



# TALENTO HUMANO

# PLAN DE BIENESTAR 2018

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. MARCO NORMATIVO</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>6</b>
2.1 objetivos específicos	6
<b>3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018</b>	<b>7</b>
3.1 Comentarios de los funcionarios	10
<b>4. BENEFICIARIOS</b>	<b>11</b>
<b>5. INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA</b>	<b>11</b>
<b>6. ÁREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>12</b>
6.1 programas institucionales	12
6.1.1 Aporte Educativo	12
6.1.2 Necesidad Médica Familiar	12
6.1.3 Educación Fomal	12
6.2 Promoción y prevención de la salud	13
6.3 Promoción de vivienda	13
6.4 Actividades deportivas	13
6.5 Actividades recreativas	14
6.6 Actividades artísticas y culturales	14
6.7 Formación en artes y artesanías	14
6.8 Área calidad de vida laboral	15
6.9 Clima organizacional	15
6.10 Programa pre pensionado	16
6.11 Fortalecimiento de trabajo en equipo	16
6.12 Reconocimientos e incentivos	17
6.13 Salario emocional	18
<b>7. ENTIDADES DE APOYO</b>	<b>19</b>
<b>8. OBLIGACION DE FUNCIONARIO</b>	<b>19</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>20</b>
<b>10. CRONOGRAMA</b>	<b>21</b>

## INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social del Icetex busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, realizó en el mes de diciembre de 2017 aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario.

Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar para la vigencia 2018.

## MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- ✓ Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ✓ Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios público:

*4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*

*5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

## MARCO NORMATIVO

- ✓ Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✓ Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ✓ Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)

## OBJETIVO GENERAL

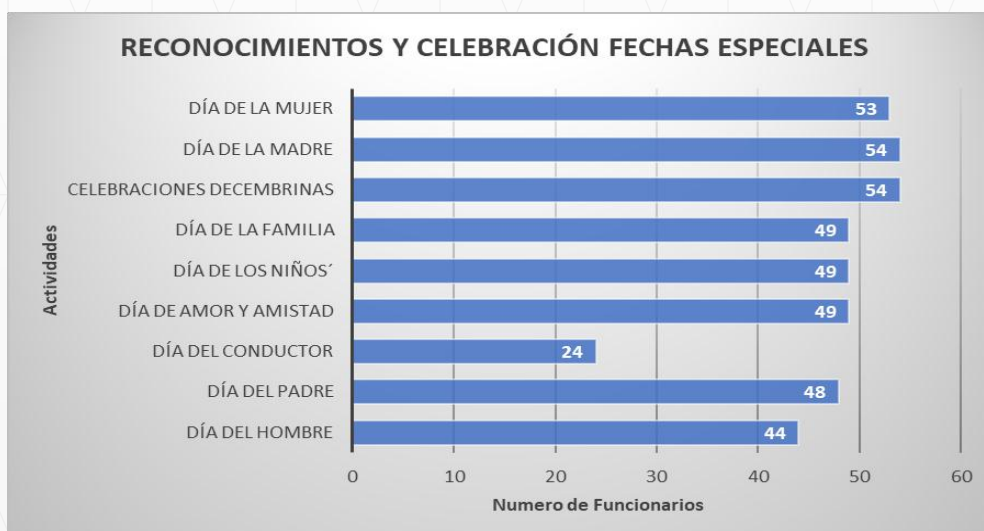
Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar primario.
- ✓ Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- ✓ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

# RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018

Se invito a participar en la encuesta Diagnóstico de Necesidades a los funcionarios de planta de la Entidad.

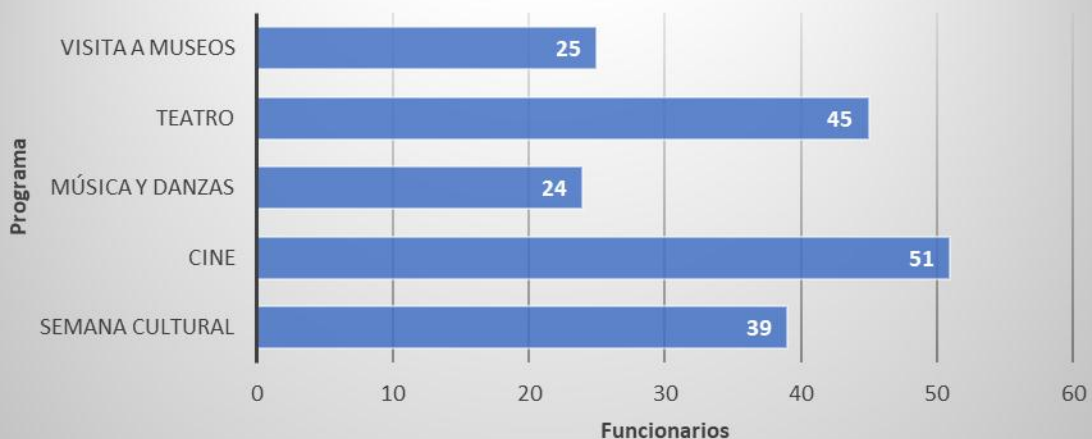


## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018

### PROGRAMA RECREATIVO Y VACACIONAL



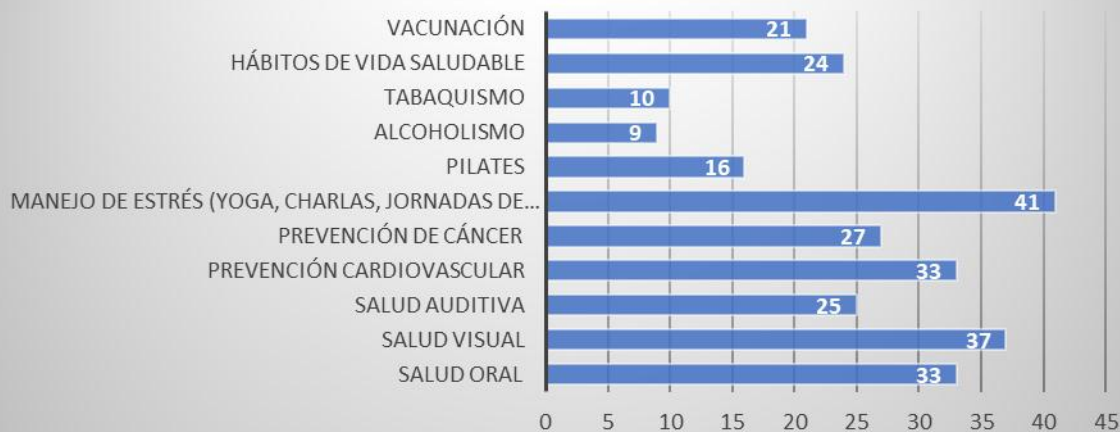
### PROGRAMA ARTÍSTICO Y CULTURAL



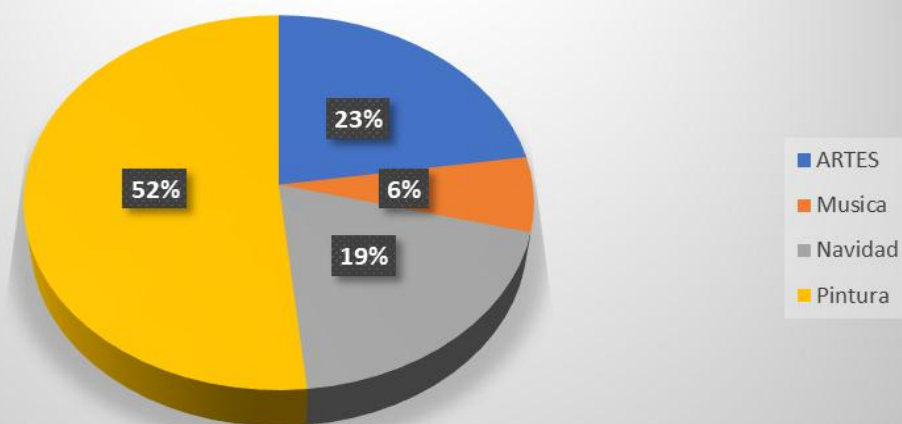


# RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018

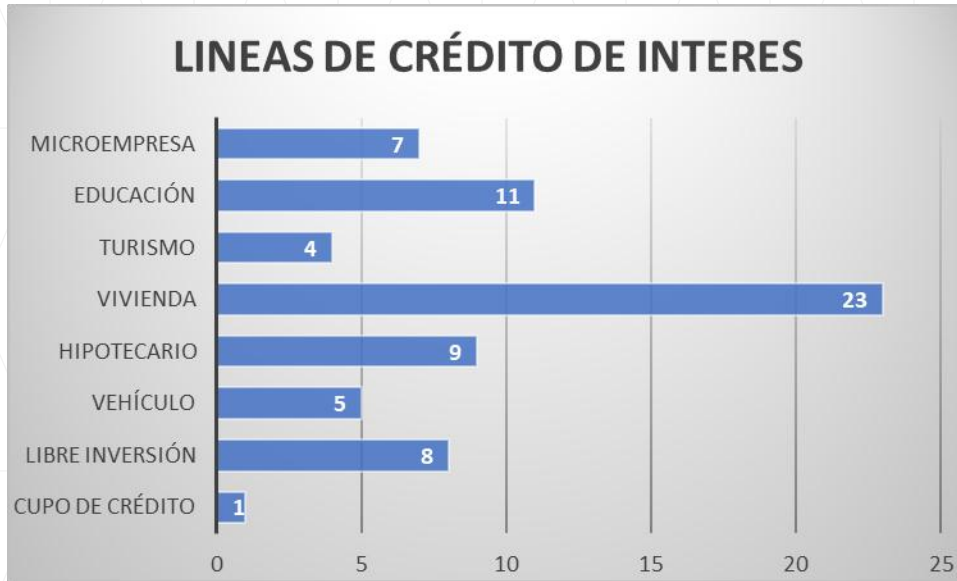
## PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD



## CAPACITACIÓN INFORMAL



## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2018



## COMENTARIOS DE FUNCIONARIOS

Nuestros funcionarios nos manifestaron algunas de sus sugerencias:



## BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los Funcionarios del Icetex y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios del ICETEX, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

## INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar Social del ICETEX para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.



## ÁREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

A través de esta área se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

La intervención se hará a través de los siguientes programas:

### PROGRAMAS INSTITUCIONALES:

- ✓ **Aporte Educativo:** ayuda económica que el ICETEX ofrece a los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Se reconocerá una vez al año un salario mínimo mensual legal vigente en dos desembolsos semestrales.
- ✓ **Necesidad Médica Familiar:** Programa mediante el cual se conceden préstamos destinados al cubrimiento parcial de los costos generados como consecuencia de afecciones de salud, que no se encuentran contemplados en el Plan Obligatorio de Salud.
- ✓ **Educación Formal:** Programa dirigido a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y de carrera, que deseen adelantar estudios técnicos, tecnológicos, universitarios o de formación avanzada en el país, a través del otorgamiento de crédito parcialmente condonable.



**Crédito Educativo**

## PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:

Su objetivo es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán **actividades de relajación, semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud.**

## PROMOCIÓN DE VIVIENDA

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.

## ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizarán: **Caminata Ecológica, Torneos de bolos, tenis de mesa y rana, Juegos Deportivos de Integración, Apoyo a deportistas, Escuelas deportivas y Acondicionamiento físico**

## ACTIVIDADES RECREATIVAS

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: celebración de día de la mujer y el hombre, día de las madres, día de los padres, integración de amor y amistad, **Vacaciones recreativas y Jornadas de integración funcionarios y familia (día de familia), Jornada Halloween, Concurso Navidad, Novenas Familia Icetex y Cierre de Gestión.**

## ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES:

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración. **Se realizarán Semana cultural y concurso de talentos.**

## FORMACIÓN EN ARTES Y ARTESANÍAS:

Su finalidad es promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. **Se realizará la inscripción de funcionarios interesados en participar en Talleres en formación artística.**

## ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

## CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

### Actividades a desarrollar:

- Taller en comunicación asertiva que permita generar espacios de mejoramiento de clima organizacional, dirigido a funcionarios de nivel asistencial, técnico y profesional.
- Divulgación de Clima Organizacional



## PROGRAMA PRE PENSIONADOS:

Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.



### Actividades a desarrollar:

- Seminario taller.

## FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.



### Actividades a desarrollar:

- Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.



## RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS



**RECONOCIMIENTOS:** El propósito es brindar un reconocimiento especial a: funcionarios que cumplan quinquenios, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

### Actividades a desarrollar:

- Envío de tarjeta virtual en fechas especiales
- Ceremonia de reconocimiento con ocasión de quinquenios y mejores funcionarios y equipos de trabajo.

**INCENTIVOS:** Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

## SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

- ✓ Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.
- ✓ Tiempo Flexible por Paternidad: conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.
- ✓ Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.
- ✓ Jornadas Laborales Comprimidas: tener jornadas comprimidas en fechas como día sin carro y moto, semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, entre otras.

## ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas 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 programa de Bienestar Laboral.

## OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS

- ✓ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.



## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

Indicador	Fórmula del Indicador
<b>Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos</b>	Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período *100
<b>Cumplimiento al Plan de Bienestar</b>	Actividades ejecutadas/Actividades programadas



