
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 1	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025





BANCO INMOBILIARIO DE FLORIDABLANCA – BIF

Administración Municipal de Floridablanca (Santander)

LEONARDO DUEÑES GOMEZ
Director General



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

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

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene Plan de Bienestar e incentivos, del Banco Inmobiliario de Floridablanca, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la Entidad; dichas necesidades 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, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas 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 2025, 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 Entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar.

3. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004: Parágrafo del artículo 36. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dicán otras disposiciones.
- Ley 1811 de 2016: Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- Ley 1823 de 2017: Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- 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.

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 3	

- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998: Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.
- Ley 2088 de 2021: Tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
- Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado: Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos: Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- Programa Nacional de Bienestar.
- Resolución interna N° 111 del 21 de mayo de 2024 por la cual se adoptan los acuerdos pactados con SINTRAMUNICIPALES para la vigencia 2024 – 2025.
- Resolución interna N° del 27 de mayo 17 del 2024, por la cual se adoptan 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”.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo 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.

4.2. Objetivos 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.

5. GLOSARIO

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).

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

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 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: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: • Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. • Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar

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 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).

6. ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2025, con la participación de la Comisión de Personal y de la funcionaria designada por la organización sindical SINTRAMUNICIPALES – Seccional Floridablanca.

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

3. **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

7. FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS				
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.				
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.				
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.				
Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar				
Identidad y Vocación por el	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio				
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16

Servicio Público	público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.
-------------------------	--

8. FASES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponderá Talento Humano realizar el monitoreo de las acciones reportadas, con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2025. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

- 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

9. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto Municipal de Recreación y Deporte
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas.

10. RESULTADOS ENCUESTA DETECCIÓN DE NECESIDADES

El Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos para el 2025, se basa en los resultados de la encuesta en línea aplicada para el año 2025, estructurada y diseñada a través de la herramienta "Formularios" de Google, y apoyo de la tecnología web.

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

10.1. 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
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

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	9
Masculino	6
TOTAL GENERAL	15

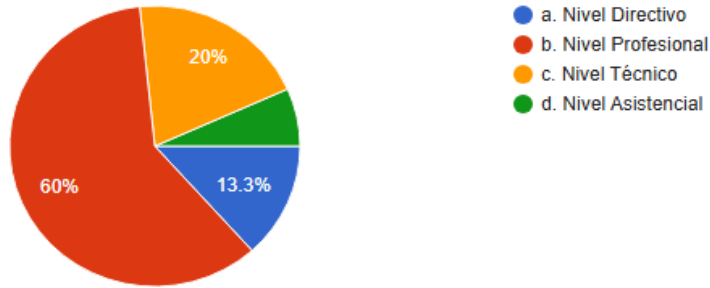
Tabla 2. Planta de empleos Banco Inmobiliario de Floridablanca – Distribución por género

Tipo de vinculación	No. CARGOS
Libre nombramiento y remoción	2
Carrera administrativa	6
Provisionalidad	4
Periodo de prueba	3
TOTAL GENERAL	15

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

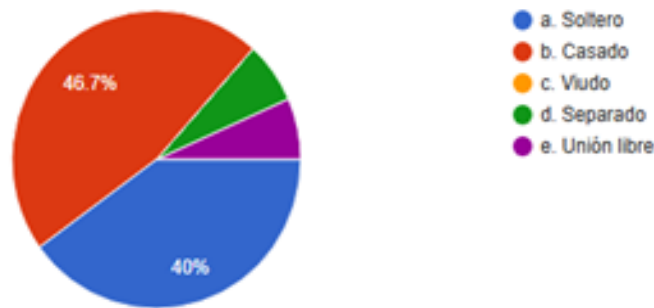
- En qué nivel jerárquico se encuentra dentro de la planta de personal del BIF?

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



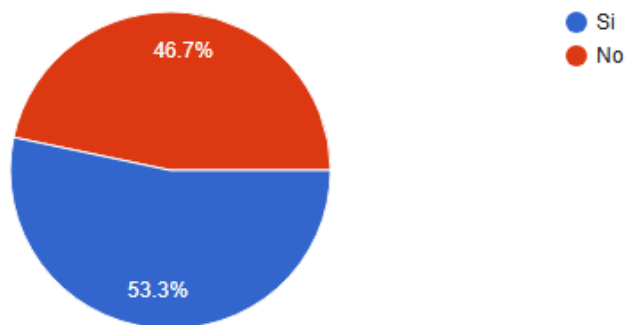
El 13,3% (2 personas) son del nivel Directivo; el 60% (9 personas) son del nivel Profesional; el 20% (3) personas son del nivel Técnico y el 6,7% (1 persona) es del nivel Asistencial.

- **Estado Civil**



El 46.7% (7 personas) están casados; el 40% (6 personas) son solteros; 1,67% está separado y 1,67% vive en unión libre.

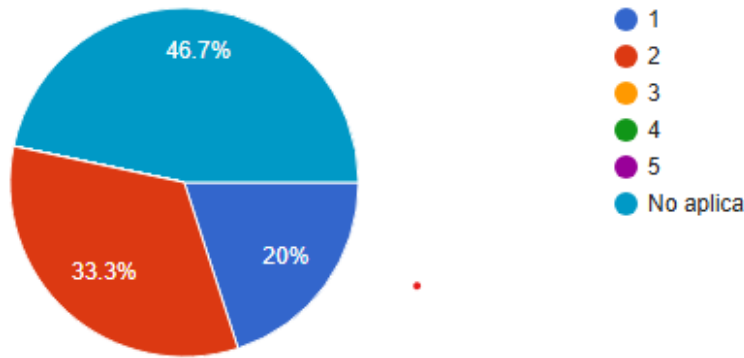
- **Tiene hijos(as), hijastros(as) dependan económicamente de usted?**



El 53,3% (8 personas) tienen hijos que dependen económicamente de ellos y el 46,7% (7 personas) no.

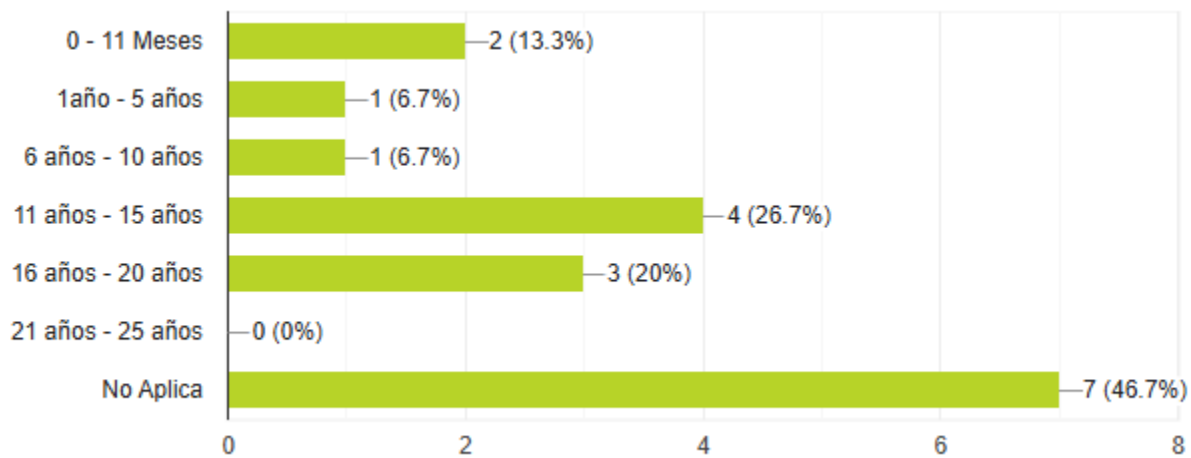
- **Si la respuesta anterior fue afirmativa, por favor indique en número la cantidad de hijos(as), hijastros(as) que dependan económicamente de usted. En caso contrario seleccione la opción No aplica**

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



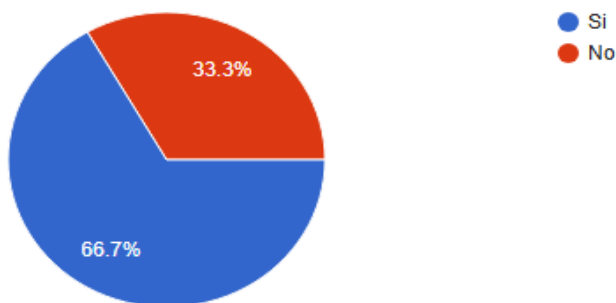
Para el 46,7% (7 personas) no aplica; el 33,3% (5 personas) tienen 2 hijos y el 20% (3 personas) tienen 1 hijo.

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



De los encuestados 2 funcionarios tienen hijos menores de un año; 1 funcionario tiene hijo entre 1 y 5 años de edad; 4 funcionarios tienen hijos con edades entre 11 y 15 años; 3 funcionarios tienen hijos entre 16 y 20 años; y 7 funcionarios no tienen hijos.

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

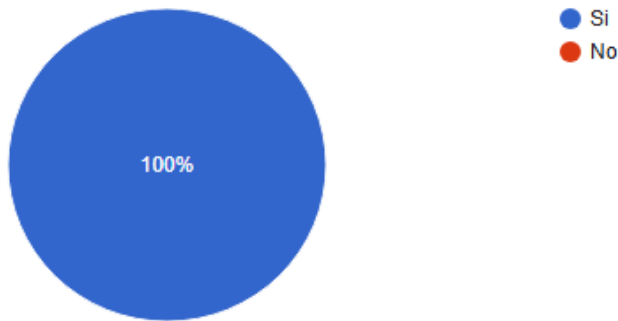


El 66,7% (10 personas) poseen vivienda propia y el 33,3% (5 personas) no poseen vivienda propia.

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

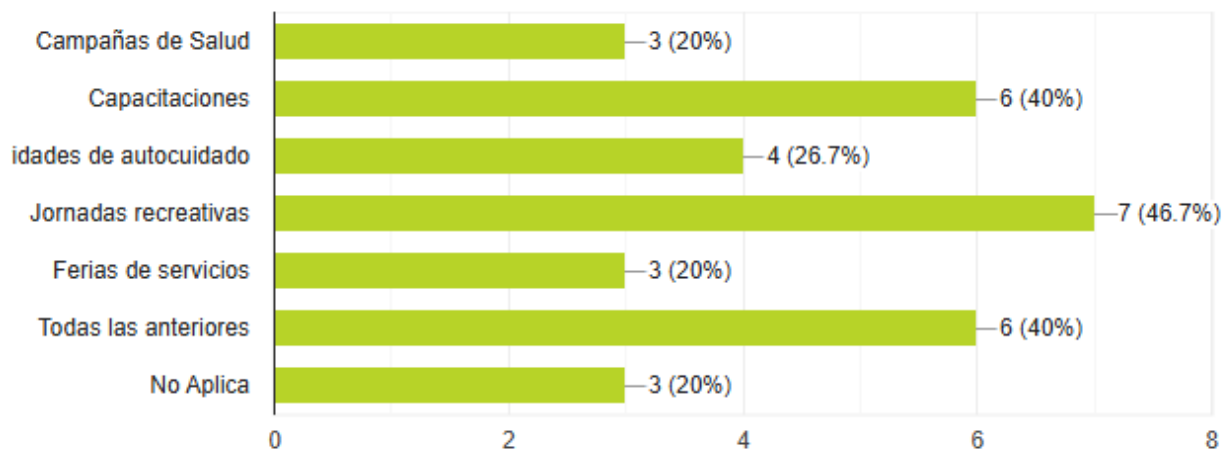
10.2. Nivel Personal

- Le gustaría seguir participando en las actividades de Bienestar Social?



Al 100% (15 personas) le gustaría seguir participando en las actividades de Bienestar Social.

- En cuál de las siguientes actividades ha participado?

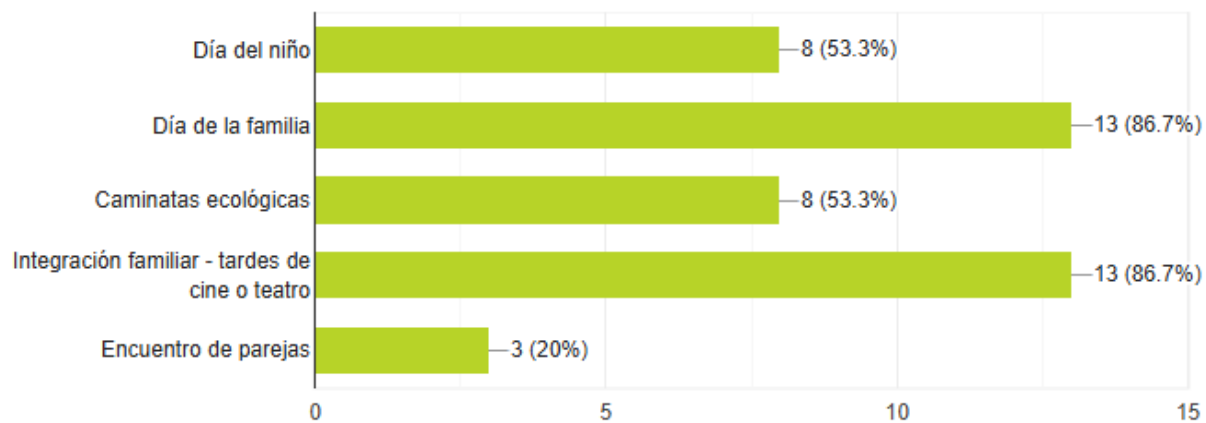


El 46,7% ha participado en jornadas recreativas; 40% en capacitaciones y todas las actividades; en actividades de autocuidado el 26,7%; y en campañas de salud o no aplica, el 20%.

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

10.3. Nivel Familiar

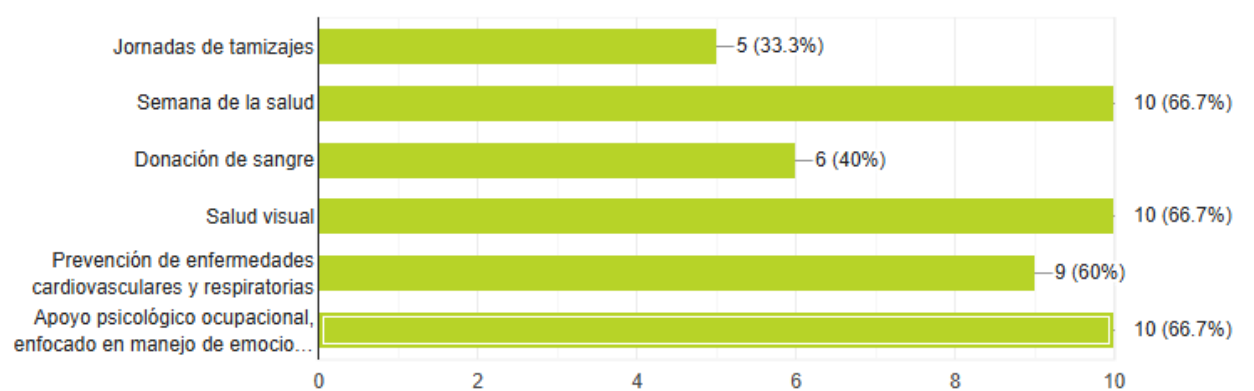
Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?



Al 86,7% le gustaría participar en actividades de integración familiar – tardes de cine o teatro y en el día de la familia; al 53,3% en caminatas ecológicas y día del niño; al 20% en encuentro de parejas.

10.4. 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 márkela, de lo contrario dejar en blanco.

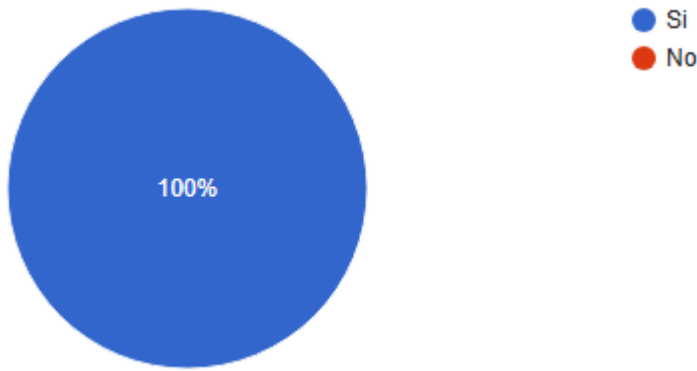


Al 66,7% le gustaría participar en la semana de la salud, salud visual y apoyo psicológico ocupacional enfocado en el manejo de emociones; el 60% participaría en prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias; el 40% en donación de sangre, y el 33,3% en jornadas de tamizajes.

10.5. Plan de Incentivos

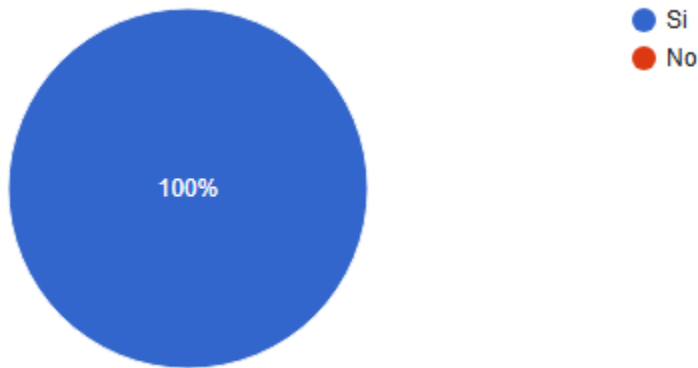
- Conoce el Plan de Incentivos del BIF?

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



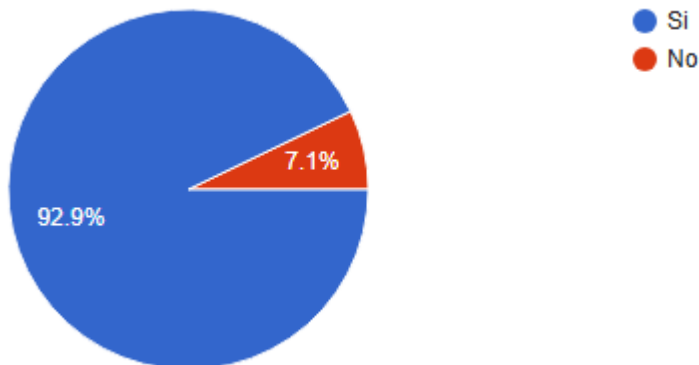
El 100% de los encuestados conoce el Plan de Incentivos

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



El 100% de los encuestados manifiesta que el Plan de Incentivos actual, contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad.

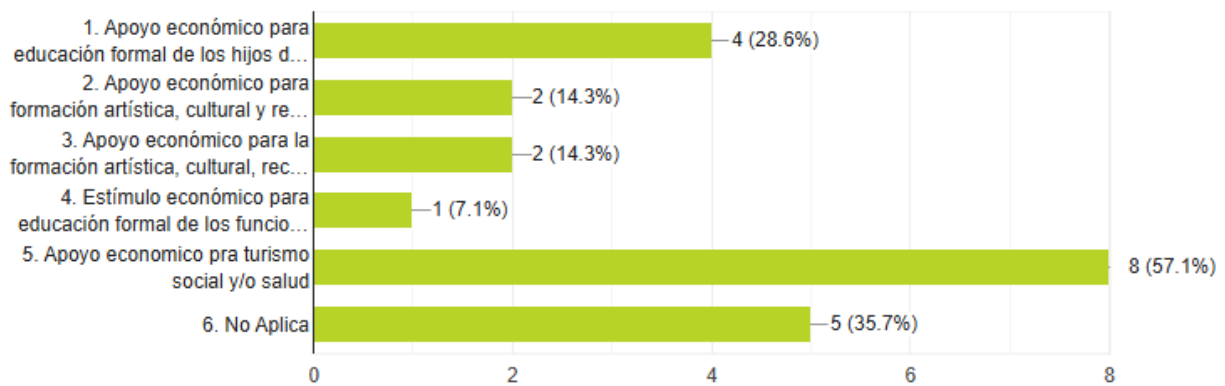
- Está de acuerdo con el Plan de Incentivos que otorga el BIF?



El 92,9% (13 personas) está de acuerdo con el Plan de Incentivos que otorga el BIF; y el 7,1% (1 persona), no está de acuerdo.

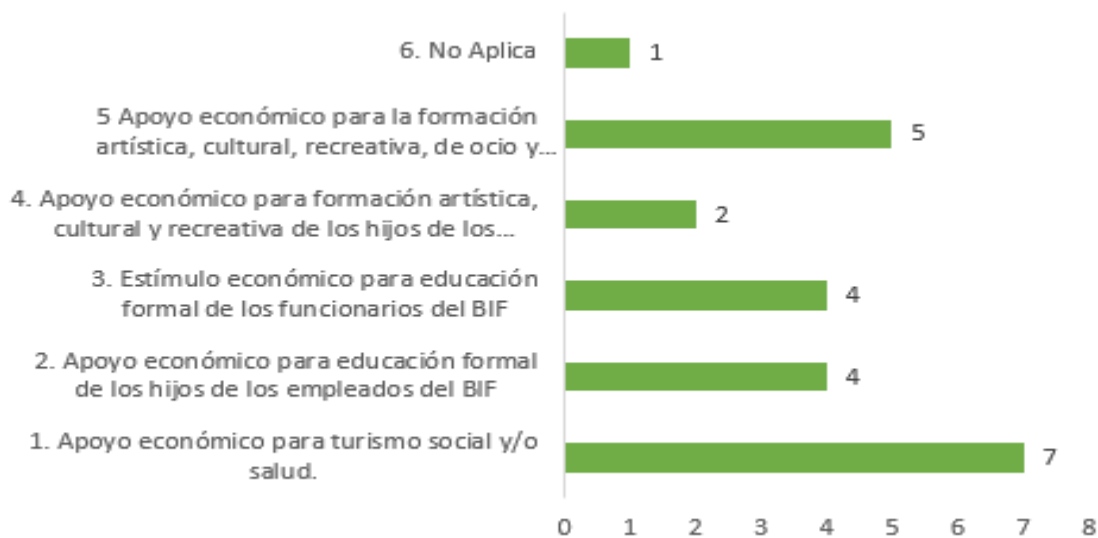
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

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



El apoyo económico para turismo social y/o salud representa el 57%; el apoyo económico para educación formal de los hijos de los funcionarios tiene el 28,6%; el apoyo económico para formación artística, cultural y recreativa de los funcionarios y de sus hijos tiene el 14,3%; el 7,1% ha recibido estímulo económico para educación formal del funcionario y para el 35,7% no aplica.

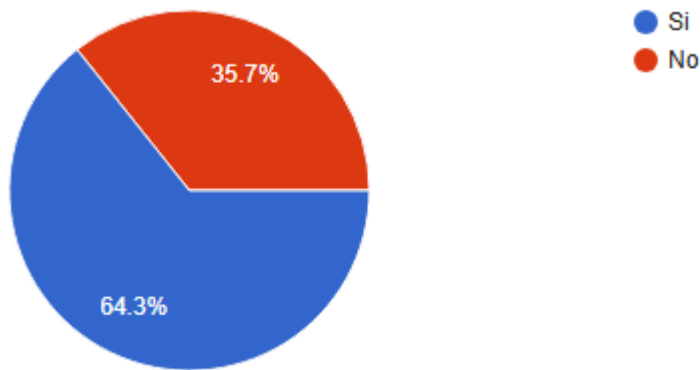
- **De los anteriores beneficios, señale los de su prioridad, siendo 1 el de mayor prioridad y 5 el de menor, favor escribir la prioridad**



Para 7 personas el apoyo económico para turismo social y/o salud es el de mayor prioridad; 5 personas consideran que el apoyo económico para la formación artística, cultural y recreativa de los funcionarios es señalado en segundo lugar; el estímulo económico para educación formal de los funcionarios y para sus hijos fue seleccionado en tercer lugar por 4 personas, cada uno; en cuarto lugar, 2 personas priorizaron el apoyo económico para formación artística, cultural y recreativa de los hijos de los funcionarios; para 1 persona no aplica.

- **Tiene proyectado aplicar a algún programa de educación formal durante la vigencia 2025? Cuál?**

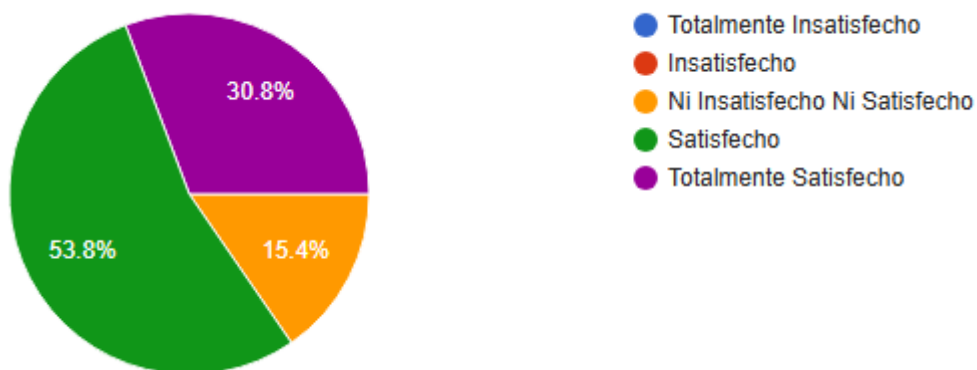
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------



El 64,3% (9 personas) tiene proyectado aplicar a un programa de educación formal; el 35,7% (5 personas) no incluyen la educación formal dentro de sus proyectos.

Entre los estudios que proyectan realizar se encuentran maestrías y especialización en contratación estatal.

- Nivel de Satisfacción con las actividades del plan de bienestar e incentivos 2024**



El 53,8% (7 personas) están satisfechos con las actividades del plan de bienestar e incentivos ejecutadas en 2024; 30,8% (4 personas) están totalmente satisfechos y 15,4% (2 personas) manifiestan no estar insatisfecho, ni satisfechos.

OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
La entidad cuenta con un excelente plan de bienestar para sus empleados
Se podría crear un apoyo económico para sufragar los gastos de alguna actividad deportiva mensual como gimnasio, natación, tenis etc.
Realizar la planeación, contratación y ejecución durante el primer trimestre del año, a fin de poder realizar la programación de las actividades en los términos, por ejemplo día del funcionario en el mes de junio, día de los niños o de la familia en abril u octubre
Que no se reduzca el plan de bienestar para la presente vigencia
Como sugerencia, solicito se incremente en la presente vigencia los recursos destinados para el plan de bienestar social e incentivos de la vigencia 2025, respecto de los apropiados en la vigencia 2024
Solo participé día de la familia
Ninguna

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

11. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2025 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 2024, 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 2025, a saber:



TEMÁTICA	ACTIVIDADES				
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) 				
Actividades Socio- Culturales y Código de Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración Día de la Familia y actividades de integración familiar • Día del niño • Cumpleaños BIF • Cierre de Gestión • Celebración día del Servidor Público • Celebración día de la mujer, día de la madre y día del padre • Celebración día de amor y amistad • Celebración día de velitas • 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. • Promover actividades para la divulgación y apropiación del Código de Integridad. 				
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. • Elección del mejor servidor de carrera 				
ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16

	<p>administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elección de los mejores servidores de carrera por nivel. • Reconocimiento a los servidores con evaluación de desempeño sobresaliente • Reconocimiento no pecuniario a los servidores provisionales y de libre nombramiento y remoción. • Reconocimiento bonificación por quinquenio de 1 SMLMV. <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo económico para la educación formal del funcionario, de acuerdo a los parámetros establecidos por la entidad. • 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). • Apoyo económico para turismo social del funcionario y su familia y/o Apoyo económico para gastos de salud (3,3 SMLMV).
<p>Convivencia Institucional y Clima Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la inclusión, diversidad y equidad, a través de charlas y capacitación. • Desarrollar talleres y actividades de inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género para el fortalecimiento del ser • Talleres sobre clima laboral, cultura organizacional y participación efectiva en los grupos de trabajo • Conferencias y charlas sobre manejo eficaz del tiempo e identificación del rol dentro de la empresa • Lengua de señas • Talleres de liderazgo • Fortalecimiento de trabajo en equipo
<p>Actividades articuladas con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<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 • 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.

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

	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del Estrés
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 de Cumpleaños: Se concede 1,5 días de permiso remunerado al servidor, de acuerdo a lo establecido por la entidad. • Horarios Flexibles, de acuerdo a lo reglamentado. • Trabajo en casa o remoto. • Modificaciones de horario para festividades de navidad, fin de año y semana santa, entre otros para compartir en familia • Beneficio Ley 1857 de 2017 comparte con los tuyos día de la familia (2 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 2025 se seguirá promoviendo este programa para que los funcionarios del BIF puedan acceder a los oferta académica, tanto nacional como internacional.</p>
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"> • Actividades y juegos deportivos (fútbol, microfútbol, voleibol, baloncesto, entre otros) • Juegos autóctonos (tejo, minitejo, bolo criollo, rana) • Jornadas de actividad física • Caminatas ecológicas
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"> • Campañas de salud • Prevención de enfermedades • Higiene oral • Salud visual • Tamizajes • Prevención del riesgo cardiovascular • Semana de la salud

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	

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.

Responsables: 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.

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

12.1 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.

12.2 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.

13. 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.

14. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL 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
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 19	

La entidad cuenta con un presupuesto de **CIENTO CUARENTA MILLONES OCHOCIENTOS ONCE MIL PESOS (\$140.811.000,00) M/CTE.**, para la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos en la vigencia 2025. Además, se gestionará con la Caja de Compensación Familiar, 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.

15. 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

15.1. 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

16. PLAN DE INCENTIVOS

16.1. INTRODUCCIÓN

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.

16.2. 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.

16.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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 20	

- 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.

16.4. 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.

16.5. 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.

- Bonos de consumo (cenas-actividades recreativas, turismo, cursos, entre otros)
- 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

16.6. 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.



16.7. 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:

1. La profesional especializada de gestión de 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

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

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

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 del Plan Institucional de Capacitación y/o las que el funcionario hubiese realizado para formarse en el desempeño de su empleo.
- C. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

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 del Plan Institucional de Capacitación.
- C. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

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.

FUNCIONARIOS EN PROVISIONALIDAD Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

- A. Participación y aprovechamiento de las actividades programadas del Plan Institucional de Capacitación.
- B. Haber recibido capacitación a iniciativa propia, en formación para mejorar el desempeño de las funciones del empleo.

El incentivo que se otorgará a los funcionarios en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción podrá ser:

- Tres días de permiso remunerado
- Reconocimiento público a la labor meritoria
- Mención de honor

LEONARDO DUEÑES GÓMEZ
Director General

Nota: Adoptado mediante Resolución N° 016 del 27 de enero de 2025

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