 2016.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Dentro de la estrategia para enriquecer la vida laboral y la familiar con base en el horario flexible, teletrabajo y salario emocional, el plan de Bienestar, acoge aspectos importantes para la reglamentar e implementar lo establecido en los acuerdos sindicales inherentes a los horarios flexibles y modalidad suplementaria del Teletrabajo, para los servidores del Banco Inmobiliario de Floridablanca. Paralelamente se desarrollarán capacitaciones sobre los requerimientos para el trámite pensional.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 26	

7.2.3. Cambio organizacional y adaptación laboral

El proceso de cambio en una entidad abarca todas las actividades dirigidas a ayudar a la misma para que adopte nuevas actitudes, tecnologías y formas de desarrollar sus procesos.

El entorno al ser cambiante busca un mejoramiento continuo, teniendo la permanente disposición a aprender y a cambiar, por lo cual, es fundamental el compromiso de los servidores y crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta frente a estos, fomentando una cultura que permita acoger las buenas iniciativas.

Las actividades de inducción y reinducción buscan la adaptación laboral institucional y que se realizan a través del PIC de la vigencia 2022.

7.2.4. Programa de convivencia institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias:

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del BIF.
- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con todos los empleados de la Entidad.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 27	

7.2.5. Programa de educación para el trabajo

Con este programa el Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Estrategias:

- Coordinación y seguimiento de los estudios adelantados por servidores que son beneficiarios de este programa.
- Seguimiento del proceso en los dos periodos académicos.

7.2.6. Programa de incentivos

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del servidor, mejorando la calidad de vida de este, fomentando el equilibrio laboral. También integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración entre las dimensiones personal y laboral de los servidores en la búsqueda institucional de fortalecer el compromiso y generar valor en la consecución de resultados.

Mediante Resolución 188 del 27 de septiembre del 2019, el BIF regula el Plan de Estímulos e Incentivos de la entidad y la Resolución 34 del 19 de febrero de 2019, normaliza algunas situaciones administrativas en materia de permisos remunerados para estudio, para ejercer la cátedra, permiso por cumpleaños, permisos sindicales, licencias, tiempos compensatorios, vacaciones y encargos en cargos superiores.

Para la vigencia 2022, se promoverá 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 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 BIF.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 28	

Tipos de incentivos

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

Incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción:

- Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- Reconocimiento escrito por su desempeño laboral a los empleados de libre nombramiento y remoción, el cual se anexará a la hoja de vida.
- Reconocimiento al tiempo de servicio.
- 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 por su desempeño laboral a los empleados, el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados de carrera administrativa o encargo.
- Reconocimiento al tiempo de servicio.
- 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.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 29	

8. DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR

8.1. 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 Secretaría General y Administrativa.
- 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.

8.2. Derechos de los funcionarios

- Participar activamente en las actividades del Programa de Bienestar y Estímulos que para los servidores públicos y sus familiares establezca 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.

9. 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:

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 30	

- 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 Bienestar Social y Estímulos.

10. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

La entidad cuenta con un presupuesto de SETENTA MILLONES DE PESOS (\$70.000.000,00) para la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos en la vigencia 2022. Además, se gestionará con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco, con el fin de acceder a programas de promoción y prevención, a campos deportivos y culturales a través del apoyo interinstitucional. Se coordinará con las diferentes entidades del orden municipal y departamental para el apoyo en la ejecución de las actividades planificadas.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Al presente programa se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- Control de asistencia
- Participación activa de cada funcionario
- Cuadro de seguimiento a la ejecución del programa de bienestar social a través de talento humano.
- Medición de indicadores

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 31	

11.1. INDICADORES DE GESTIÓN

- $\text{Uso de recursos asignados (Presupuesto)} = (\text{Presupuesto ejecutado} / \text{presupuesto asignado}) * 100$
- $\text{Cumplimiento del plan de bienestar} = (\text{Número de actividades realizadas} / \text{número de actividades planificadas}) * 100$

Anexo 1. Cronograma de Actividades de bienestar social.

Nota: Adoptado mediante Resolución N° 024 del 28 de enero de 2022

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

Transversal 29 No 5-33. Lagos III.
Floridablanca - Santander
6 97 85 99

Info@bif.gov.co
www.bif.gov.co