



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INCENTIVOS Y ESTIMULOS

2021



CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	5
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. MARCO TEORICO.....	7
3.1 Bienestar social.....	7
3.2 Incentivos.....	7
3.3 Incentivos no Pecuniarios.....	7
3.4 Calidad de Vida Laboral.....	7
4. OBJETIVOS.....	8
4.1 Objetivo General.....	8
4.2 Objetivos específicos.....	8
5. ALCANCE.....	9
6. BENEFICIARIOS.....	9
7. RESPONSABLES.....	9
8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
9. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR.....	13
10. INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL... 14	
10.1 ÁREAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	14
11. ESTRATEGIAS DE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	17
12. NUEVAS PROPUESTAS PARA IMPLEMENTAR EN BIENESTAR SOCIAL LABORAL: 19	
13. RECURSOS.....	21
14. SEGUIMIENTO.....	21
15. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2021.....	21
16. REQUISITOS PARA EL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO.....	22
16.1 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DEL INSTITUTO GRUPO DE TRABAJO.....	26
17. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS.....	28
18. PROHIBICIONES.....	28
19. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN INCENTIVOS Y ESTIMULOS.....	29



POR MEDIO DEL CUAL SE CONFORMA EL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS DEL INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DE SANTANDER 2021

CONSIDERANDO

Que mediante el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia dispone lo siguiente: "Principio de la Función Pública. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad".

Que la expansión en el territorio nacional del brote de enfermedad por el nuevo coronavirus COVID-19 y cuyo crecimiento exponencial es imprevisible, sumado a los efectos económicos negativos que se han venido evidenciando en las últimas semanas, es un hecho que, además de ser una grave calamidad pública, constituye una grave afectación al orden económico y social del país que justifica la declaratoria del Estado de Emergencia Económica y Social, toda vez que se trata de situaciones diferentes a las que se refieren los artículos 212 y 213 de la Constitución Política.

Que por razones el Gobierno Nacional expidió la resolución 2230 de 27 de noviembre de 2020, se prorroga nuevamente la emergencia sanitaria por el nuevo Coronavirus que causa el COVID-19, declarada mediante resolución 385 de 2020, modificada por la resolución 1462 de 2020, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país de conformidad con lo preceptuado en el artículo 215 de la Constitución Política de Colombia.

Que el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia dispone lo siguiente: "La seguridad es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley ..., dictando una serie de directrices encauzadas al mejoramiento de la calidad de vida, de tal manera que exista una satisfacción legítima de las necesidades primordiales de los servidores públicos, en los planes y programas que el Estado y la Sociedad desplieguen en pro del Bienestar laboral, individual y familiar.

La Ley 909 de 2004 por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública en sus artículos 15, 16 y 36 regulan el diseño, la administración de programas de formación, capacitación y estímulos de los servidores públicos.



El Decreto – Ley 1567 de 1998 se enmarca dentro de las directrices del aparte superior, donde regula los programas de Bienestar Social Laboral, definiéndolos como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

El Decreto 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG el cual relaciona las actividades de gestión contempladas para el programa de bienestar; y lo relacionado a planeación, ejecución y evaluación. Y demás normatividad que haga referencia a los programas de bienestar.

Por lo anteriormente expuesto, se hace necesario aprobar por parte del Comité de Bienestar Social, el plan de Bienestar Social Laboral al interior del Instituto, buscando satisfacer las necesidades organizacionales como individuales de los funcionarios en virtud de la eficiencia, efectividad, eficacia y pro actividad del servidor en el IDESAN en los tiempos de la Pandemia COVID 19 donde los funcionarios públicos se han destacado por su labor, compromiso, esfuerzo, creatividad, innovación, productividad y eficiencia trabajando desde casa, así como tener en cuenta las necesidades de ocio e integración de los Servidores Públicos y el de su núcleo familiar primario. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del funcionario.

Es importante plantear y desarrollar estrategias encaminadas a propiciar un ambiente laboral positivo en los tiempos del COVID 19 considerando que el Talento Humano del Instituto es la parte esencial de la Entidad, teniendo en cuenta que se deben cumplir con los Principios Constitucionales y Normativos anteriormente mencionados; por lo cual para el Plan de Bienestar Social del IDESAN en la actual vigencia, se contempla la ejecución de actividades, teniendo en cuenta 2 áreas **La Protección y Servicios Sociales** y **la Calidad de Vida Laboral**.



1. INTRODUCCION

Según los lineamientos contemplados por el orden nacional todas las entidades públicas deben consagrar un plan de bienestar social e incentivos para los funcionarios de las mismas, este busca satisfacer las necesidades de sus funcionarios y lograr un desarrollo integral mejorando su nivel de vida y el de su familia por medio de las actividades desarrolladas de tipo recreativa, deportiva, sociocultural, calidad de vida laboral, educativa y salud todos con el objetivo de mejorar la satisfacción eficacia y eficiencia del servidor público para con la entidad.

Este lineamiento se encuentra consagrado en el **Decreto Ley 1567 de 1998**, en los artículos 19 y 20, el cual establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos dando la directrices de que se organicen a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Coordinación Financiera y Administrativa como responsable del Talento Humano y a su vez el comité de bienestar social laboral, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio de la ejecución de una encuesta aplicada en el mes de enero los cuales sirven de base en la elaboración del siguiente plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2021.

La planeación y realización de las actividades planteadas en el plan de bienestar social e incentivos debe ser ajustado a la situación que vive el mundo entero debido a la pandemia Covid-19 la cual ha generado que no se permitan aglomeraciones, ni realizar actividades de contacto.



2. MARCO NORMATIVO

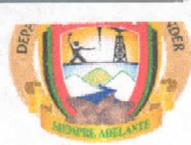
Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.
- 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 públicos.
- 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".
- Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

3, 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

- Ley 1960 de 2019, "por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 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).



3. MARCO TEORICO

Para contextualizar al leyente con la temática tratada dentro del plan de Bienestar e Incentivos institucionales, se menciona los siguientes términos:

3.1 Bienestar social

El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

3.2 Incentivos

Estrategia de motivación orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman la planta de empleos de la Gobernación de Santander, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

3.3 Incentivos no Pecuniarios

Es un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

3.4 Calidad de Vida Laboral

La función Pública la define como: La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.



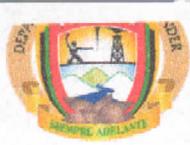
4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

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

4.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar y apoyar condiciones laborales favorables que beneficien el desarrollo del compromiso, participación, eficiencia, eficacia y proactividad en el desempeño laboral de los funcionarios públicos.
- ✓ Implementar valores organizacionales en aras de generar responsabilidad social y ética administrativa, fomentar el compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios públicos del Instituto.
- ✓ Favorecer a través de actividades la construcción de mejoramiento a la calidad de vida de los funcionarios públicos, en los aspectos sociales, recreativos, deportivos, culturales y educativos.



5. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social del Instituto, busca garantizar un reconocimiento al desempeño eficiente y eficaz de los empleados públicos de planta de empleos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander, implementando programas con la intención de construir una mejor calidad de vida para sus funcionarios y su grupo familiar.

6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social todos los funcionarios públicos del Instituto, de acuerdo con las directrices establecidas dentro del Comité de Bienestar e Incentivo, Estímulo y Reconocimiento. Conforme a la actividad realizada de los programas de Bienestar Social, incluidas su grupo familiar; entendiéndose por familia para el programa el esposo(a), Cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años, que aún se encuentren estudiando.

7. RESPONSABLES

La gerencia del Instituto, a través de la Coordinación Financiera y Administrativa de Talento Humano y el comité de Bienestar Social, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Programa de Bienestar Social 2021.



8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		
<p>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. Estas actividades se realizarán teniendo en cuenta las restricciones existentes durante la emergencia sanitaria.</p>		
COMPONENTES		DESCRIPCIÓN
1	ACTIVIDADES RECREATIVAS	A través de estas actividades se pretende favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.
2	DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.	Actividades lúdicas, deportivas – Realización, organización de actividades permitidas durante la pandemia y en las diferentes disciplinas deportivas para los funcionarios(a)s del Instituto de acuerdo con lo establecido por el Comité de Bienestar Social.
3	EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	Apoyo a los diferentes áreas y dirección para la realización de las capacitaciones establecidas en el PIC del Instituto, además de los cursos de Inducción y reinducción de los funcionarios del Instituto desde la virtualidad o presencial.
4	ARTÍSTICO Y CULTURAL	Vinculación de los funcionarios en actividades artísticas y culturales, así como la capacitación en temas de artes y artesanías u otras modalidades.
5	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.	Realizar actividades de promoción y prevención de la salud.



6	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.	<p>El propósito de continuar con los beneficios ofrecidos por el Instituto a sus funcionarios vinculados con el programa de vivienda que tiene establecido en sus manuales de crédito, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.</p> <p>Se realizará a través de los medios usando en Idesan y las ofertas de otras entidades adquiriendo información 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.</p>
---	--	---

2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL		
	COMPONENTES	DESCRIPCIÓN
1	CLIMA ORGANIZACIONAL	<p>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 coordinador de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo. Dentro de las actividades a realizar se encuentran: Medición de Clima Organizacional y de acuerdo con los resultados obtenidos, realizar la intervención.</p>
2	ADAPTACIÓN AL CAMBIO LABORAL	<p>Bajo la dirección de la gerencia, planeación y Talento se socializar por medio virtual o presencial los cambios estructurales para el ingreso del nuevo personal a la planta global de Instituto y su nueva adaptación que se presente en las diferentes áreas.</p>



3	PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS	<p>Este programa tiene como objetivo realizar unas actividades por medio de la caja compensacion familiar que tiene inscrita el Instituto dirigido a los funcionarios 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.</p>
---	------------------------------------	---



4	RECONOCIMIENTO DE FECHAS ESPECIALES	Realización de homenajes en fechas especiales como el día de la mujer, día de la secretaria, de la madre, del padre, fecha de cumpleaños de los funcionarios, así como el día del servidor público y otras que hagan reconocimiento a la labor realizada.
5	RECONOCIMIENTO A LA LABOR REALIZADA	Se concederá el reconocimiento a la labor realizada por los funcionarios bajo el acuerdo sindical por los servicios prestados a la entidad, en cuanto al tiempo de servicios así: 2 días hábiles por cinco años de servicios, 3 días hábiles por diez años de servicios, 4 días hábiles por quince años de servicios y 5 días hábiles por 20, 25, 30 y más por años de servicios con el Instituto. Teniendo en cuenta los demás acuerdos que beneficiaron a los funcionarios.
6	PROGRAMAS DE INCENTIVOS	Actividades de incentivos y estímulos para todos los funcionarios del Instituto y estímulos establecidos por acuerdo sindical así: Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, técnico, asistencial), Mejor funcionario por plantas de servicio, mejor de los mejores y exaltación funcionarios por tiempo de servicios a partir de los 20 años, Elección de los Mejores Grupo de Trabajo, estímulos para mejorar la calidad de vida de los funcionarios/as, Incentivos por permanencia a los funcionarios que cumplan quinquenios en forma continua o discontinua al servicio de la entidad a partir de los 20 años, incentivo que otorga la entidad a los funcionarios, establecidos por la Comisión de Personal y reglamentado por la Ley 909/04, y cumplimiento del acuerdo sindical aprobado para la actual vigencia.



9. RESULTADOS DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de planta del Instituto en la Encuesta Diagnóstico de Necesidades que tenía como objetivo principal Identificar las necesidades para la vigencia 2021 de los servidores públicos del Instituto, con el fin de generar propuestas adecuadas en el Plan de Bienestar Social. Para la realización de la misma se usó básicamente un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de una encuesta, este instrumento diseñado para conocer las necesidades y la satisfacción de los servidores públicos del Instituto referente en Bienestar Social que se encuentra estructurado específicamente en conocer las preferencias de los servidores y sus necesidades, La encuesta se aplicó a los servidores con el fin de identificar las necesidades y expectativas en las diferentes áreas de Bienestar Social. La cobertura que se obtuvo fue de un total de 12 servidores públicos.

A continuación, se detalla gráficamente los resultados de la aplicación de la encuesta, los cuales serán la base sobre la que se construirá el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2021.



10. INFORME DE TABULACIÓN ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Con el propósito de identificar necesidades de bienestar para la vigencia 2021, se aplicó encuesta a los servidores del Instituto, se obtuvieron 43 respuestas, quienes estiman como prioritarios los siguientes componentes y actividades de cada área:

10.1 ÁREAS DE BIENESTAR SOCIAL

1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	
TEMAS ELEGIDOS COMO PRIORITARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Educación y capacitación	11
Promoción y prevención de la salud	18
Deportivos, recreativos y vacacionales	14
2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
TEMAS ELEGIDOS COMO PRIORITARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Programas de incentivos	12
Fortalecimiento del trabajo en equipo	12
Clima organizacional	12



ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES		
COMPONENTE	PROPUESTA ELEGIDA POR LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Deportivos, recreativos y vacacionales.	Actividades Deportivas virtuales	12
	Ejercicio físico	12
Componente Artístico y cultural	Talleres - conferencias	8
	Talleres Manuales	5
Promoción y prevención de la salud.	Sí participarían en actividades de promoción y prevención de la salud	12
	Conocimiento en servicios complementarios de salud	12
Promoción de programas de vivienda.	Beneficios de vivienda	12
Educación y capacitación	Capacitación virtual	12
	Manualidades y artesanías	6
	Capacitaciones virtuales	12



ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL		
COMPONENTE	PROPUESTA ELEGIDA POR LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE VOTOS
Clima organizacional	Apoyo para estudiar	12
	Salud	12
Adaptación al cambio estructural	Socialización de la nueva estructura institucional	12
Programa de Pre-Pensionados	Capacitaciones virtuales sobre estilo de vida saludable y otros que el Instituto programe	5
	Emprendimiento	5
Salario emocional	Tiempo para compartir en familia	12
	Implementar estrategias como el salario emocional en lo pactado en el sindicato	6
Fortalecimiento del trabajo en equipo	Estrategias para incentivar el trabajo en equipo	12
Programas de incentivos	Reconocer y otorgar incentivos y estímulos a los funcionarios	12



11. ESTRATEGIAS DE LAS ÁREAS DE INTERVENCIÓN

La propuesta para el año 2021 contempla el grupo de actividades que por tradición y acuerdos se han realizado para los funcionarios, dada la importancia de estas y como reconocimiento a la labor y desempeño; así mismo se tiene en cuenta el resultado de la encuesta de bienestar aplicada a los funcionarios; cabe precisar que por las condiciones actuales frente al COVID - 19 las actividades a realizarse serán planteadas desde la virtualidad y las permitidas para realizar de forma presencial.

1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	
COMPONENTE	ACTIVIDAD
ACTIVIDADES RECREATIVAS	Fortalecimiento institucional – Funcionarios (con los link enviados por la caja de compensacion familiar)
	Integración fin de año con los funcionarios del Instituto.
DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES	Vacacionales en lo permitido por la emergencia sanitaria.
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	Capacitaciones teniendo en cuenta lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación
ARTÍSTICO Y CULTURAL	Encuentro Artístico
	Educación en artes y artesanías – área cultura
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Semana de la Salud
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Asesoría de vivienda, brindando información de programas de vivienda con apoyo de la caja de compensación.



2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	
COMPONENTE	ACTIVIDAD
CLIMA ORGANIZACIONAL	Medición cada 2 años del Clima Organizacional
PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS	Actividades de preparación al cambio de estilo de vida y adaptación al mismo, ocupación del tiempo libre, promoción y prevención de la salud.
SALARIO EMOCIONAL	Se concede estímulos no pecuniarios a los funcionarios para compartir con su familia. Día de la familia.
RECONOCIMIENTO DE FECHAS ESPECIALES	Homenaje día de la mujer
	Homenaje día de la secretaria
	Fortalecimiento institucional Homenaje Día de la niñez (primer semestre)
	Homenaje Día de la Madre
	Homenaje Día del Padre
	Día del Servidor Público
	Amor y Amistad
	Incentivo cumpleaños funcionario
	Día de la familia primer semestre
	Día de la familia segundo semestre
	Integración fin de año Planta Global
FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	Incentivo mejor equipo de trabajo
PROGRAMA DE INCENTIVOS	Exaltación día servidor público
	Incentivo por permanencia a partir de los 5 años de servicio
	Estímulo para mejoramiento calidad de vida



12. NUEVAS PROPUESTAS PARA IMPLEMENTAR EN BIENESTAR SOCIAL LABORAL:

ACTIVIDAD	PROPUESTA INICIAL
Salario emocional	<p>Cumpleaños: Conceder el día de descanso remunerado en la fecha del cumpleaños o en el caso de que corresponda a un día del fin de semana se deberá tomar dentro del mismo mes.</p> <p>Tiempo Flexible por maternidad: Luego de finalizada la licencia de maternidad por 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</p> <p>Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.</p>
Cumpleaños	Hacer entrega de detalle en el día del cumpleaños del funcionario.
Capacitaciones para manejo de estrés	Realizar talleres de manejo de estrés trimestralmente con el fin de mejorar el clima organizacional.
Pensionados	Realizar reconocimiento por el tiempo de servicio a los funcionarios que se retiran por pensión.



Vacaciones recreativas	De acuerdo a las dinámicas del Instituto y la situación actual del país por la emergencia sanitaria, se proyecta la realización de alguna actividad de bienestar para los hijos de los servidores del Instituto.
------------------------	--

13. RECURSOS

El Instituto apropia anualmente en su presupuesto los recursos requeridos para el efectivo cumplimiento de los programas de bienestar social que se adopten y para la vigencia del 2021.

14. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento del Plan de Bienestar Social, el Comité de Bienestar Social, será el encargado de realizar un anexo donde se dispondrá el cronograma actividades con fechas tentativas de cumplimiento toda vez que las mismas pueden variar con las necesidades del Instituto.

15. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2021

Los incentivos son valores agregados que buscan compensar el logro extraordinario del servidor público y estimular un alto desempeño de las funciones.

En el presente documento se presenta el Plan de Incentivos para la vigencia 2021, el cual busca Dentro del Artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, que se debe tener presente lo que se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Serán beneficiarios del plan anual de incentivos y estímulos vigencia 2021 los funcionarios de planta global de empleos del Instituto, de acuerdo con las directrices de la gerencia del Instituto y el comité de Incentivos con el reconocimiento del programa de Bienestar Social 2021.



Tipo de Incentivos

Incentivos Pecuniarios: Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo del IDESAN.

Incentivos No Pecuniarios: El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda.

En cuanto al sistema de estímulos que maneja el Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN, adoptado en la Resolución 0194 de septiembre 6 de 2006 por el Decreto 1227 de 2006, el cual establece que los incentivos pecuniarios, se ofrecen al mejor proyecto presentado por los equipos de trabajo de los funcionarios del Instituto.

16.1 ELECCIÓN DEL MEJOR GRUPO DE TRABAJO DEL INSTITUTO

El equipo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los Equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad (Parágrafo del Artículo 77 Decreto 1227 de 2005).

El nivel de excelencia de los Grupos de Trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como Equipo de Trabajo. (Artículo 78 Decreto 1227 de 2005).

Para la elección anual del mejor Grupo de Trabajo en niveles de excelencia, se tendrá en cuenta los requisitos de la Resolución No. 0194 de septiembre 4 de 2006:



Las exposiciones serán evaluadas por el equipo evaluador asignado por la gerencia de acuerdo con los parámetros y puntuación establecidos.

El equipo evaluador seleccionará, en estricto orden de mérito, a los mejores Grupos de Trabajo de la entidad con base en las calificaciones obtenidas; este resultado se registrará en acta suscrita por evaluadores enviada al Comité para que mediante acto administrativo formalice la elección del mejor equipo de Trabajo.

Si hay empate, el equipo evaluado debe dirimir el mejor dentro de los postulados.



17. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

Para asignar los incentivos, se basará de acuerdo a la Resolución interna 0194 de septiembre 4 de 2006 del Instituto.

18. PROHIBICIONES

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y el prestacional de los empleados.



19. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN INCENTIVOS Y ESTIMULOS

ACTIVIDAD
Días compensatorio a los funcionarios por tiempo de servicios a partir de 5 años
Día compensatorio fecha de Cumpleaños de los funcionarios
Elección Mejor Equipo de Trabajo
ACUERDOS SINDICALES
Estímulo para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios
Beneficios Para Educación Formal a Hijos de Empleados
Beneficios para servicios de Salud no cubierto por el POS
Beneficio de recreación y deporte

Observación: El presente programa es susceptible de ajustes y/o modificaciones frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o salud pública, entre otras. La Coordinación Financiera y Administrativa encargada del Talento Humano hará los ajustes respectivos en caso de ser necesario.

BENJAMIN EDUARDO HERRERA JAIMES
Coordinador Financiero y Administrativo (E)
Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander IDESAN

Elaboró: Claudia. L. Rico R.

Revisó: Dra. Edilma Cuellar Giraldo-Apoyo Fcro y Adm.