



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

AÑO 2024

LEONARDO DUEÑES GÓMEZ
DIRECTOR GENERAL

CHABELY PAOLA FLÓREZ CEPEDA
SECRETARIA GENERAL

ELIZABETH PICO DÍAZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GESTIÓN TALENTO
HUMANO



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 2	

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROPÓSITO	3
3. PRINCIPIOS	4
4. MARCO NORMATIVO	4
5. OBJETIVOS	5
5.1. OBJETIVO GENERAL	5
5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
6. DEFINICIONES	5
7. METODOLOGÍA	7
8. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	7
8.1. INFORMACIÓN GENERAL, CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	7
9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	9
9.1 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	14
9.2 ENLACES DE INTEGRIDAD	15
9.3 CONVIVENCIA SOCIAL	17
9.4 SALUD MENTAL	17
9.5 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	19
10 DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	20
10.1 DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS	20
10.2 DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS	20
11 ENTIDADES DE APOYO	19
12 RECURSOS FINANCIEROS PARA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ..	21
13 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	21
13.1 INDICADORES DE GESTIÓN	21
14 PLAN DE INCENTIVOS	21
14.1 INTRODUCCIÓN	21
14.2 OBJETIVO GENERAL	22
14.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
14.4 BENEFICIARIOS	22
14.5 TIPOS DE INCENTIVOS	23
14.6 REQUISITOS PARA PARTICIPAR	23
15 MEJORES SERVIDORES	23

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 3	

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene Plan de Bienestar e incentivos, del Banco Inmobiliario de Floridablanca, formulado a partir de los resultados obtenidos en el Autodiagnóstico del MIPG y el cumplimiento del Plan de la vigencia 2023. Las necesidades que se pretende satisfacer se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Teniendo en cuenta que el pilar fundamental del Banco Inmobiliario de Floridablanca es su talento humano, su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas, programas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, Talento Humano del BIF liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, promoviendo la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2024 se busca continuar fortaleciendo los ejes mencionados en el Plan Nacional de Bienestar, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta las necesidades detectadas y los resultados generales de la aplicación de la encuesta de clima y cultura del BIF.

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

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 4	

Entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Plan Nacional de Bienestar, 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.

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.
- Resolución interna No. 188 del 27 de septiembre de 2019, por la cual se adoptan

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 5	

disposiciones en materia de Estímulos, Bienestar Social y Capacitación, del Banco Inmobiliario de Floridablanca- BIF.

- Resolución No. 084 del 21 de abril de 2023, “Por la cual se adoptan los acuerdos pactados en la negociación colectiva 2023 celebrado entre el banco inmobiliario de Floridablanca y la organización sindical “Sintra municipales seccional Floridablanca” para la vigencia 2023”

5.OBJETIVOS

5.1Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del BIF y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

5.2Objetivos Específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores del Banco Inmobiliario de Floridablanca, que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en el BIF.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

6. DEFINICIONES

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

Necesidades: Intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 6	

en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

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

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

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

Calidad de Vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 7	

aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

7.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 Comisión de Personal del BIF dió la viabilidad de aplicar el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos del año 2023, teniendo en cuenta el resultado del Autodiagnóstico del MIPG y el porcentaje de ejecución del mismo.
2. Consolidación de Diagnóstico de Necesidades: Se hizo uso de los resultados de la encuesta “Diagnóstico de Necesidades de Bienestar” para la vigencia 2023, la cual en su momento fue compartida por correo electrónico para lograr el acercamiento y la posible participación de todos los funcionarios del Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF. Posteriormente, se procedió a su consolidación y priorización para construcción del respectivo plan Institucional.
3. Elaboración y presentación del Plan de Bienestar y Estímulos: Se definió 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 2023”, la medición del clima laboral, los resultados del autodiagnóstico de MIPG en la dimensión del Talento Humano, la Batería de Riesgo Psicosocial y la ejecución del plan aprobado en la vigencia anterior.

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

El Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos para el 2024, se basa en los resultados del Autodiagnóstico del MIPG año 2023, y la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos del año inmediatamente anterior.

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

8.1 Información General y Caracterización de la Población Objetivo

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

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 8	

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
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	TOTAL CARGOS PLANTA GLOBAL			
16	TOTAL CARGOS PLANTA DE PERSONAL			

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

Género	No. CARGOS
Femenino	11
Masculino	5
TOTAL GENERAL	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
Periodo de prueba	0

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 9	

TOTAL GENERAL	16
----------------------	-----------

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

9.ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2024 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 y la medición del cumplimiento de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2023, 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 de 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 2024, a saber:

EJE	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
Alianzas Interinstitucionales	Calidad de Vida Programa Pre pensionados	<ul style="list-style-type: none"> • Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio • Realizar charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar. • Actividades para ocupación del tiempo libre • Promoción de la salud • Pre pensionados – preparación para la pensión (talleres de emprendimiento y actividades de recreación)
Enlaces de Integridad		<ul style="list-style-type: none"> • Celebración Día de la Familia y actividades de integración familiar • Día del niño • Cumpleaños BIF

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 10	

	Actividades Socio- Culturales	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre de Gestión • Celebración día del Servidor Público • Celebración día de la madre y del padre • Celebración día de amor y amistad • Celebración novena navideña • Jornadas de actividad física • Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.
	Plan de Estímulos e Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa en cada uno de los niveles que existen en la estructura de la Entidad, y elegir el mejor servidor de carrera administrativa, según el procedimiento establecido. así como la formación del funcionario y sus hijos. • Elección del mejor servidor de carrera administrativa. • Elección de los mejores servidores de carrera por nivel. • Reconocimiento a los servidores con evaluación del desempeño sobresaliente. • Reconocimiento a los servidores provisionales y de libre nombramiento y remoción • Apoyo económico para la educación formal del funcionario • Apoyo económico para la educación formal de los hijos del funcionario (1 SMLMV) • Apoyo económico para educación formal de los hijos de los empleados con discapacidad física y/o cognitiva (1 SMLMV).

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 11	

		<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo económico para turismo social del funcionario y su familia (2 SMLMV). • Apoyo económico para gastos de salud visual, auditiva, odontológica del funcionario (1 SMLMV).
Convivencia Social	Convivencia Institucional y Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Promover actividades para la divulgación y apropiación del Código de Integridad. • Promover la inclusión, diversidad y equidad, a través de charlas y capacitación. • Desarrollar talleres y actividades para el fortalecimiento del ser, del clima laboral, de la cultura organizacional y participación efectiva en los grupos de trabajo • Conferencias y charlas motivacionales • Talleres de liderazgo
Convivencia Social	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 la Caja de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud (EPS) y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talleres y conferencias de autocuidado, promoción de la salud y prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo • Manejo eficaz del tiempo • Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y laborales. • Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo • Apoyo psicológico ocupacional

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 12	

Salud Mental	Salario Emocional	<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"> • Celebración cumpleaños: se concede un día de permiso remunerado al servidor, de acuerdo a lo establecido por la entidad. • Horarios flexibles, de conformidad con lo reglamentado. • Trabajo en casa o remoto • Modificación del horario para festividades de navidad, fin de año y semana santa, entre otros, para compartir en familia. • Beneficio de la Ley 1857 de 2017, comparte con los tuyos Día de la Familia (dos veces en el año).
	Programa Servimos	<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 2024 se seguirá promoviendo este programa para que los funcionarios del BIF puedan acceder a los oferta académica, tanto nacional como internacional.</p>
Equilibrio Psicosocial	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>

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 13	

		<ul style="list-style-type: none"> • Actividades y juegos deportivos (fútbol, microfútbol, voleibol, baloncesto, entre otros) • Juegos autóctonos (tejo, minitejo, bolo criollo, rana) • Jornadas de actividad física • Rumbaterapia • Caminatas ecológicas
	Entorno Laboral Saludable	Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, realizadas por medio de: <ul style="list-style-type: none"> • Campañas de salud • Prevención de enfermedades • Higiene oral • Salud visual • Tamizaje cardiovascular • Semana de la salud

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 la profesional especializada de gestión 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.

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	

- 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.

9.1 Alianzas Interinstitucionales

El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad 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 Pre pensionados

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

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 15	

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 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 la profesional especializada de gestión en 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

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	

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.

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 BIF.

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 2024 se hará un análisis de los apoyos entregados en la entidad, con el fin de que estos sean más equitativos.

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 2024 el BIF implementará y reglamentará el incentivo de 1 SMLMV por quinquenio cumplido de servicio continuo de los funcionarios.

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 17	

9.3 Convivencia Social

Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores.

9.3.1 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 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.

9.4 Salud Mental

Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia,

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 18	

satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad. Implementar estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales

9.4.1 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.

Para la vigencia 2024, 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.

9.4.2 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

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 19	

- Uniempresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá
- Unir
- IMF Business School
- EUDE
- UCAM
- Universitat Oberta de Catalunya

9.5 Equilibrio Psicosocial

Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad.

9.5.1 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.

9.5.2 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 2024.

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 20	

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 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.

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

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 21	

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 **CIENTO CUARENTA Y DOS MILLONES DE PESOS (\$142.000.000,00) M/CTE.**, para la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos en la vigencia 2024. 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

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

14. PLAN DE INCENTIVOS

14.1 INTRODUCCIÓN

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

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

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

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, el Banco Inmobiliario de Floridablanca, desarrolla el presente Plan de Incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, y al mejor funcionario de carrera administrativa.

14.2 OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior del BIF, mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y al mejor funcionario de Carrera administrativa, a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

14.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los Programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la Entidad.

14.4 BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan Anual de Incentivos los empleados de carrera administrativa de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia, los empleados de libre nombramiento y remoción y los provisionales en algunos casos.

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	

14.5 TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor funcionario de carrera con resultados de desempeño en nivel sobresaliente, los empleados de libre nombramiento y remoción, y los provisionales en algunos casos:

- Bonos de consumo o de turismo
- Tres días de permiso remunerado
- Reconocimiento público a la labor meritoria
- Mención de honor
- Traslados, encargos, y comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos

14.6 REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Los servidores de la Entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del Plan Anual de Incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Banco Inmobiliario de Floridablanca, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

15. MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa del nivel profesional, técnico y asistencial, por cada nivel jerárquico del BIF y al mejor funcionario de carrera, cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente).

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia contempla los siguientes pasos:

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 24	

1. La profesional especializada de apoyo a talento humano presentará al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos en este plan.

2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores de carrera administrativa del nivel profesional, técnico y asistencial, los cuales serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

3. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico del nivel profesional, técnico y asistencial, y el mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, se les otorgará el incentivo no pecuniario “Bonos de consumo o de turismo”, siempre y cuando cumplan con los siguientes criterios:

MEJOR FUNCIONARIO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

a. Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

b. Participación y aprovechamiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación y/o las que el funcionario hubiese realizado para formarse en el desempeño de su empleo.

c. No haber sido beneficiario en calidad de mejor empleado de carrera y/o por nivel del incentivo no pecuniario “Bonos de consumo o de turismo” en la vigencia inmediatamente anterior, con el fin de reconocer al mayor número de funcionarios posible por su excelente desempeño.

MEJORES SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERÁRQUICO DEL NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL

a. Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

b. Participación y aprovechamiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación.

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 25	

FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA QUE OBTENGAN EL SEGUNDO Y TERCER PUESTO DE CADA NIVEL

- a. Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- b. Participación y aprovechamiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación.

Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor servidor de carrera y/o por nivel del Banco Inmobiliario de Floridablanca, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.

Para los demás funcionarios de carrera administrativa con evaluación del desempeño sobresaliente, que no hayan sido elegidos como mejores empleados por nivel, se les otorgará un incentivo no pecuniario.

Para el otorgamiento de los incentivos no pecuniarios se aplicará la siguiente tabla:

CONDICIÓN	INCENTIVO
Mejor empleado de carrera administrativa. (Se elegirá un empleado)	Un salario mínimo legal mensual vigente (1SMLMV)
Mejores empleados de carrera administrativa por Nivel (Se elegirán los 3 empleados que ocupen el primer puesto de cada nivel)	Cero punto setenta y cinco del salario mínimo legal mensual vigente (0.75 SMLMV)
Empleados de carrera administrativa que obtengan el segundo y tercer puesto de cada nivel	Cero punto trescientos setenta y cinco del salario mínimo legal mensual vigente (0.375 SMLMV)

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 26	

CRITERIOS DE DESEMPATE

a. Haber presentado iniciativas tendientes a una acción proactiva en las actividades que demuestren que participa activamente en la sostenibilidad del Sistema Calidad y MECI, siempre y cuando esta participación pueda demostrarse.

4. Los demás incentivos del presente plan se otorgarán siempre y cuando cumplan con los siguientes criterios:

FUNCIONARIOS EN PROVISIONALIDAD Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

a. Participación y aprovechamiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación.

b. Haber realizado capacitación a iniciativa propia, en formación para mejorar el desempeño de las funciones del empleo.

Anexo 1. Cronograma de Actividades de Bienestar Social e Incentivos

Nota: Adoptado mediante Resolución N° 018 del 26 de enero de 2024

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