

# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**AÑO 2023**

**JULIO CESAR GONZALEZ GARCÍA**  
DIRECTOR GENERAL

**CHABELY PAOLA FLÓREZ CEPEDA**  
SECRETARIA GENERAL

**ELIZABETH PICO DÍAZ**  
PROFESIONAL ESPECIALIZADO TALENTO HUMANO



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

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. PROPÓSITO .....	4
3. PRINCIPIOS.....	4
4. MARCO NORMATIVO .....	5
5. OBJETIVOS .....	5
5.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
6. DEFINICIONES .....	6
7. METODOLOGÍA.....	6
8. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	7
8.1. INFORMACIÓN GENERAL, CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO Y AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS .....	8
8.2. NIVEL PERSONAL.....	13
8.3. NIVEL FAMILIAR .....	16
8.4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD .....	16
8.5. NIVEL ORGANIZACIONAL .....	17
8.6. CLIMA LABORAL (AMBIENTE LABORAL) Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	22
8.7. PLAN DE INCENTIVOS.....	26
9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....	32
9.1 PROYECTO DE VIDA .....	37
9.2 ENLACES DE INTEGRIDAD.....	38
9.3 SALUD MENTAL .....	40
9.4 VITALIDAD.....	41
10 DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS.....	42
10.1 DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS .....	42
10.2 DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS .....	42
11 ENTIDADES DE APOYO.....	43
12 RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	43
13 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	43
13.1 INDICADORES DE GESTIÓN .....	44

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

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

## 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

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

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

promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro, entre otros.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Banco Inmobiliario de Floridablanca presenta el Programa de Bienestar Social 2023, 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. PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el PNB 2020-2022, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0.

## 3. PRINCIPIOS

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

Se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual está conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del BIF.

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

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

#### 4. 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 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.

#### 5. OBJETIVOS

##### 5.1. 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.

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

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

## 5.2. 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.

## 6. 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.

## 7. METODOLOGÍA

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

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

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

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 2023, 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 descritas en la encuesta “Diagnóstico de Necesidades de Bienestar”, la medición del clima laboral, los resultados del autodiagnóstico de MIPG en la dimensión del Talento Humano, la Batería de Riesgo Psicosocial y los planes aprobados en anteriores vigencias.

## 8. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos para el 2023, 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 22 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. En la segunda parte se establecieron las preguntas enfocadas en lo relacionado con bienestar social (nivel personal y nivel familiar). En la tercera parte se incluyeron preguntas sobre promoción y prevención de la salud. La cuarta parte incluyó preguntas del nivel organizacional; la quinta parte hizo referencia a preguntas sobre clima laboral y cultura organizacional, y la sexta parte referencia consultas sobre el sistema de incentivos. La participación de la población objeto fue del 93,75%, equivalente a 15 personas.

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

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 8</b>	

<https://docs.google.com/forms/d/1kUOJDCGr8XNbOPJfQYLhPf9C1IHwomqfM56cqyM0E3k/edit>

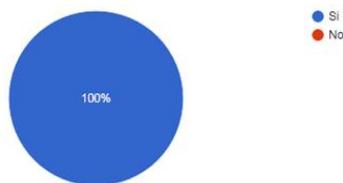


A continuación, se presentan los resultados de acuerdo a las respuestas de los funcionarios del Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF:

### 8.1. Información General, Caracterización de la población objetivo y autorización para el tratamiento de datos

En cumplimiento de 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 de este formulario tienen como finalidad llevar control de los funcionarios que se hacen partícipes, garantizando su confidencialidad, privacidad, seguridad y circulación restringida. ¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales?

15 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.

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

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

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

No. CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
<b>DESPACHO DEL DIRECTOR</b>				
1	Director General	Directivo	050	04
1	Secretario General de Entidad Descentralizada	Directivo	054	02
2	<b>TOTAL CARGOS DESPACHO DEL DIRECTOR</b>			
<b>PLANTA GLOBAL</b>				
2	Profesional Especializado	Profesional	222	07
1	Profesional Especializado	Profesional	222	04
1	Profesional Especializado	Profesional	222	02
2	Profesional Universitario	Profesional	219	03
4	Profesional Universitario	Profesional	219	01
1	Técnico Operativo	Técnico	314	04
1	Técnico Operativo	Técnico	314	03
1	Técnico Operativo	Técnico	314	01
1	Secretario	Asistencial	440	03
14	<b>TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL</b>			
16	<b>TOTAL CARGOS PLANTA DE PERSONAL</b>			

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

Género	No. CARGOS
Femenino	11
Masculino	5
<b>TOTAL GENERAL</b>	16

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

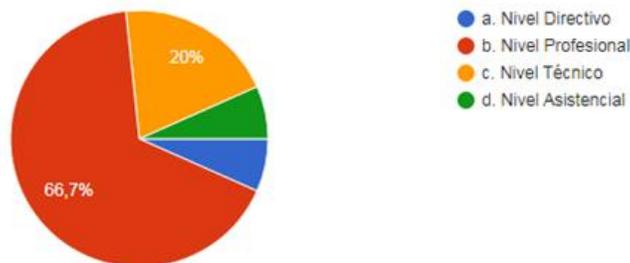
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 10</b>	
	Periodo de prueba	0	
	<b>TOTAL GENERAL</b>	16	

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

**¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro del BIF?**

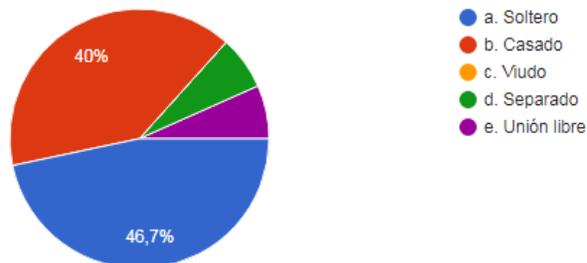
15 respuestas



De los 15 funcionarios que respondieron la encuesta, 66,7% se encuentran en el nivel Profesional, 20% en el nivel Técnico, 6,7% en el nivel Directivo y 6,6% en el nivel asistencial.

**Estado civil**

15 respuestas



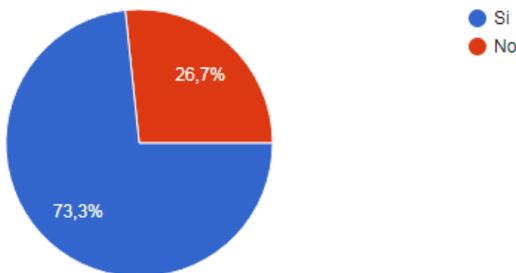
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 11</b>	

En cuanto al estado civil, 46.7% son solteros, 40% casados, 6.7% separados y 6.6% en unión libre.

**¿Tiene hijos(as), hijastros(as) dependan económicamente de usted?**

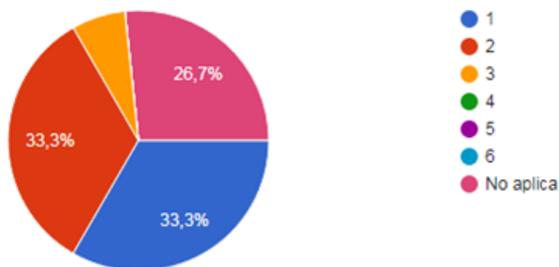
15 respuestas



El 73.3% de los funcionarios tiene hijos(as) o hijastros (as) que dependen económicamente de él.

**Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica.**

15 respuestas



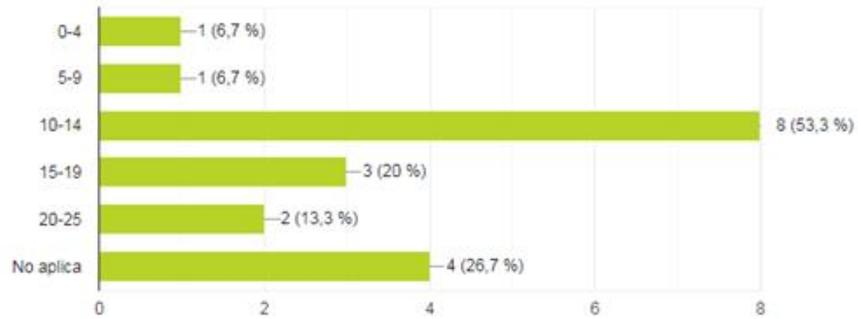
Teniendo en cuenta el número de hijos que dependen económicamente del funcionario, 33.3% tiene 1 hijo, el 33.3% tiene 2, el 26.7% tiene 3 hijos, y para el 6.7% no aplica.

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

Seleccione en qué edad se encuentran. En caso contrario seleccione la opción No aplica.



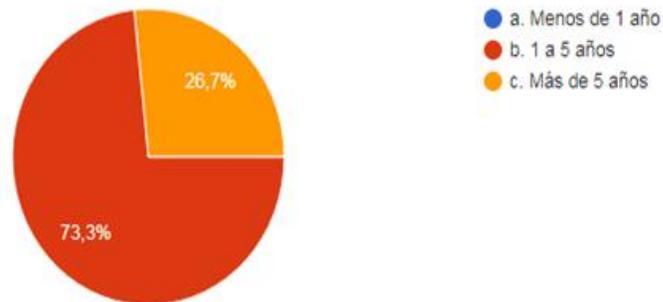
15 respuestas



De los hijos que dependen económicamente de los funcionarios, 6,7% se encuentran en el rango de edad de 0-4 años; 6,7% están entre 5-9 años; 53.3% están entre 10-14 años; 20% se encuentran en el rango de 15-19 años; 13.3% están entre 20-25 años, y 26,7% no aplica.

### Antigüedad en el BIF

15 respuestas



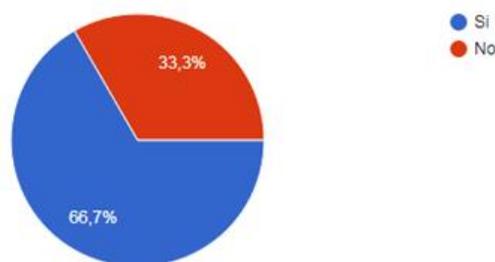
Verificando la antigüedad de los funcionarios en la entidad, se evidencia que 26,7% tienen más de 5 años, y 73.3% tienen entre 1 a 5 años.

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 13</b>	

**¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). \*Finalidad realizar ferias de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro u otras entidades.**

15 respuestas



Tratándose del tema de vivienda, 66.7% tiene vivienda propia y 33.3% no, evidenciándose la necesidad de continuar realizando las ferias de vivienda, apoyadas por constructoras y entidades financieras, convenios con la administración central y con aliados estratégicos, con el fin de incrementar el porcentaje de empleados del BIF que poseen vivienda propia.

## 8.2. Nivel Personal

**¿Le gustaría seguir participando en las actividades de Bienestar Social?**

15 respuestas



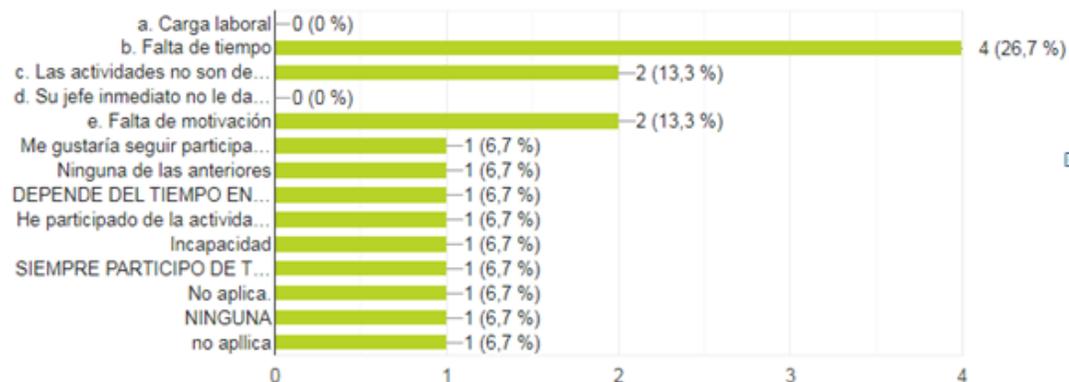
A esta pregunta, el 100% de los funcionarios que contestaron la encuesta manifiesta que le gustaría seguir participando en las actividades de Bienestar Social.

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

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?



15 respuestas



De acuerdo con el gráfico anterior, el 26.7% de los funcionarios encuestados manifiesta que no participaría en las actividades de Bienestar Social por falta de tiempo; 13.3% no participaría por falta de motivación; 13.3% porque las actividades no son de su gusto; al 6.7% le gustaría seguir participando, y el porcentaje restante por otras razones.

Se debe seguir trabajando en innovar y proponer nuevas actividades, mejorando la calidad de las mismas, con el fin de incrementar el agrado de los funcionarios encuestados por seguir participando en ellas.

En cuál de las siguientes actividades ha participado?



15 respuestas



Las actividades con mayor participación entre los 15 servidores que diligenciaron la encuesta son: Actividades de autocuidado y todas las actividades con 53.3 %; las actividades deportivas y jornadas recreativas con 46.7%.

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

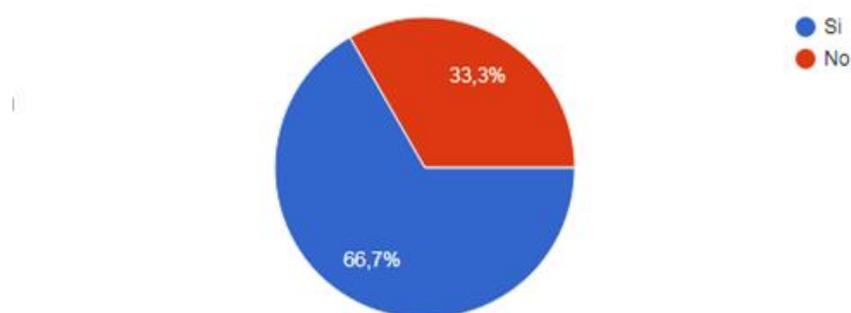
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 15</b>	

Las actividades con menos participación son: ferias de servicios con un 40% y actividades culturales con un 26.7 %.

Se puede evidenciar la necesidad de identificar qué tipo de actividades culturales son de interés general, para establecer estrategias que promuevan más participación. Se destaca que la mayoría de encuestados participan en todas las opciones de manera activa.

#### Cree que las actividades de Bienestar son suficientes para los colaboradores?

15 respuestas



De un total de 15 servidores que contestaron la encuesta el 66.7% % respondieron que, sí creen que las actividades de bienestar son suficientes, lo que indica que las actividades propuestas y ejecutadas desde bienestar son de su agrado y que cumplen con sus expectativas. Se sigue trabajando en innovar y proponer nuevas actividades, mejorando la calidad del servicio prestado con el fin de disminuir el 33.3% que creen que las actividades de Bienestar no son suficientes.

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

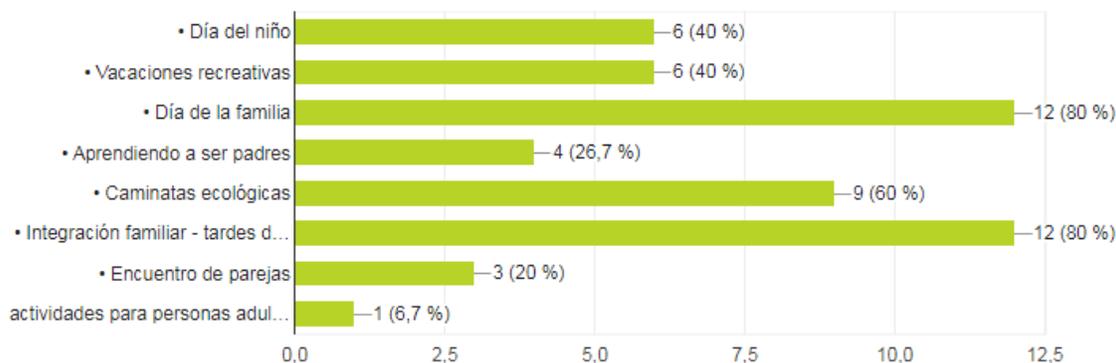
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 16</b>	

### 8.3. Nivel Familiar

¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?



15 respuestas



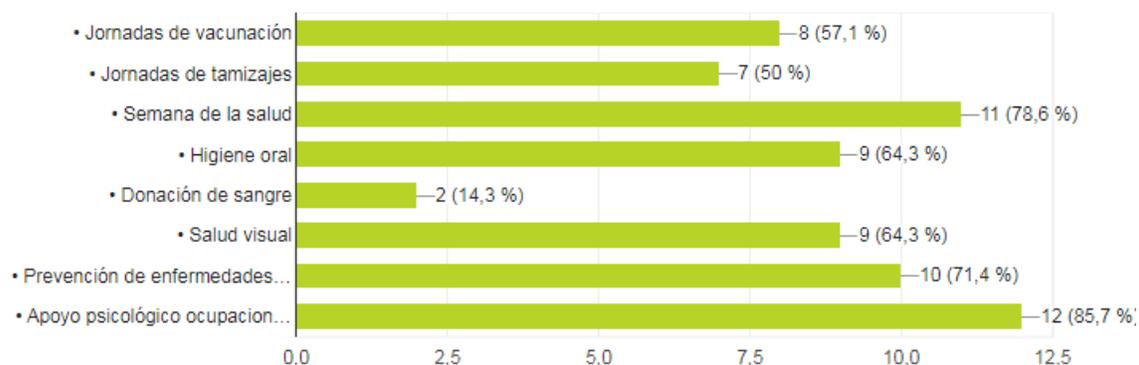
Las actividades en las que los 15 servidores que diligenciaron la encuesta les gustaría participar en compañía de sus familias son: Día de la familia e Integración familiar, con un 80 %; caminatas ecológicas con el 60% y día del niño y vacaciones recreativas con el 40%.

### 8.4. Promoción y Prevención de la Salud

¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?, si su respuesta es sí márquela, de lo contrario dejar en blanco.



14 respuestas



De las actividades relacionadas con Promoción y Prevención de la Salud se evidencia que las que obtuvieron el mayor porcentaje de preferencia son: Apoyo psicológico ocupacional obtuvo el 85.7%; la Semana de la Salud, el 78.6%; la Prevención de Enfermedades Cardiovasculares y Respiratorias, el 71.4%; Salud Visual e Higiene Oral, el 64.3%.

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

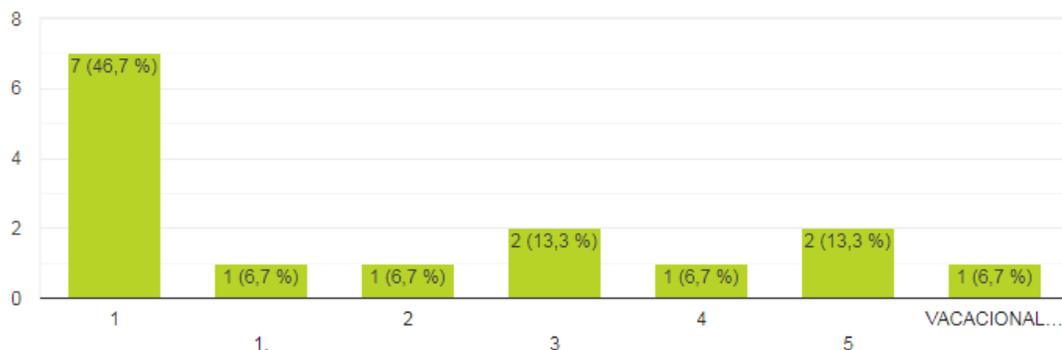
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 17</b>	

## 8.5. Nivel Organizacional

### Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas



15 respuestas

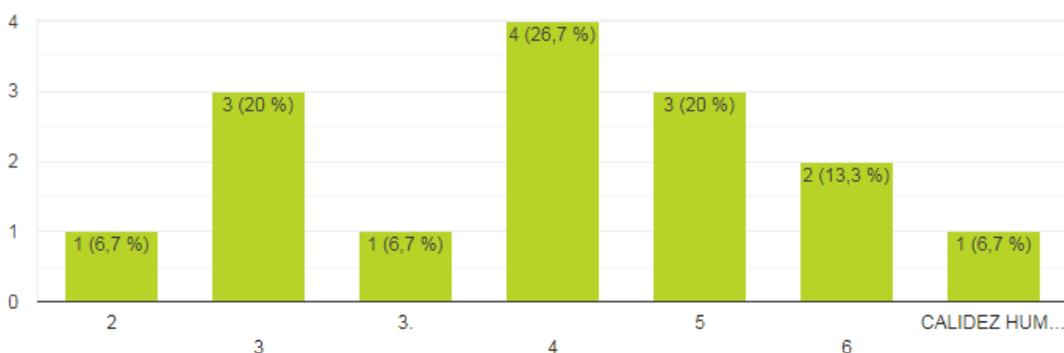


Para el 46,7% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta, las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas tienen la mayor prioridad en orden de importancia.

### Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)



15 respuestas



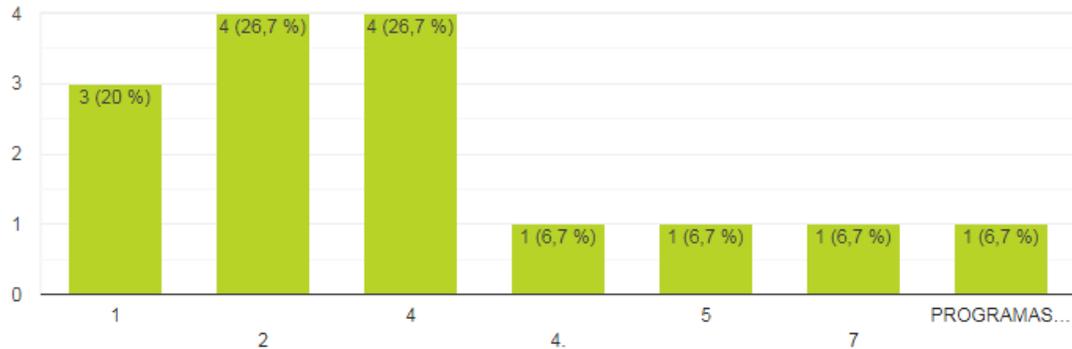
El 26,7 de los funcionarios encuestados, considera que las actividades de fortalecimiento del ser, clima laboral, cultura organizacional tendría el cuarto lugar de importancia.

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

**Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud**

 Copiar

15 respuestas

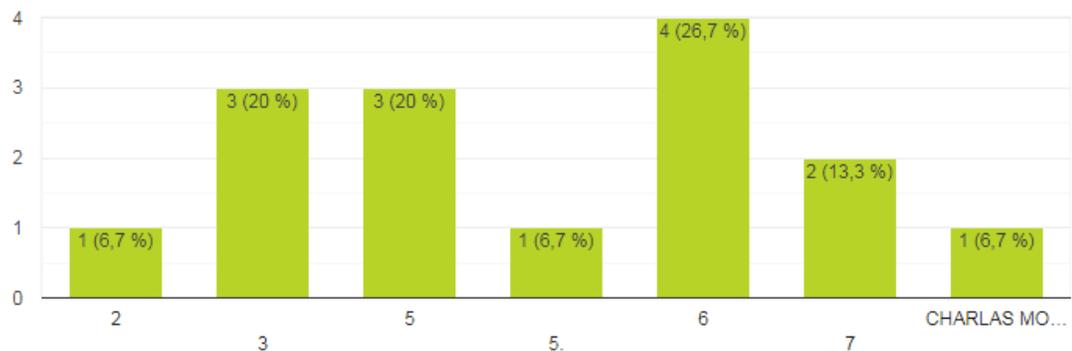


En este tipo de actividad el 26,7% de los encuestados considera que en orden de prioridad tendrían el segundo y cuarto lugar.

**Conferencias y charlas motivacionales**

 Copiar

15 respuestas



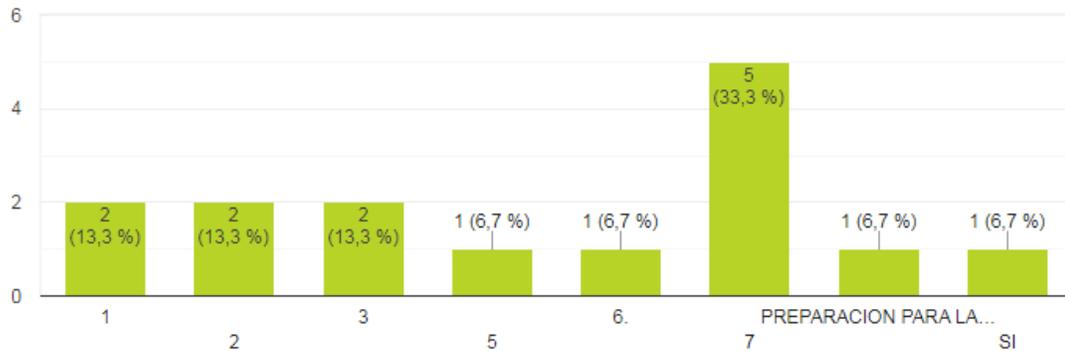
Para el 26.7% de los funcionarios encuestados, las conferencias y charlas motivacionales ocuparían el sexto lugar en el orden de prioridad.

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

### Prepensionados - preparación para la pensión

[Copiar](#)

15 respuestas

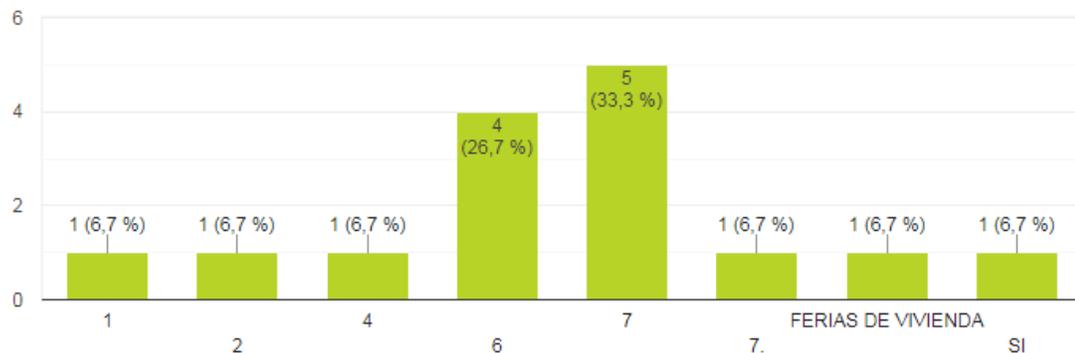


El 33.3% de los funcionarios encuestados considera que en el Programa de Bienestar Social, las actividades para los Prepensionados – preparación para la pensión, tendrían el séptimo lugar en orden de prioridad.

### Ferias de vivienda

[Copiar](#)

15 respuestas

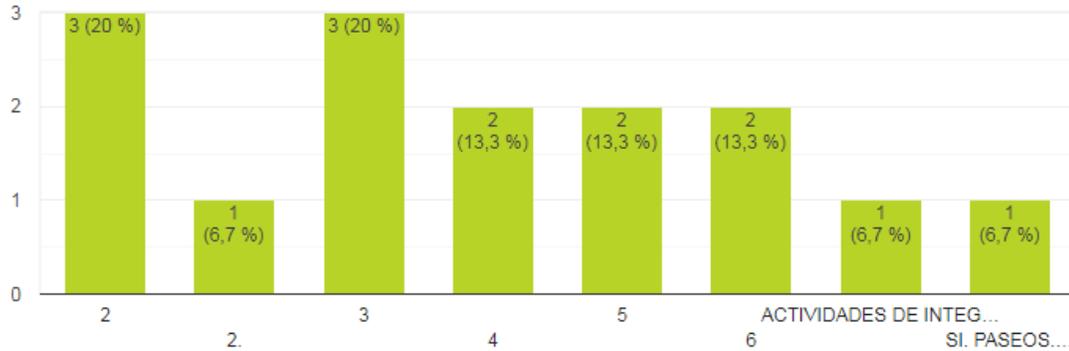


Las Ferias de Vivienda con el 33.3% se consideran en el séptimo lugar de prioridad en el Programa de Bienestar Social.

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

**Actividades de integración familiar**

15 respuestas



El 20% de los funcionarios encuestados considera que las actividades de Integración Familiar tendrían el segundo y tercer lugar en el orden de prioridad del Programa de Bienestar Social.

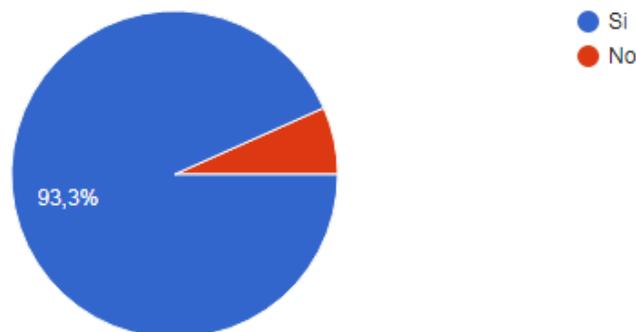
**Otra Cuál**

5 respuestas

Ninguna	2
Actividades de pintura, danza, meditación	1
Capacitaciones de mi perfil laboral	1
Turismo social	1

**¿Conoce la reglamentación del BIF sobre horarios flexibles y trabajo en casa?**

15 respuestas



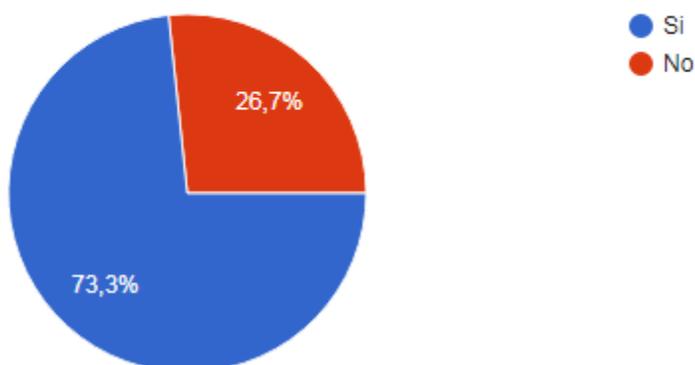
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

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

El 93.3% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta conoce la reglamentación de la entidad sobre horarios flexibles y trabajo en casa.

### ¿Ha sido beneficiario de los horarios flexibles y/o del trabajo en casa?

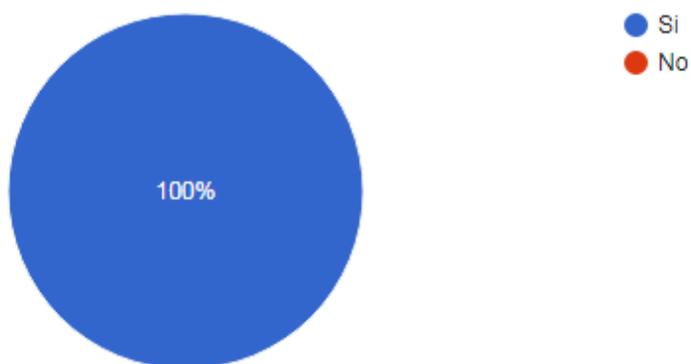
15 respuestas



De los funcionarios que diligenciaron la encuesta, el 73.3% ha sido beneficiario de los horarios flexibles y/o del trabajo en casa, y el 26,7% respondió no.

### ¿Considera importante que la entidad continúe aplicando estas modalidades?

15 respuestas



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

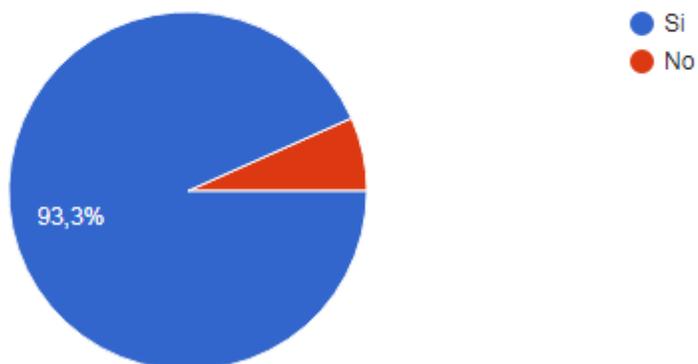
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 22</b>	

Si bien es cierto que el 6.7% de los encuestados manifiesta no conocer la reglamentación de la entidad sobre horarios flexibles y trabajo en casa, el 100% considera importante que se continúen aplicando estas modalidades.

## 8.6. Clima Laboral (Ambiente Laboral) y Cultura Organizacional

### Talleres de fortalecimiento del Ser

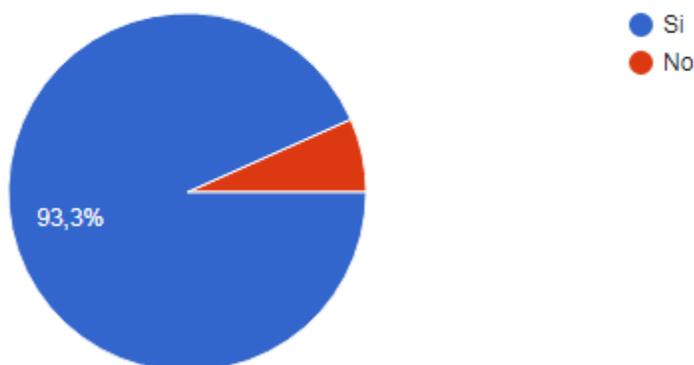
15 respuestas



El 93.3% de los encuestados participaría en talleres de fortalecimiento del ser.

### Talleres y actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional

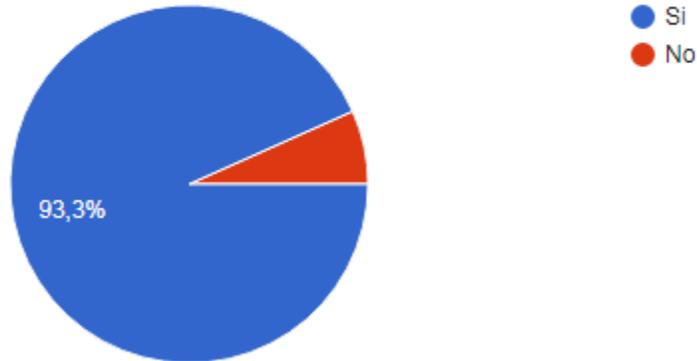
15 respuestas



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

## Talleres y actividades para fortalecer el clima laboral

15 respuestas

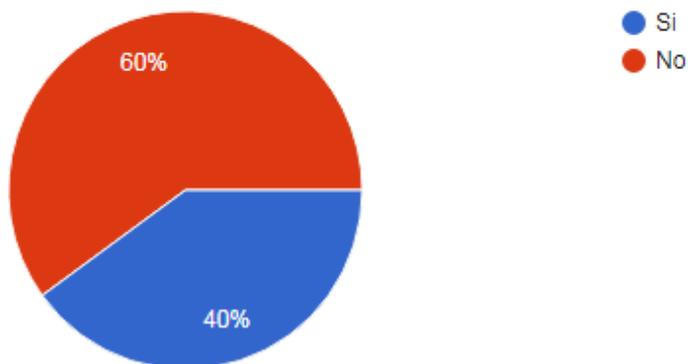


Igualmente, el 93.3% de los funcionarios que respondieron la encuesta, participaría en talleres y actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional y del clima laboral.

## Percepción sobre las acciones de clima laboral

### ¿Conoce los resultados de la medición clima laboral de 2022?

15 respuestas

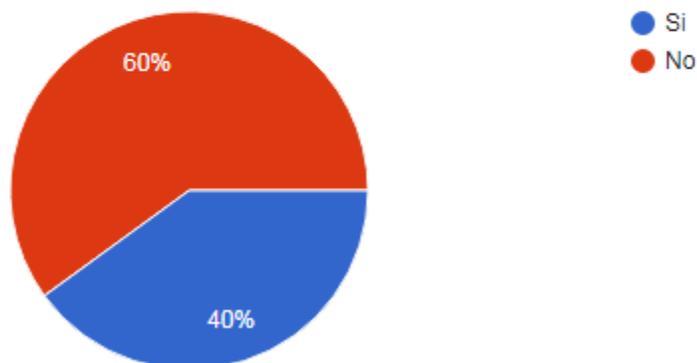


ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 24</b>	

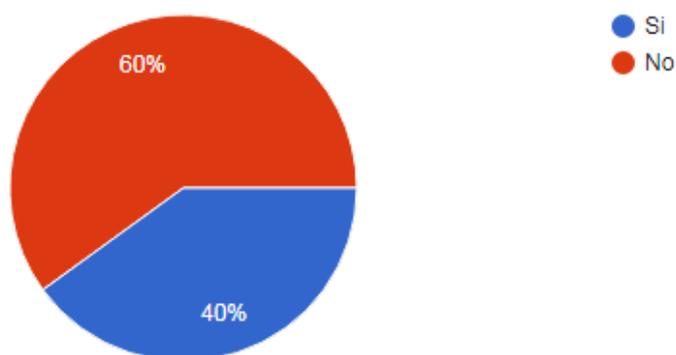
### ¿Conoce el plan de intervención 2022 de clima laboral?

15 respuestas



### ¿Considera que las acciones desarrolladas en este plan han mejorado el clima laboral?

15 respuestas



Teniendo en cuenta las respuestas a las 3 preguntas anteriores, se evidencia la necesidad de socializar con todos los funcionarios los resultados de la medición del clima laboral, el

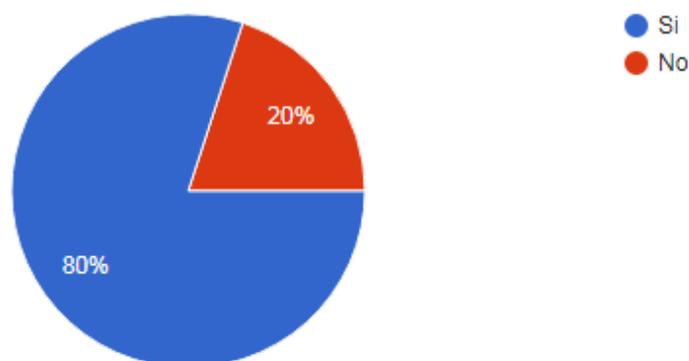
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 25</b>	

plan de intervención formulado con base en esos resultados y el impacto de las acciones desarrolladas en el mejoramiento del clima laboral.

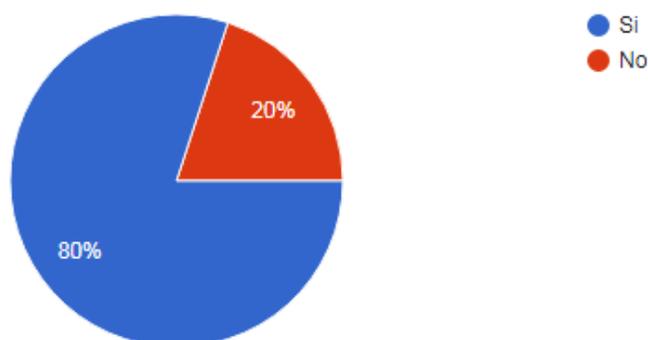
**¿Le gustaría participar en la formulación del plan de clima laboral 2023 de la entidad o de su área?**

15 respuestas



**¿Considera que los talleres de Liderazgo aportarían a mejorar el clima laboral en la entidad o su área?**

15 respuestas



Reforzando lo mencionado anteriormente, es importante que los funcionarios se hagan partícipes en la formulación del Plan del Clima Laboral para la vigencia 2023. Así mismo,

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

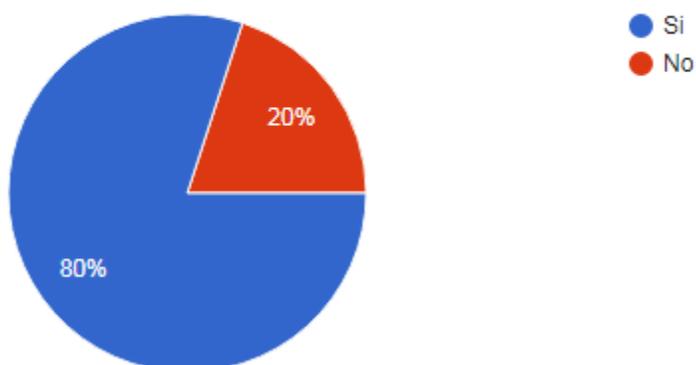
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 26</b>	

programar Talleres de Liderazgo dentro de las actividades a desarrollar, teniendo en cuenta que para el 80% de los encuestados este tipo de actividad aportaría a mejorarlo.

### 8.7. Plan de Incentivos

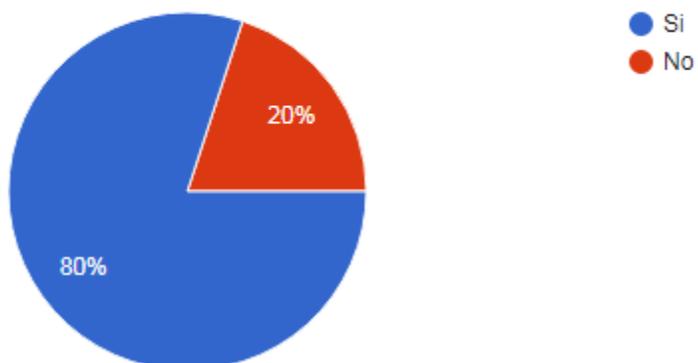
#### ¿Conoce el Plan de Incentivos del BIF?

10 respuestas



#### ¿El Plan de Incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?

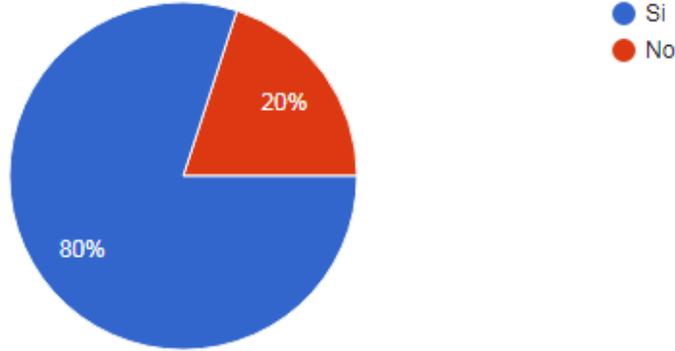
10 respuestas



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

**¿El Plan de Incentivos actual del BIF, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?**

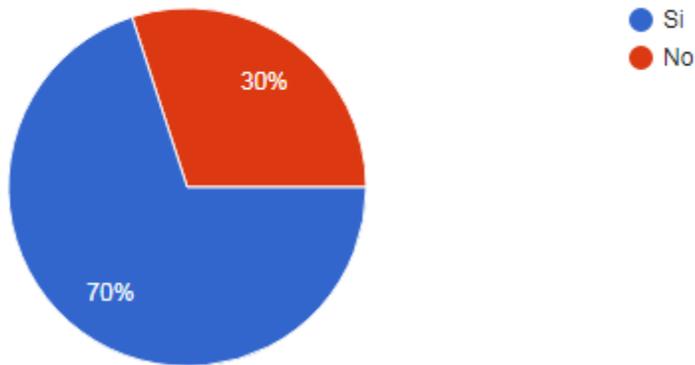
10 respuestas



De 10 funcionarios que contestaron estas preguntas, el 80% conoce el Plan de Incentivos del BIF; así mismo consideran que contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la entidad, y que favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar.

**¿Está de acuerdo con el Plan de Incentivos que otorga el BIF?**

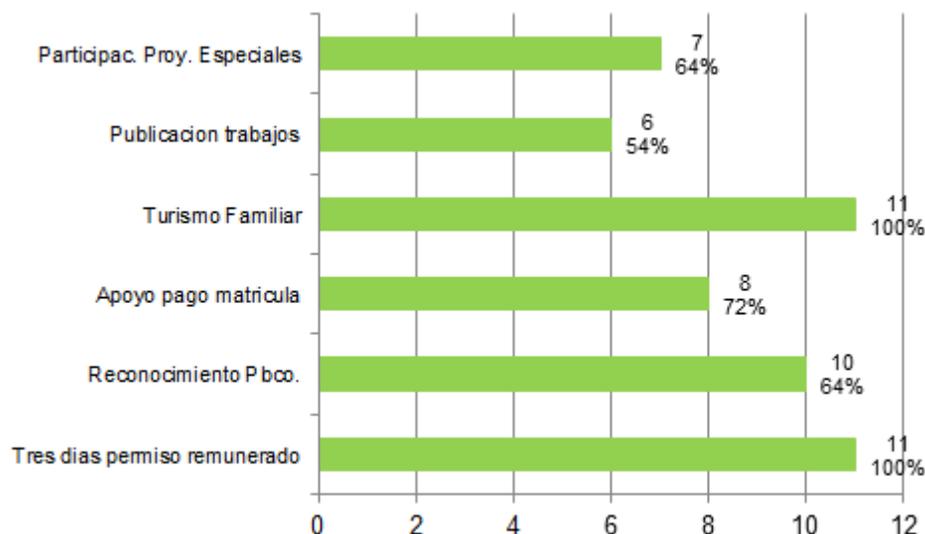
10 respuestas



El 70% de los 10 funcionarios que respondieron esta pregunta está de acuerdo con el Plan de Incentivos del BIF.

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

### Incentivos por Desempeño Individual



En el apartado de incentivos individuales relacionado con el tema de estímulos, los resultados con mayor porcentaje de respuesta fueron los siguientes: tres días de permiso remunerado, programa de turismo familiar, reconocimiento público a la labor meritoria y apoyo en el pago de matrícula para educación formal del servidor.

### Otro Incentivo Cuál?

Conceder comisión en otras entidades	1
Publicación de logros alcanzados	1
Asistencia a diplomados y capacitaciones relacionados con las funciones del cargo	1
Un incentivo por estudio	1

En la aplicación de la encuesta hubo 4 temas relacionados con otro tipo de incentivos presentados por los funcionarios del BIF.

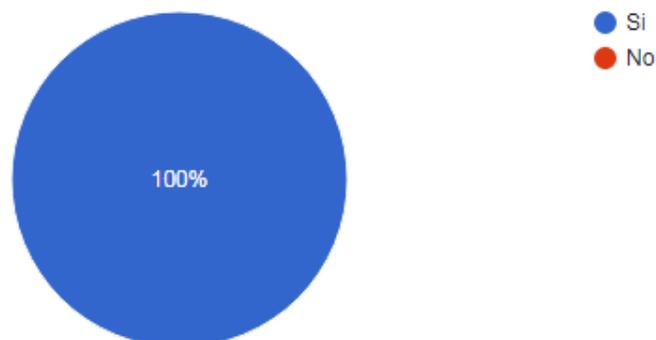
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

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

### Incentivos por Equipos de Trabajo

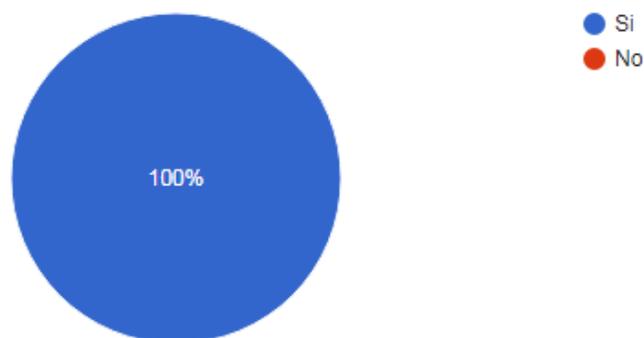
**Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por uno o varios de los funcionarios ganadores con su respectivo cónyuge o compañero(a) permanente y sus hijos.**

11 respuestas



**Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas, entre otros) para uno o varios miembros del equipo.**

11 respuestas

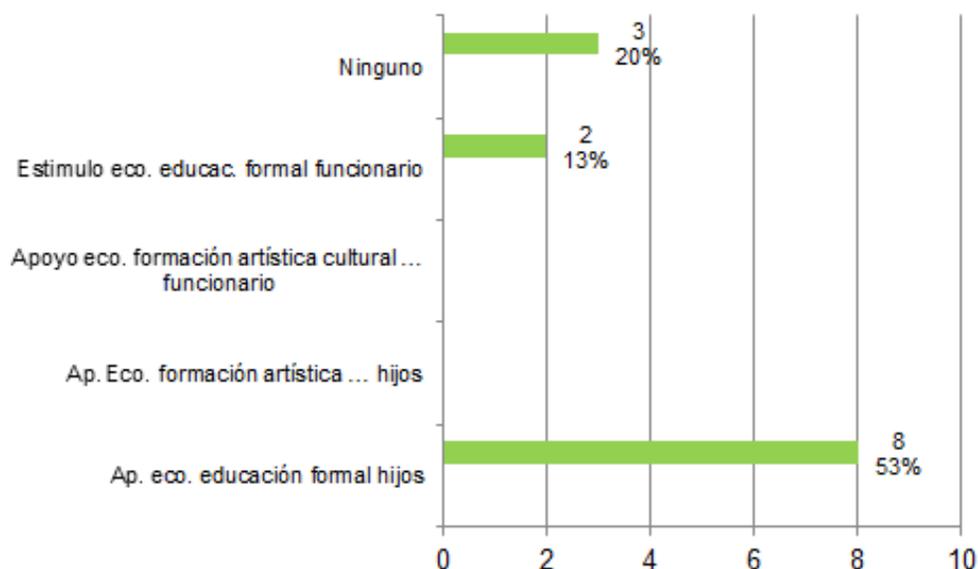


ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 30</b>	

## Apoyos Económicos

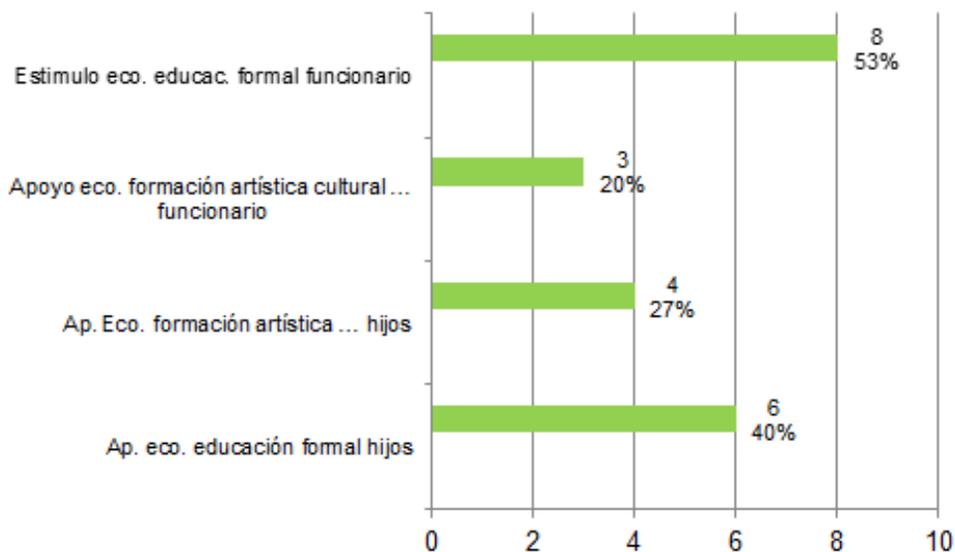
En los 3 últimos años ha sido beneficiario de alguno de los siguientes apoyos?



El 53% de los encuestados ha recibido apoyo económico para educación formal de los hijos; el 13% ha sido beneficiado con apoyo económico para educación formal y el 20% manifiesta no haber recibido ninguno de los apoyos.

De los anteriores beneficios, señale los de su prioridad, siendo 1 el de mayor prioridad y 4 el de menor

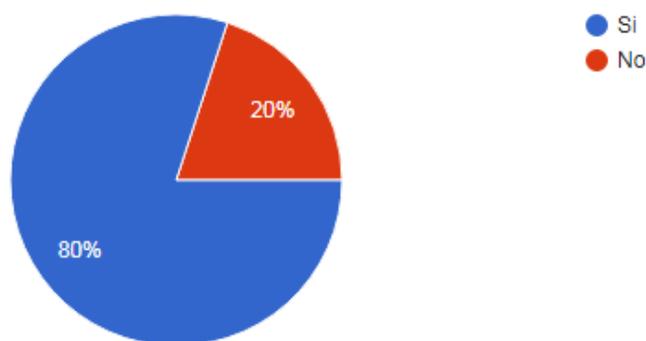
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------



El beneficio de mayor prioridad para los funcionarios es el estímulo económico para educación formal de los funcionarios con el 53%; el apoyo económico para educación formal de los hijos obtuvo el 40%; el 27% el apoyo económico para formación, artística, cultural y recreativa de los hijos; y el 20% el apoyo económico para formación artística, cultural, recreativa, de ocio y educación para el trabajo de los funcionarios.

### Tiene proyectado aplicar a algún programa de educación formal durante la vigencia 2023? Cuál?

15 respuestas



El 80% de los funcionarios proyecta aplicar a algún programa de educación formal.

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 32</b>	

### Sugerencias y recomendaciones generales

Complementando la respuesta anterior, proyecto hacer una especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo
Apoyo económico para la educación de mi hija
El programa de bienestar es progresivo y se debe implementar para las personas adultas apoyos a programas especiales acordes con la edad
Respecto a la pregunta anterior, estoy interesada en realizar una especialización en la vigencia 2023
Posgrado (Especialización o Maestría en Áreas del empleo)
Tener en cuenta solicitudes de apoyo económico....
Estoy cursando la carrera Administración de Empresas
Ninguna

### 9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2023 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 2022 y la medición del cumplimiento de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2022, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Con la detección de necesidades que surgió de la aplicación de la encuesta general, se busca fortalecer con actividades y programas cada eje del Plan de Bienestar, todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

Cada eje de intervención dentro del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, define una serie de actividades a implementar durante la vigencia 2023, a saber:

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<b>Proyecto de Vida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguridad Social Integral</li> <li>Prepensionados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio</li> <li>Realizar charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de</li> </ul>

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 33</b>	
		Vivienda y Cajas de Compensación Familiar. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades para ocupación del tiempo libre</li> <li>• Promoción de la salud</li> <li>• Pre pensionados – preparación para la pensión (talleres, conferencias, actividades de capacitación y recreación)</li> </ul>	
<b>Enlaces de Integridad</b>	Actividades Socio- Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración Día de la Familia y actividades de integración familiar</li> <li>• Vacaciones recreativas</li> <li>• Día del niño</li> <li>• Cumpleaños BIF</li> <li>• Cierre de Gestión</li> <li>• Celebración día del Servidor Público</li> <li>• Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.</li> </ul>	
	Plan de Estímulos e Incentivos	Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera, el desempeño de los mejores equipos de trabajo, así como la formación del funcionario y sus hijos : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elección del mejor servidor de carrera, otorgándole incentivo económico de 1 SMLMV, 3 días de permiso remunerado, exaltación al mérito por el desempeño en el ejercicio de sus funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo del BIF, o participación en proyectos especiales</li> <li>• Elección del mejor equipo de trabajo, otorgándole incentivos como</li> </ul>	

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 34</b>	
		<p>reconocimiento público, apoyo económico para diplomados o cursos formales para uno o varios miembros del equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo económico para la educación formal del funcionario</li> <li>• Apoyo económico para la educación formal de los hijos del funcionario (1SMMV)</li> <li>• Apoyo económico para educación formal de los hijos de los empleados con discapacidad física y/o cognitiva</li> <li>• Apoyo económico para turismo social del funcionario y su familia</li> <li>• Apoyo económico para gastos de salud visual, auditiva, odontológica del funcionario</li> </ul>	
	<b>Convivencia Institucional y Clima Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover actividades para la divulgación del Código de Integridad.</li> <li>• Promover la inclusión, diversidad y equidad</li> <li>• Desarrollar talleres y actividades para el fortalecimiento del ser, fortalecimiento del clima laboral, fortalecimiento de la cultura organizacional</li> <li>• Conferencias y charlas motivacionales</li> <li>• Talleres de liderazgo</li> </ul>	
<b>Salud Mental</b>	<b>Salario Emocional</b>	<p>Proporcionar estímulos y beneficios, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración cumpleaños</li> <li>• Celebración día de la madre y del padre</li> <li>• Celebración día de amor y amistad</li> <li>• Celebración novena navideña</li> </ul>	

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 35</b>	
	Programa Servimos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas de actividad física</li> </ul> <p>El programa "Servimos" es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.</p> <p>Durante la vigencia 2023 se seguirá promoviendo este programa para que los funcionarios del BIF puedan acceder a los oferta académica, tanto nacional como internacional.</p>	
	<b>Vitalidad</b>	Recreación Ambiental, Cultural y Deporte	<p>Fomentar y estructurar acciones que atiendan a las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estímulo para turismo social</li> <li>• Actividades y juegos deportivos (fútbol, microfútbol, voleibol, baloncesto)</li> <li>• Juegos autóctonos (tejo, minitejo, bolo criollo, rana)</li> <li>• Jornadas de actividad física</li> <li>• Rumbaterapia</li> <li>• Caminatas ecológicas</li> </ul>
Entorno laboral saludable		<p>Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, realizadas por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Campañas de salud</li> <li>• Prevención de enfermedades</li> <li>• Higiene oral</li> <li>• Salud visual</li> <li>• Jornada de vacunación</li> </ul>	

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 36</b>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Semana de la salud</li> <li>• Apoyo psicológico ocupacional</li> </ul>	
<b>Ambiente de Trabajo Seguro</b>	Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección que vayan de la mano con entidades Promotoras de Salud (EPS) y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres y conferencias de autocuidado, promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo</li> <li>• Apoyo psicológico ocupacional</li> </ul>	

**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 del Plan Institucional 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 documentos de las diferentes empresas prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondos de Pensiones y Cesantías, y Caja de Compensación Familiar.

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 37</b>	

## 9.1 Proyecto de Vida

### 9.1.1 Promoción de Seguridad Social Integral

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.

### 9.1.2 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, y salario emocional, el plan de Bienestar acoge aspectos importantes para ejecutar lo establecido en los acuerdos sindicales inherentes a los horarios flexibles y modalidad suplementaria de Trabajo en Casa para los servidores del Banco Inmobiliario de

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 38</b>	

Floridablanca. Paralelamente se desarrollarán capacitaciones sobre los requerimientos para el trámite pensional.

## 9.2 Enlaces de Integridad

### 9.2.1 Actividades Socio-culturales

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.

#### 9.2.1.1 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.

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 39</b>	

### 9.2.1.2 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.

### 9.2.2 Plan de Estímulos e Incentivos

Está encaminado a apoyar la formación académica y fortalecer las competencias laborales en desarrollo de la misión del BIF, en procura de niveles de excelencia.

Para la vigencia 2023 se hará un análisis de los apoyos entregados en la entidad, con el fin de que estos sean más equitativos. Igualmente, se hace necesario crear una tabla en SMLMV para otorgar este tipo de incentivo, lo mismo que establecer unos requisitos para su otorgamiento y continuidad. También se deberá definir la contraprestación que el BIF recibirá por el apoyo otorgado.

#### 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.

#### Incentivo por Quinquenio

Durante la vigencia 2023 el BIF implementará y reglamentará el incentivo de 1 SMLMV por quinquenio cumplido de servicio continuo de los funcionarios.

### 9.2.3 Convivencia Institucional y Clima 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. 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

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 40</b>	

entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

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.

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.

Con la realización de actividades para fortalecer 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.

### 9.3 Salud Mental

#### 9.3.1 Salario Emocional

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.

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 41</b>	

Para la vigencia 2023, 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.

### 9.3.2 Programa Servimos

En el marco del trabajo entre las entidades y Función Pública, el Programa Servimos ha consolidado las siguientes alianzas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado:

- ICETEX
- INSOR
- INCI
- SENA
- Escuela Tecnológica Instituto Tecnológico Central
- Instituto Caro y Cuervo
- Universidad Nacional de Colombia
- Uniempresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá
- Unir
- IMF Business School
- EUDE
- UCAM
- Universitat Oberta de Catalunya

## 9.4 Vitalidad

### 9.4.1 Recreación Ambiental, Cultural y Deporte

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.

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 42</b>	

#### 9.4.2 Entorno Laboral Saludable

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 reinducción buscan la adaptación laboral institucional que se realizan a través del PIC de la vigencia 2023.

### 10 DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

#### 10.1 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 y en el diligenciamiento de las encuestas de satisfacción.
- Reportar la asistencia en las actividades de bienestar y dejar la trazabilidad a través del listado de asistencia y registro fotográfico.

#### 10.2 Derechos de los funcionarios

- 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.

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 43</b>	

## 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 Bienestar Social y Estímulos.

## 12 RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

La entidad cuenta con un presupuesto de CIEN MILLONES DE PESOS (\$100.000.000,00) M/CTE., para la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos en la vigencia 2023. 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.

## 13 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 los funcionarios – evidencia fotográfica
- Cuadro de seguimiento a la ejecución del programa de bienestar social a través de talento humano.
- Encuesta de satisfacción
- Medición de indicadores

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	<b>VERSIÓN 02</b>	<b>FECHA 08/08/2016</b>	
	<b>CÓDIGO</b>	<b>PÁGINA 44</b>	

### 13.1 INDICADORES DE GESTIÓN

- Uso de recursos asignados (Presupuesto) = (Presupuesto ejecutado/ presupuesto asignado) \* 100
- Cumplimiento del Plan de bienestar = (Número de actividades realizadas/ número de actividades planificadas) \* 100
- Participación = (Número de funcionarios convocados / Número de funcionarios asistentes) \* 100
- Nivel de Satisfacción = Por tabulación de las encuestas

#### **Anexo 1. Cronograma de Actividades de Bienestar Social e Incentivos**

Nota: Adoptado mediante Resolución N° 015 de 2023

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