

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
INSTITUCIONALES**

Versión 01

IMPRETICS E.I.C.E.

2022

#haciaelcentenario

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
HERRAMIENTAS	5
ALCANCE	5
MARCO LEGAL	5
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
Balance de la Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2021	7
Diagnóstico de Encuesta de Necesidades del Plan de Bienestar 2022	8
Medición de riesgo psicosocial año 2019	17
Medición de Clima Laboral 2019.....	18
Caracterización y Datos Sociodemográficos 2019	19
Negociación Colectiva	22
COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	24
MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	26
Rutas de Creación de Valor	26
1. Ruta de la Felicidad	26
2. Ruta del Crecimiento.....	27
3. Ruta del Servicio.....	27
4. Ruta de la Calidad.....	27
5. Ruta del Análisis de Datos	27
DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2022	28
CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022	30
TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES	30
APROBACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN	31

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se fundamenta en el liderazgo del talento humano, en pro de alcanzar los objetivos establecidos, la misión y la visión de las entidades públicas, como motor de generación de resultados.

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Guía de estímulos de los servidores públicos, busca maximizar la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar, a través de la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores a través los siguientes pilares:

- **Motivación:** Las entidades deben potenciar la vocación de sus servidores mediante estímulos que satisfagan sus intereses y necesidades.
- **Sentido de Pertenencia:** Es la satisfacción de una persona al sentirse parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de conjunto.
- **Calidad de Vida:** Los servidores deben tener una calidad de vida que les genere bienestar tanto en el ámbito laboral como familiar.

Así las cosas, en **IMPRETICS E.I.C.E.** entendemos que nuestro recurso humano constituye el activo más importante de la entidad y un bienestar efectivo será la clave para el logro de los objetivos establecidos, puesto que será nuestro recurso humano el que contribuya al logro de las metas y planes adoptados.

Es importante también tener en cuenta el salario emocional como factor clave para la motivación y felicidad de los servidores de la entidad, su insatisfacción incide en el clima organizacional de la entidad, por lo que es importante que todos los miembros acepten que hay corresponsabilidad, en principio por que esto se verá reflejado en un trabajo con mayor calidad y mejor ambiente laboral; lo que se traduce, en una mejor entidad para todos.

El Plan de Bienestar es un documento donde se programan una serie de actividades a realizar durante la vigencia 2022, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, que apoye el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscando el aumento de la satisfacción laboral, en la búsqueda de reducir el ausentismo y la desmotivación por parte de los servidores de IMPRETICS.

Con el objetivo de contribuir a un entorno laboral saludable, se presenta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales el cual toma como base los incentivos establecidos en la convención colectiva de trabajo vigente hasta la fecha y que fue elaborado para el beneficio de los trabajadores oficiales al servicio de la Entidad, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida general, exaltando la labor del servidor, desarrollando además una cultura que manifieste un sentido de pertenencia y motivación.

Igualmente, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales tiene como objetivo facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

En ese orden, es preciso indicar que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión <<concibe el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.>>

Entendiendo que algunas de las necesidades fundamentales del ser humano son: de subsistencia (salud, alimentación, etc.), de participación (derechos, responsabilidades, trabajo, etc.), de ocio (juegos, espectáculos), de creación (habilidades, destrezas), de identidad (grupos de referencia, sexualidad, valores), de libertad (igualdad), entre otros; lo que nos permite aceptar que el ser humano busca de su trabajo satisfacer estas necesidades y además de los deseos de recibir, debemos motivar al servidor a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc. Por esta razón los esfuerzos de la administración pública en fortalecer la motivación de los servidores, de tal modo que se puedan comprometer e insertar, dentro de su cultura organizacional.

IMPRETICS E.I.C.E. entre sus objetivos estratégicos a definido “Fortalecer la gestión de la Entidad y su auto sostenibilidad, a través de reingeniería e innovación en sus procesos”, lo que en concordancia con la sexta dimensión del MIPG, propiciará el desarrollo de acciones para compartir el conocimiento entre los servidores públicos, promoviendo una cultura de análisis y retroalimentación que permitan el mejoramiento continuo de los procesos, el talento humano y así mismo en la satisfacción de los mismos.

OBJETIVO GENERAL

Proveer a los servidores de IMPRETICS un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, a través de acciones encaminadas a promover una ruta de la felicidad que mantenga la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de la Entidad, para el cumplimiento efectivo de los objetivos fijados en el cuatrienio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Aplicar las disposiciones que rigen los programas de estímulos e incentivos laborales para las entidades públicas.
- Brindar espacios, herramientas o estímulos que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Entidad, mediante la oferta de estímulos y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que les rodean.

- Estimular a los empleados mediante los programas de Bienestar social e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados como el componente relevante para el logro de los objetivos institucionales.

HERRAMIENTAS

Para el logro de esta iniciativa se cuenta con las siguientes herramientas y actores con los cuales será viable la ejecución del Plan:

- La participación de la ARL POSITIVA y apoyos especiales que bajo el marco de alianza estratégica logremos articular con ellos.
- La participación la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentran afiliados los servidores de la entidad.
- Los proveedores de bienes y servicios, que sean compatibles con las actividades del plan de bienestar.
- La participación indispensable de los Directivos de IMPRETICS quienes motivarán al personal que está bajo su directriz a participar en las actividades y programas que en ejecución del plan se desarrollen en diferentes épocas del año.
- La suscripción de diferentes convenios, con entidades especializadas en temas de salud y bienestar, que tengan como principal propósito mejorar el bienestar, a través de la obtención de beneficios o descuentos específicos a los funcionarios y sus familias.
- Articulación con otras Entidades Públicas que permitan la realización de actividades adicionales a las contempladas en el presente plan, que redunden en el bienestar de los funcionarios y sus familias.
- Participación de los funcionarios y sus familias en cada una de las actividades que son contempladas en el presente plan y que permita obtener el impacto esperado.

ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, es aplicable para todos los servidores de IMPRETICS E.I.C.E. y sus familias, entendiendo por familia al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor, tal como lo establece el Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

MARCO LEGAL

Las normas que desarrollan las actividades de los programas de bienestar e incentivos en el sector público son las siguientes:

- **Decreto Ley 1567 de 1998**

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Este decreto establece en los artículos 19 y 20, la creación de los programas de bienestar social e incentivos 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.

- **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, el cual establece en el Art. 36 que 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.

- **Decreto 1083 de 2015**

Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública. El cual en el Título 10, Artículo 2.2.10.1 indica: *“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”*.

En el Artículo 2.2.10.2 indica: Beneficiarios *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”*.

Artículo 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 de orientaciones alineados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores

públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- **Decreto 1072 de 2015**

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se pueden encontrar como obligaciones de los trabajadores dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2.2.4.6.10. **Responsabilidades de los trabajadores:** Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
 2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
 3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Así mismo, se tendrá en cuenta lo establecido en la convención colectiva de trabajo del 2011, suscrita entre la IMPRENTA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA y SINTRAGOBERNACIONES.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta los anteriores preceptos conceptuales y normativos, es indispensable establecer la forma como IMPRETICS E.I.C.E., ha elaborado el presente Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la vigencia 2022 y se han seleccionado las actividades que serán ejecutadas, lo cual se describe a continuación:

Balance de la Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2021

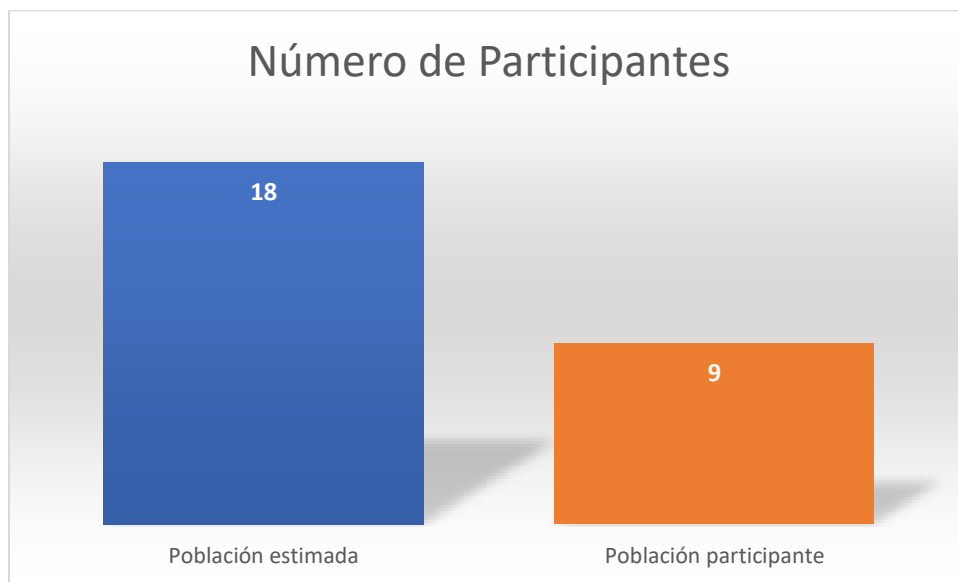
Las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2021 amparadas bajo los beneficios de la Convención Colectiva de los trabajadores oficiales fueron cumplidas en su mayoría, así como los estímulos no pecuniarios propuestos. No obstante, no existe un informe consolidado sobre el cual se pueda evidenciar el porcentaje de cumplimiento del Plan de Bienestar 2021.

Diagnóstico de Encuesta de Necesidades del Plan de Bienestar 2022

Durante el mes de enero del 2022, se realizó la aplicación del Anexo 1 de la Guía de estímulos para los servidores públicos denominada <<Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación con su bienestar laboral>>, dirigida a los Trabajadores Oficiales y Servidores Públicos de IMPRETICS, con el ánimo de consultar cuales eran los gustos y preferencias respecto del desarrollo de las actividades que deberían incluirse en el plan de bienestar para el presente año. En este orden de ideas la encuesta desarrollo los siguientes ejes:

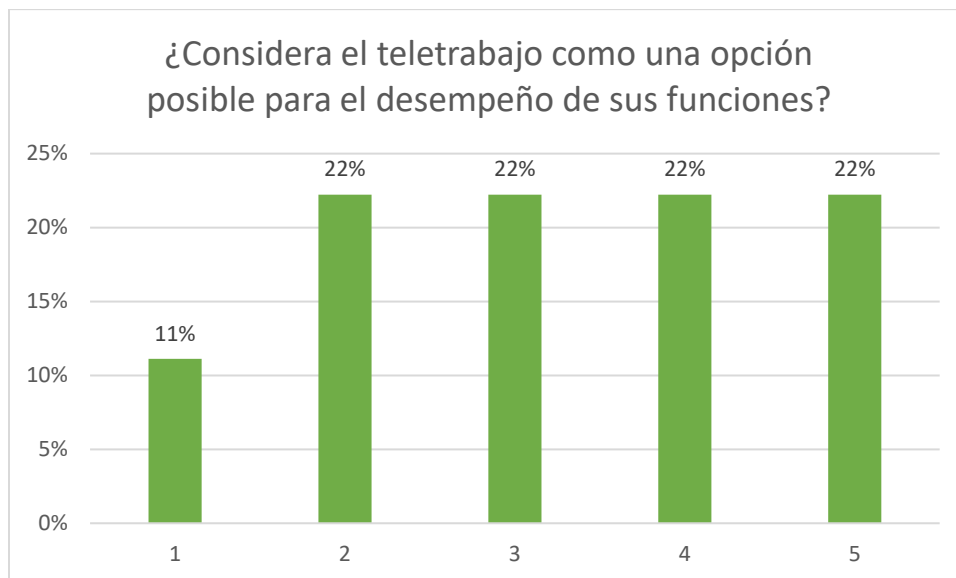
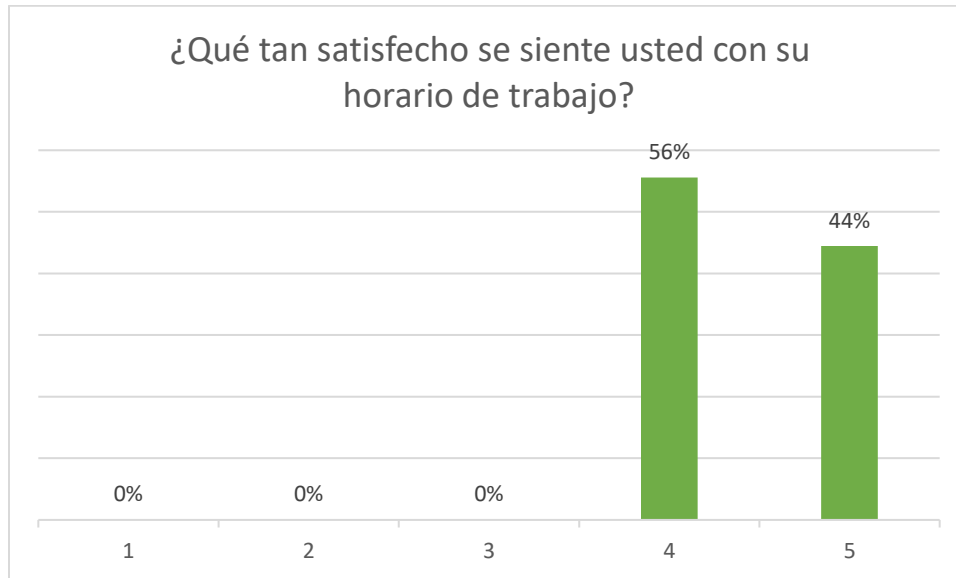
- Flexibilidad laboral
- Interés por Promoción y prevención en salud
- Interés por el cuidado de la salud
- Interés por actividades artísticas y culturales
- Interés por actividades deportivas, recreativas y vacacionales
- Interés por actividades de educación y/o profesionalización

La encuesta fue diligenciada por 9 servidores y los resultados fueron los siguientes:

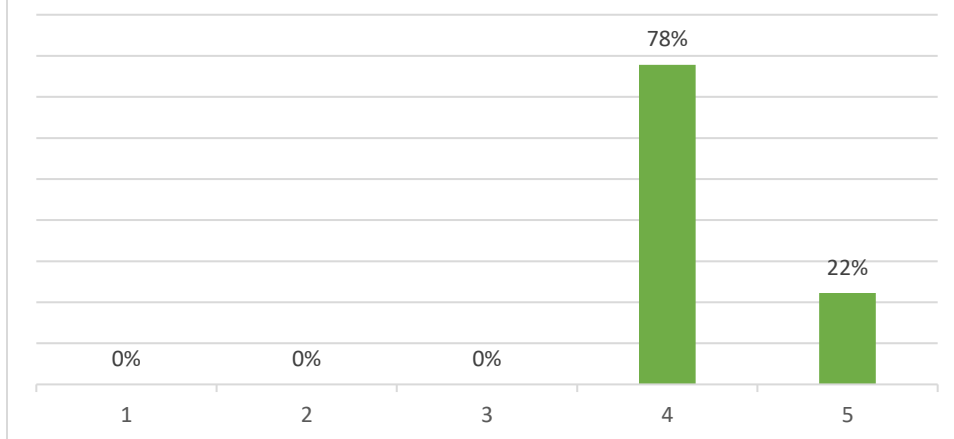


Los cuestionarios a continuación se elaboran con opción de calificación de 1 a 5, siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de mayor preferencia.

Flexibilidad Laboral

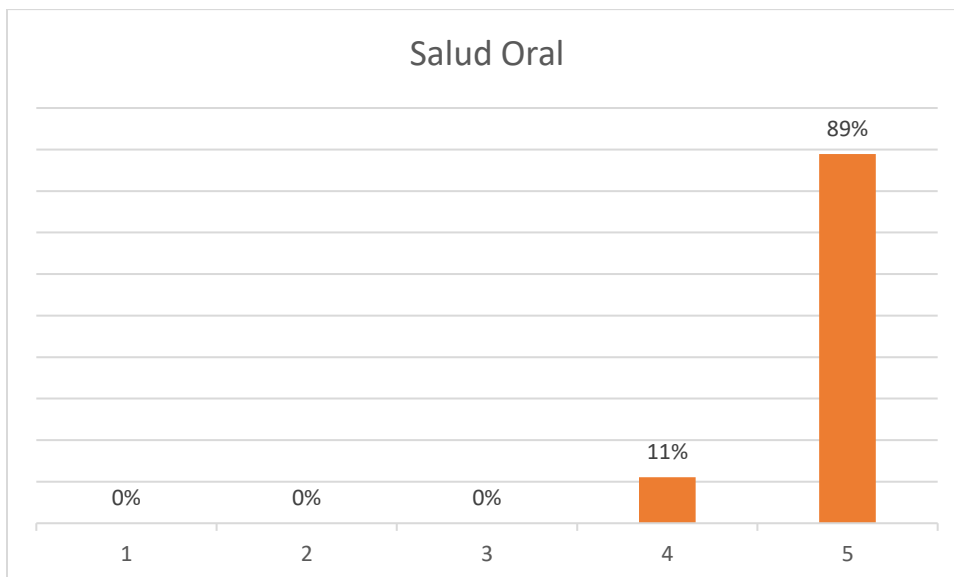


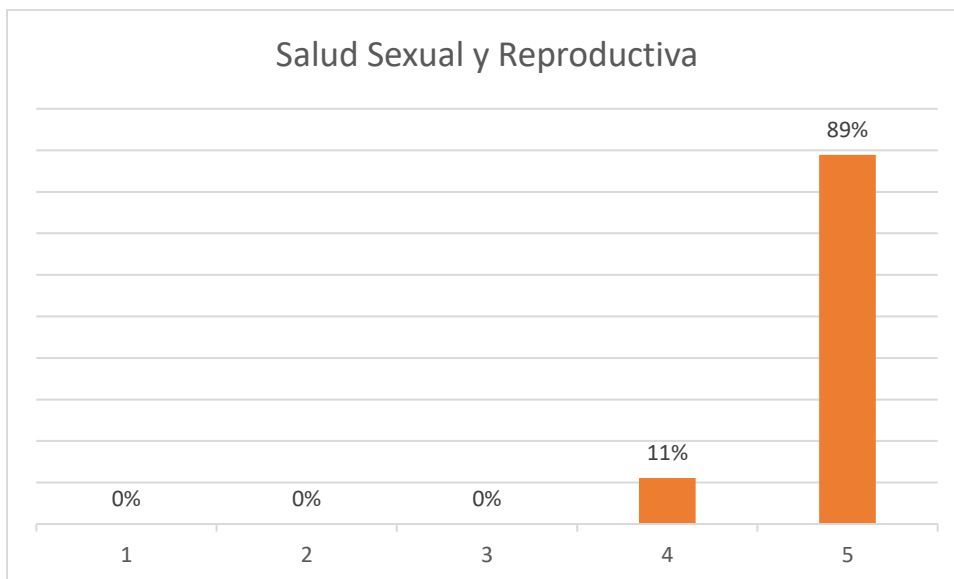
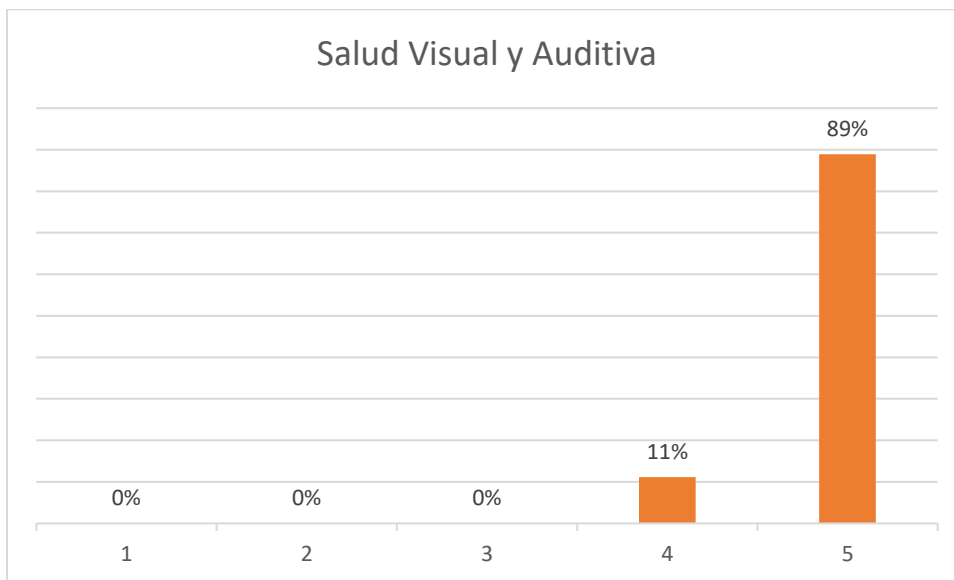
¿Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad?



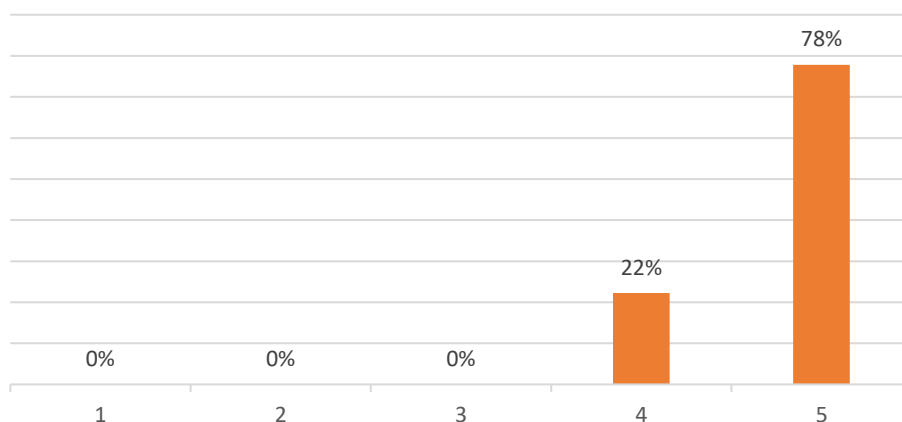
Promoción y Prevención en Salud

Salud Oral

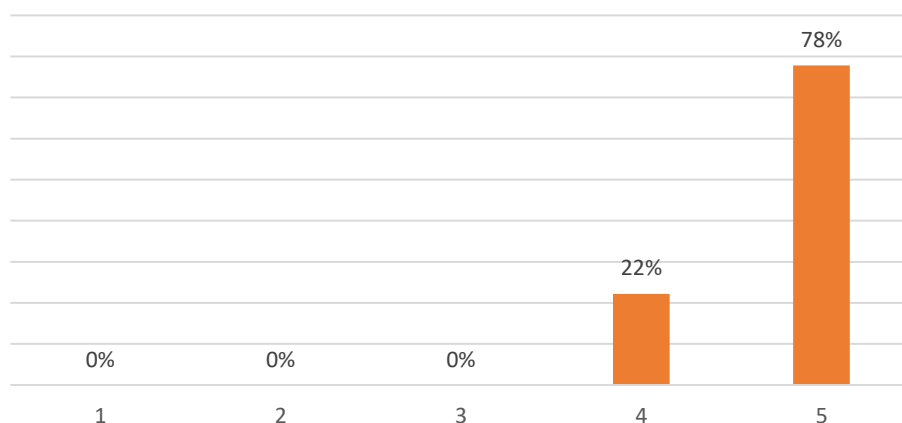




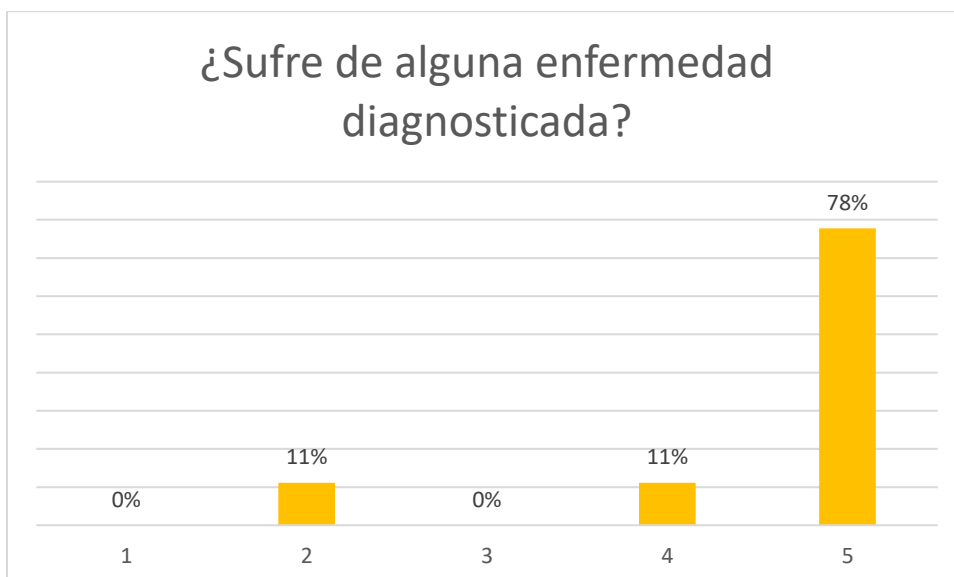
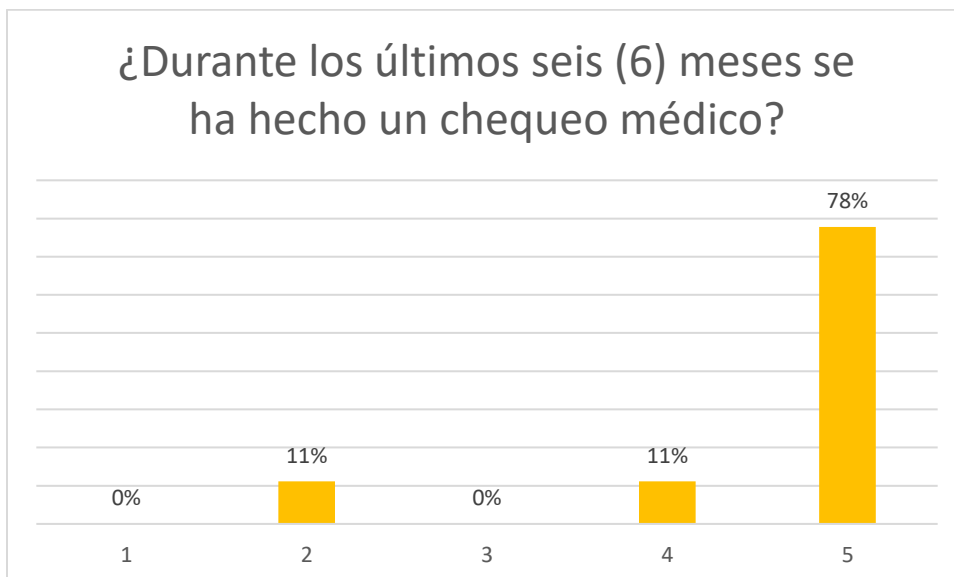
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras

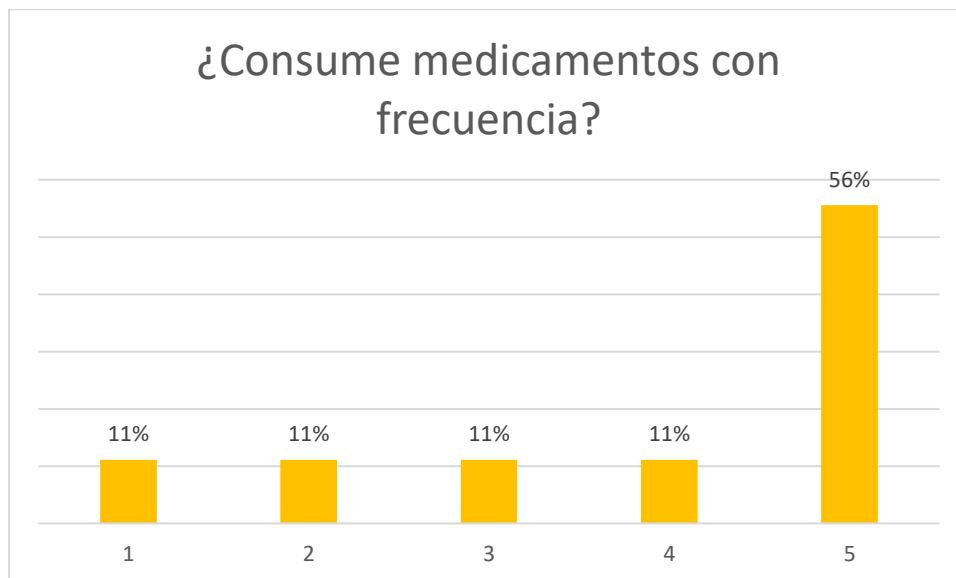


Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo

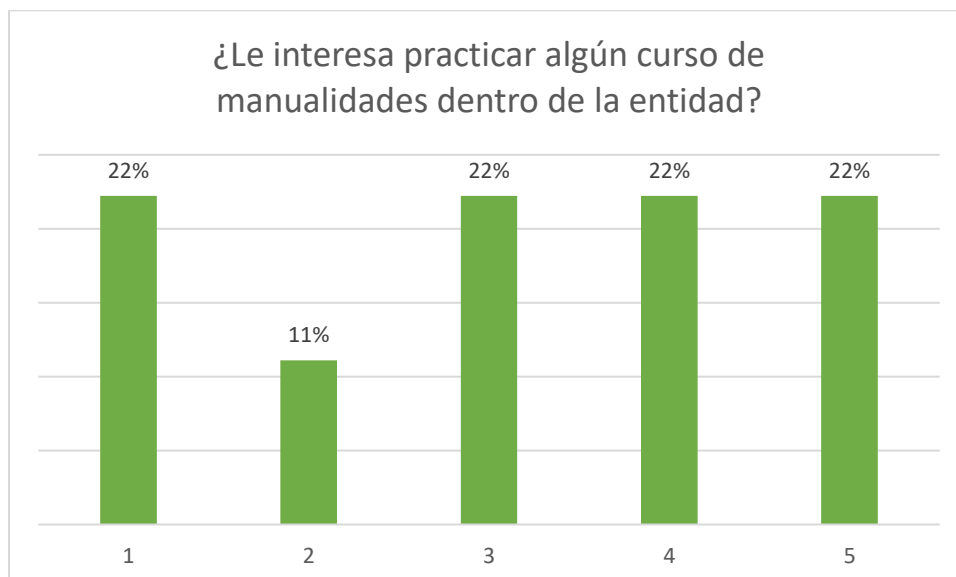


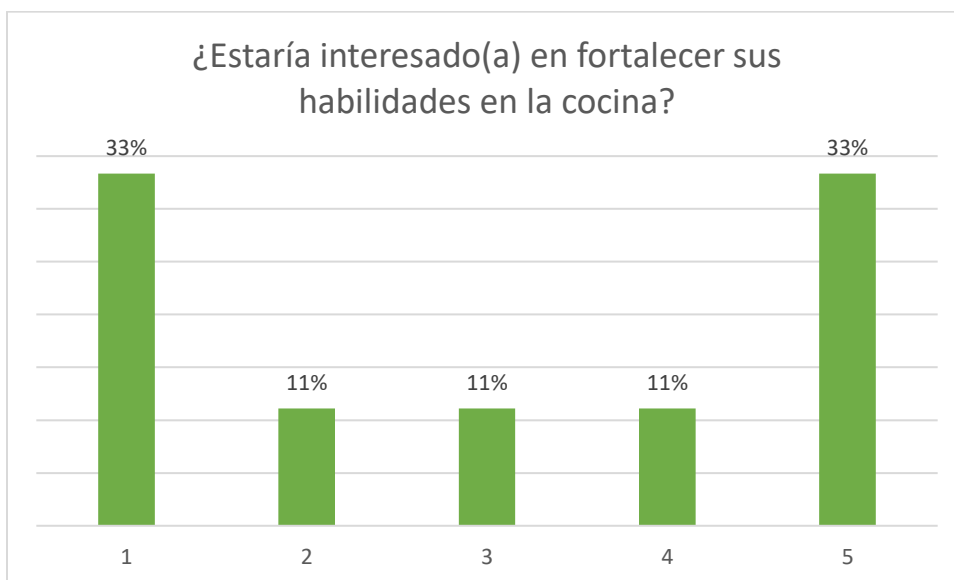
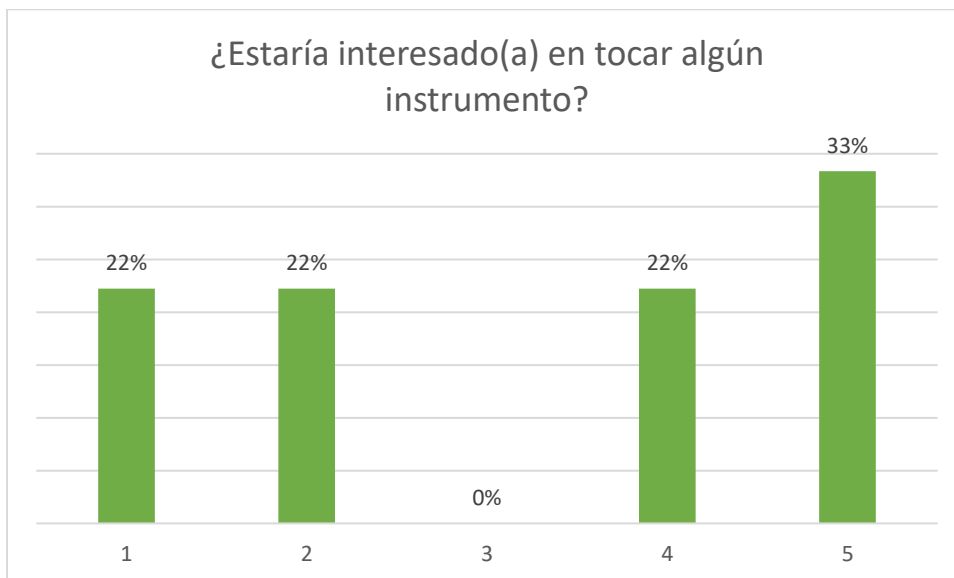
Cuidado de la Salud

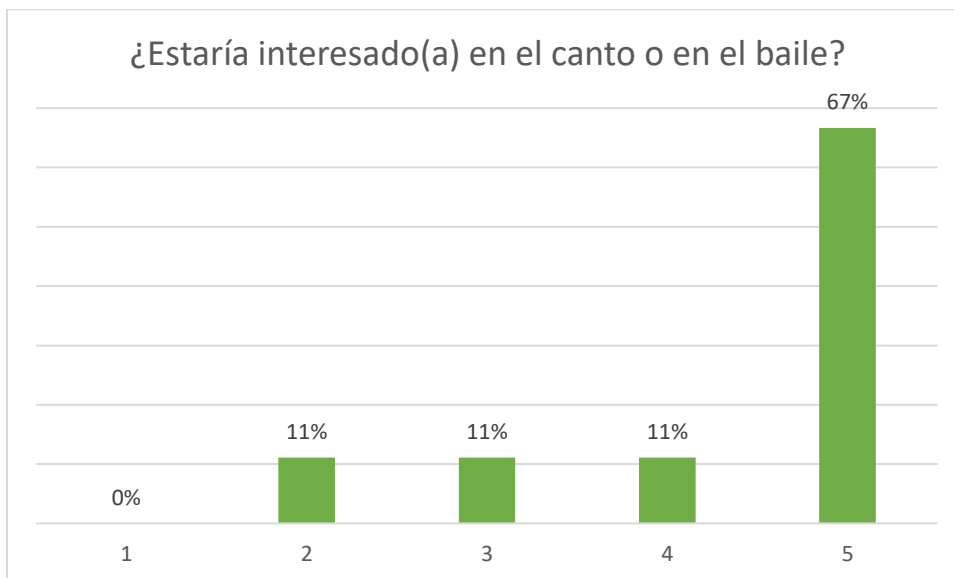




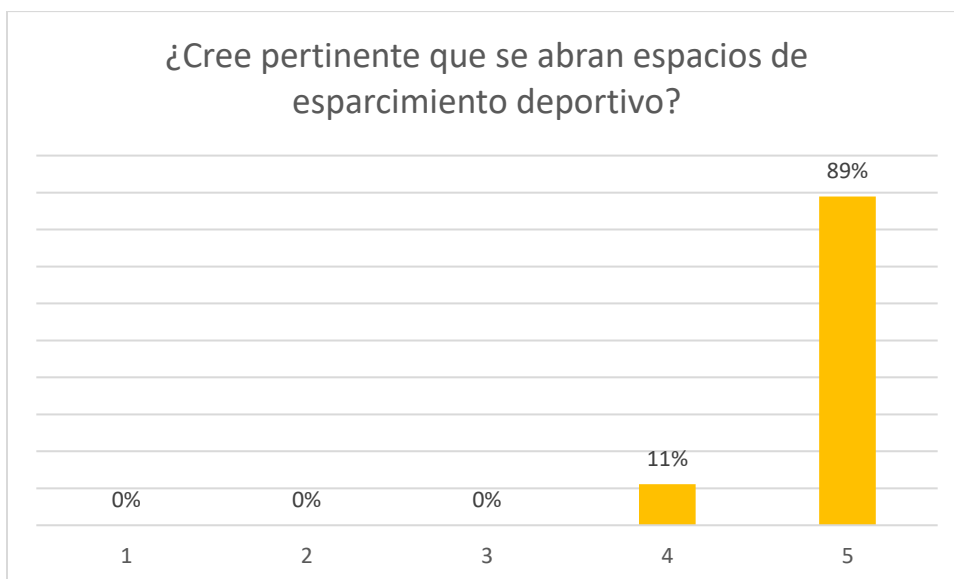
Artísticas y Culturales

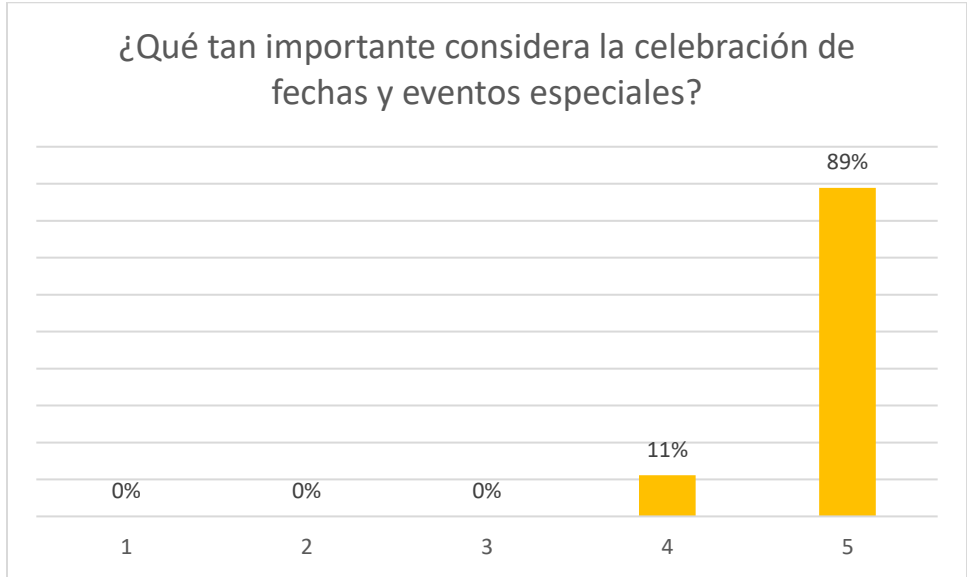




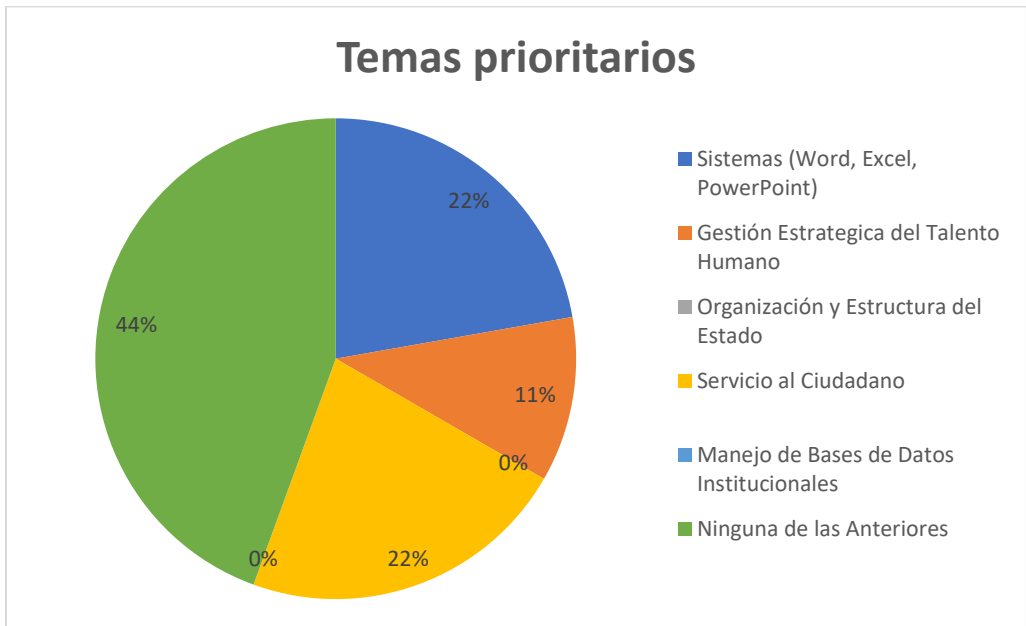


Deportivas, Recreativas y Vacacionales





Educación y/o Profesionalización



Medición de riesgo psicosocial año 2019

Las condiciones de trabajo y los factores emocionales o psicológicos están en constante interacción cuando existe en equilibrio entre ellos se genera un ambiente de bienestar, que crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud de los individuos. En caso contrario el ser humano reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional,

fisiológico y de comportamiento, ante los efectos estresantes de los factores de riesgo psicosocial inherentes a las condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, IMPRETICS decide realizar una medición de los “Factores de Riesgo Psicosocial en el 2019 utilizando el instrumento que para ese objetivo ha sido aprobado por el Ministerio de La Protección Social en el año 2010 (hoy Ministerio de Trabajo). Este instrumento divide la población de trabajadores en dos formas:

- **Forma A:** dirigida a profesionales, técnicos y a quienes tienen personal a cargo.
- **Forma B:** dirigida a operativos y auxiliares.

Los resultados evidenciaron para la Forma A una percepción de estrés, del 30% en niveles Altos y Muy Altos y para la forma B un 24%. De igual forma el instrumento mide los factores intra y extralaborales, en los primeros encontramos que se destacan aspectos como el Liderazgo Relaciones Sociales con un porcentaje para la forma A de 30.2% en Riesgo Alto y para la Forma B de 26.9%. Otro de los factores Intralaborales es Demandas del Trabajo con un porcentaje de 46.8% en riesgo Alto para para la forma A y en la forma B Muy Alto con 46.3%. Al observar el dominio Demandas del Trabajo que se encuentra significativamente Alto podríamos relacionarlo directamente con la misionalidad.

En este sentido, se evidencia la necesidad de implementar programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial frente a temas como: gestión organizacional, características del grupo social de trabajo, y características de organización del trabajo. No obstante, la entidad durante el año 2021 no realizó medición del riesgo por lo que se deberán tomar medidas al respecto, con el fin de realizar una nueva medición o en su defecto aplicar un plan de acción con base en los resultados obtenidos del 2019.

Medición de Clima Laboral 2019

La evaluación del clima laboral en IMPRETICS E.I.C.E. se desarrolla en el marco del Decreto 1083 de 2015, que establece en su Artículo 2.2.10.7: <<Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.>>

Para la medición del Clima Laboral se utilizó la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La encuesta fue diligenciada el 17 de mayo del 2019, con una participación total de 46 encuestas diligenciadas, correspondiente a 30 contratistas, 14 trabajadores oficiales, 1 de libre nombramiento y remoción.

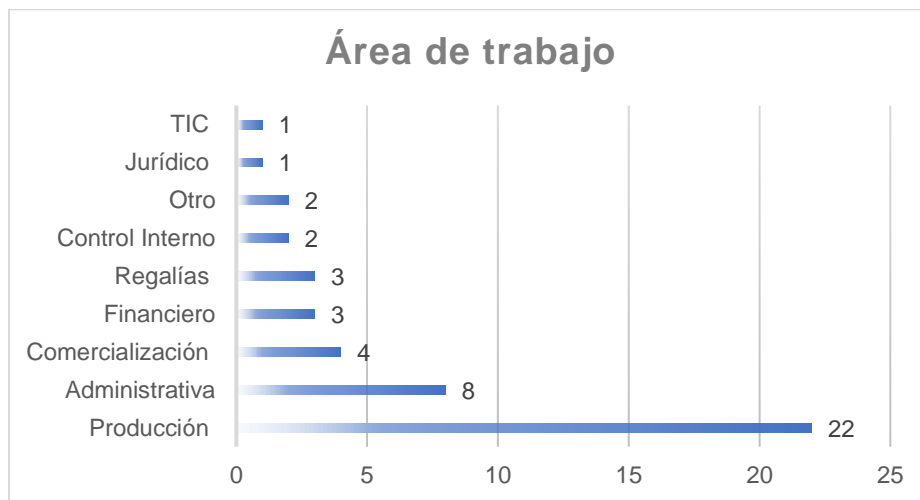
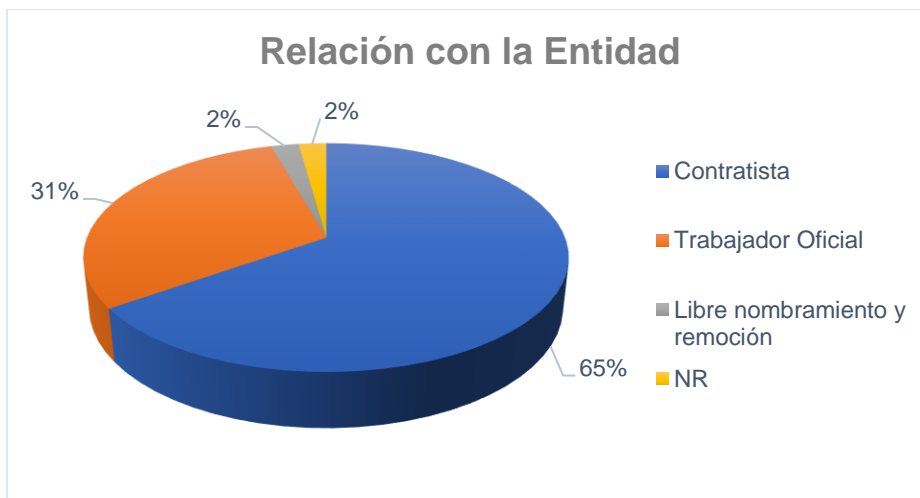
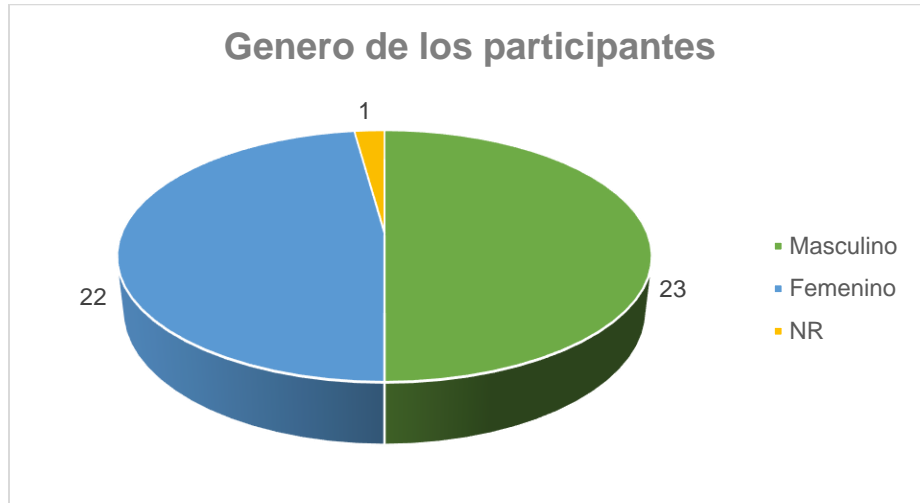
De la encuesta se logra observar:

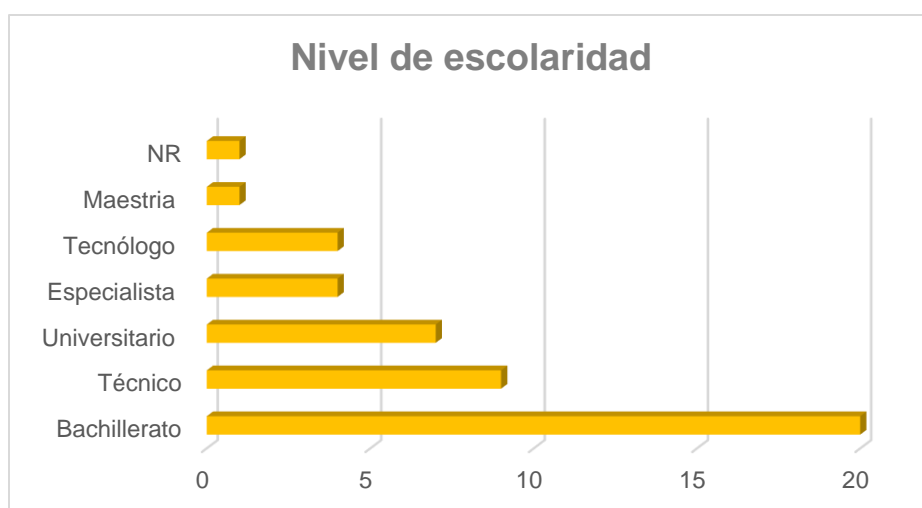
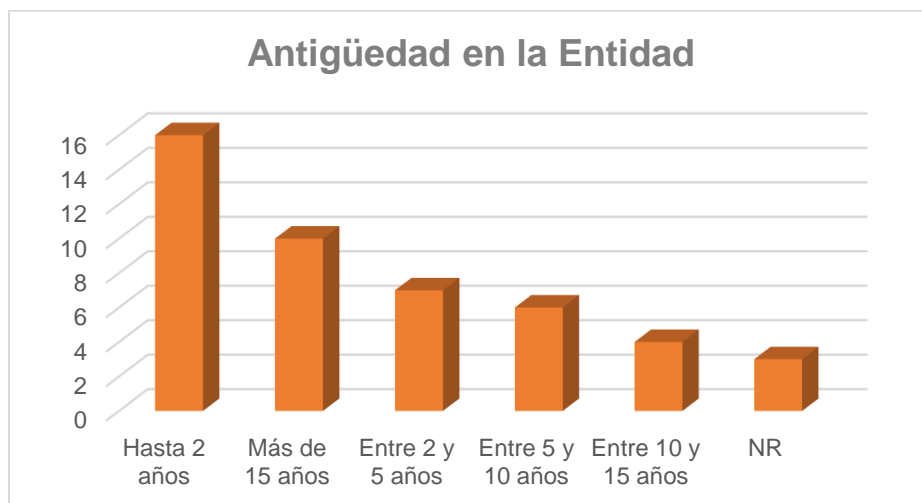
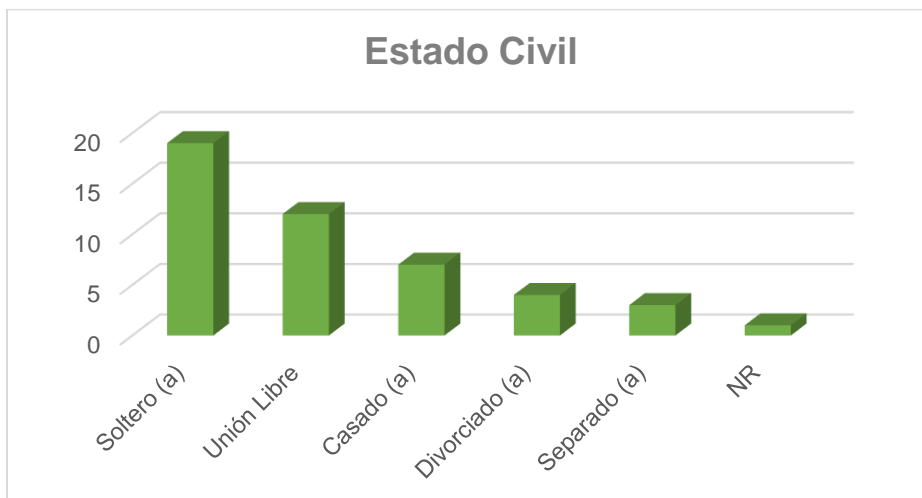
- 65% de los encuestados fueron contratistas y solo un 30% trabajadores oficiales.
- El 48% de los encuestados pertenecen al área de producción, seguidos del área administrativa con un 17%

- El 54% de los encuestados cuenta con educación superior, otro 43% tiene estudios hasta el bachillerato.
- El 70% de los encuestados tiene personas a cargo.
- El 65% de los encuestados se encuentra de acuerdo con la orientación organizacional, no obstante, se recomienda brindar información clave en la jornada de reinducción y capacitación al personal de la entidad, así como capacitación a los contratistas en tema de misión, visión, valores y demás información que permita a todos entrar en concordancia con los objetivos estratégicos de la entidad.
- En cuanto a la Gestión Estratégica del Talento Humano, se recomienda fortalecer la aplicación del Plan Estratégico del Talento Humano, fortalecer los mecanismos de comunicación y contribuir a fortalecer el nivel de satisfacción y compromiso tanto de los funcionarios como del personal contratista, para aumentar la actitud de servicio, mejorar el desempeño y la iniciativa de todo el personal.
- El Estilo de Dirección de la entidad tiene buena percepción, no obstante, se recomienda fortalecer los canales de dialogo para revisar sugerencias y formas de mejorar los procesos internos de cada área con el objetivo de escucharlos, evitar reprocesos, entre otros.
- La comunicación e Integración, presenta un nivel mayor de desacuerdo en temas de respeto y valor de las opiniones, temor a represalias, solución de conflictos, y percepción desfavorable de roscas y beneficios.
- Trabajo en equipo tiene buena percepción, se recomienda fortalecer el tema a través de la correcta aplicación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Capacidad Profesional, se recomienda fortalecer los conocimientos y habilidades de los funcionarios que les permita mayores retos profesionales y nuevas responsabilidades.
- En términos generales de acuerdo a la batería implementada, la medición del clima laboral 2019 en IMPRETICS presenta un alto índice de percepción positiva; en este sentido se deben seguir mejorando permanentemente a través de la implementación de las recomendaciones dadas.

Caracterización y Datos Sociodemográficos 2019

Derivado de la encuesta de Clima Laboral, se realizó el análisis y descripción de los datos sociodemográficos de los servidores y contratistas participantes en la encuesta, obteniendo los siguientes datos:





Negociación Colectiva

En la elaboración del presente plan, se tiene en cuenta el acuerdo sindical suscrito entre la Imprenta Departamental del Valle del Cauca E.I.C.E. y Sintragobernaciones, como Representante Legal de los Trabajadores Oficiales vinculados a la entidad; establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo del año 2011. De lo anterior se debe tener en cuenta los siguientes:

- **Primas de Servicios:**
IMPRETICS E.I.C.E., reconocerá y pagará las primas de servicios y extra semestral de servicios a todos los Trabajadores Oficiales, en la forma y en la cantidad como se establece en el Código del Empleado Oficial y las Ordenanzas No 015 de 1995 y 027 de 1988 de la Asamblea Departamental. Quince (15) días por semestre.
- **Prima de Vacaciones:**
IMPRETICS E.I.C.E. pagará a sus empleados el equivalente a quince días como prima de vacaciones, de acuerdo con las normas vigentes en el Código del Empleado Oficial.
- **Prima de Navidad:**
IMPRETICS E.I.C.E., reconocerá y pagará treinta (30) días de salario en la primera quincena de diciembre.
- **Bonificaciones:**
IMPRETICS E.I.C.E., reconocerá y pagará como Bonificación Especial de Navidad a sus Trabajadores Oficiales, 18 días de salario, según lo dispuesto en la Ordenanza No. 66 de 1962.
- **Auxilio de Maternidad**
Se le reconocerá a cada uno de los Trabajadores Oficiales, por el nacimiento de cada hijo, el valor correspondiente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, previa presentación del registro civil de nacimiento. Se hará extensivo a los hijos reconocidos mediante sentencia de adopción de acuerdo a lo estipulado en las leyes colombianas y a los documentos debidamente soportados.
- **Auxilio de Defunción**
IMPRETICS E.I.C.E. contratará un Plan Exequial que cubra los gastos funerales del trabajador y los miembros del grupo familiar primario.
En caso de muerte de algún miembro del núcleo familiar del Trabajador Oficial de la Entidad, tendrá derecho a cinco (5) días de permiso remunerado, este beneficio se solicitará por escrito, el familiar debe tener hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se justificará con la presentación y entrega de la copia del correspondiente certificado de defunción.

- **Auxilio de Transporte**

Se le reconocerá y pagará a cada uno de los Trabajadores Oficiales, el Subsidio de Transporte en los mismos términos, condiciones y cuantía como lo establezca el Gobierno Nacional para los trabajadores particulares.

La Entidad en caso de prolongación de la jornada ordinaria de trabajo que no ha sido prevista, reconocerá al trabajador el valor del transporte de acuerdo al lugar de vivienda.

Se reconocerá y pagará a cada uno de los Trabajadores Oficiales, que por razones del servicio deban desplazarse fuera de la ciudad, los respectivos viáticos y gastos de transporte a que tengan derecho acorde al lugar asignado, siempre y cuando medie acto administrativo de comisión de servicios de acuerdo a la ley.

- **Auxilio de Gafas**

Se reconocerá y pagará a cada uno de los Trabajadores Oficiales, una vez por año un auxilio pecuniario de hasta \$60.000, del valor para compra de gafas medicadas y/o lentes de contacto, mediante la presentación de fórmula médica y la respectiva cotización; el pago se hará al proveedor o mediante presentación de factura cancelada por el Trabajador Oficial.

- **Auxilio de Alimentación**

La Entidad reconocerá y pagará a todos los Trabajadores Oficiales el auxilio de alimentación en los términos y condiciones establecidos en la ley.

En caso de prolongación de la jornada ordinaria de trabajo que no ha sido prevista, reconocerá al trabajador el valor de la alimentación correspondiente al valor de una comida.

- **Auxilio Escolar**

IMPRETICS E.I.C.E. otorgará a sus Trabajadores Oficiales un auxilio escolar consistente en un bono para útiles escolares, por valor del 20% de un salario mínimo mensual legal vigente. Se pagará una vez al año previa presentación de la constancia de matrícula, de uno de sus hijos, o del trabajador o su cónyuge o compañero (a) permanente.

Programa de Bienestar Social

- **Plan Adicional de Salud**

IMPRETICS E.I.C.E. contratará un Plan adicional de salud con la empresa que mejor brinde el servicio para los Trabajadores Oficiales y su grupo familiar primario. La Entidad pagará el 80% del costo anual y el 20% restante lo asume el trabajador.

- **Vivienda:**

IMPRETICS E.I.C.E., realizará convenios mediante gestión Administrativa con la Secretaría de Vivienda Departamental, Cajas de Compensación Familiar u otros para implementar proyectos de mejoramiento de vivienda, compra de lote o

adquisición de vivienda nueva o usada, para los Trabajadores Oficiales de la Entidad.

- **Cultura y Capacitación:**
IMPRETICS E.I.C.E. realizará convenios ínter administrativos mediante gestión con las instituciones públicas tales como: Instituto Departamental de Bellas Artes, Inciva, Biblioteca Departamental, Incolballet, Univalle, SENA, entre otros, para impartir cultura y capacitación a los Trabajadores Oficiales y su núcleo familiar.
- **Incentivos:**
IMPRETICS E.I.C.E. reconocerá un incentivo pecuniario consistente en el 40% de un salario mínimo legal vigente, por el buen desempeño laboral, en cada uno de los siguientes componentes: *Colaboración, *Responsabilidad, *Disciplina, *Cumplimiento, y *Compañerismo.
- **Pensión:**
IMPRETICS E.I.C.E., reconocerá un incentivo pecuniario de dos (2) salarios mínimo mensuales legales vigentes, al trabajador que obtenga el reconocimiento de pensión. Este reconocimiento se pagará al momento del retiro del trabajador de la Entidad.
- **Seguro de Vida:**
IMPRETICS E.I.C.E., contratará una póliza de seguro de vida que ampare a quien el trabajador decida, en caso de muerte natural y/o accidental.
- **Dotación de Uniformes:**
IMPRETICS E.I.C.E., proporcionará el vestido y calzado de labor apropiados a todos los Trabajadores Oficiales de la Empresa, afiliados a Sintragovernaciones. Toda dotación tendrá el logo de la empresa y es obligatorio su uso.

COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo a los lineamientos establecidos por el DAFP y lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 en el Art. 23 el cual establece <<se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.>>

Los programas que serán atendidos a través de este componente son los siguientes:

- **Deportivos, recreativos y vacacionales:** Se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los servidores, buscando contribuir al desarrollo personal y laboral.
- **Capacitación informal:** Capacitación en artes, artesanías u otras modalidades que contribuyan al esparcimiento y bienestar del funcionario y que puedan ser

Página 24 de 31

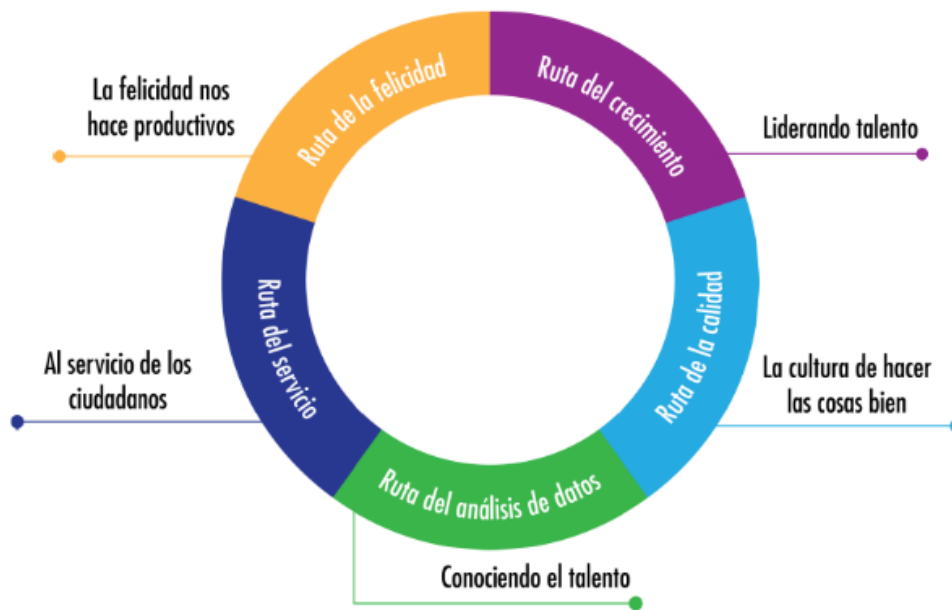
gestionadas en convenio con la Caja de Compensación Familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- **Planes de incentivos:** Tienen como objetivo otorgar reconocimientos por el buen desempeño, y con ello propiciar una cultura orientada al servicio al cliente, la calidad y productividad.
- **Mejoramiento y recuperación de la salud:** Tiene como objetivo el desarrollo de actividades que permitan a los servidores y sus familias realizar actividades que les permitan tener una excelente salud física y mental.
- **Fortalecimiento de las capacidades individuales:** Partiendo de las habilidades e intereses que cada ser humano tiene, se brindarán espacios liderados por los mismos servidores de la Entidad que les permitan compartir con sus compañeros sus conocimientos y la institución.
- **Salario emocional:** Este ítem, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivarle de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral y así conseguir incrementar su productividad, así como buscar satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando el buen clima organizacional; entre las estrategias orientadas al salario emocional, la entidad contempla:
 - Acompañarlos en momento de pérdida de un ser querido; adicional a ello, se establecerán jornadas de compensación para el disfrute de fechas particulares del año (Semana santa y fin de año).
 - Espacios de distracción de la empresa, para lo cual se cuenta con espacios para el desarrollo de actividades deportivas y jornadas lúdicas para todos los servidores de IMPRETICS.
 - Capacitación y formación que no esté directamente relacionada con el trabajo diario como idiomas, talleres culturales y artísticos que el funcionario considere necesario para su desarrollo personal.
 - Actividades de voluntariado promovidas por la Entidad para que los funcionarios participen en ellas, variando su rutina de trabajo como es el caso de pertenecer a la brigada de emergencias, o a los diferentes comités que existen dentro de IMPRETICS.
 - Reconocimiento por el buen trabajo, exaltando la cultura del buen trato, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el uso de habilidades sociales básicas. Esta promoción se realizará por medio de un boletín y en los medios de información interna de la Entidad.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

La Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH puede enfocarse desde una perspectiva orientada en la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión. Estos caminos se han denominada “*Rutas de Creación de Valor*”, y son agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Rutas de Creación de Valor



1. Ruta de la Felicidad

Un empleado que es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción. Es por esto que la primera ruta de creación de valor se definió como la Ruta de la Felicidad y se compone de:

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto con su puesto.
- Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada.
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
- Ruta para generar innovación con pasión.

2. Ruta del Crecimiento

El rol de los líderes es cada vez más complejo y requiere tener claro que para poder lograr las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para lograr ese compromiso, desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Así las cosas y de la relevancia de estos aspectos surge la segunda ruta de creación de valor, la Ruta del Crecimiento, que se compone de:

- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro.
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.
- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.

3. Ruta del Servicio

Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan. Gestionar, los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos. Esta ruta se compone de:

- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

4. Ruta de la Calidad

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados, esta determinada por la calidad de los productos y servicios que se ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de los procesos y de las personas. Esta ruta se compone de:

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.

5. Ruta del Análisis de Datos

Uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta para la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, es lo relacionado con la transformación que se puede lograr a través de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la Entidad. Insumo fundamental para la toma de decisiones, que permitirá orientar adecuadamente los programas que permitan el fortalecimiento de las competencias, la motivación y el compromiso de los servidores públicos. Esta ruta se compone de:

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

DESCRIPCIÓN DE EJES Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2022

Teniendo en cuenta toda la información aquí citada, se definen todas las actividades que se deben ejecutar durante la vigencia 2022 dentro del programa de bienestar social

RUTA MIPG	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDAD ESPECÍFICA	BENEFICIARIOS	POBLACIÓN APROXIMADA
Ruta de la Felicidad	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Conmemoración de fechas especiales (día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día del servidor público, día del trabajo, día del amor y amistad)	Servidores Impretics	18
	Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada			
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Conmemoración de fechas representativas (Cumpleaños, Graduaciones, Nacimiento de hijos, Jubilaciones, Profesionalización)	Servidores Impretics	18
	Ruta para generar innovación con pasión	Novena navideña día noveno	Servidores Impretics	18
		Actividades artísticas y culturales (Talleres didácticos, manualidades, etc.)	Servidores Impretics	18
Ruta de Crecimiento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Torneos deportivos y/o actividades físicas	Servidores Impretics	18
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Evento de reconocimiento de logros laborales, trabajo en equipo e ideas innovadoras	Servidores Impretics	18

	<p>Ruta para implementar el liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</p>			
Ruta del Servicio	<p>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</p> <p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p>	<p>Actividades de implementación del Código de Integridad</p>	<p>Servidores Impretics</p>	<p>18</p>
Ruta de la Calidad	<p>Ruta para generar rutinas de trabajo en "hacer siempre las cosas bien"</p>	<p>Conmemoración Aniversario IMPRETICS</p>	<p>Servidores Impretics</p>	<p>18</p>
	<p>Ruta para generar una cultura de calidad y la integridad</p>	<p>Capacitaciones en temas pensionales</p>	<p>Servidores Impretics</p>	<p>18</p>

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

No.	Eventos & Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividades generales													
1	Elaboración y adopción Plan	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ruta de la Felicidad													
2	Conmemoración de fechas especiales:												
	Día de la mujer	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	Día del hombre	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	Día de la secretaria	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	Día del servidor público	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	Día del trabajo	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	Día del amor y la amistad	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
3	Conmemoración de fechas representativas	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
4	Novena navideña	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
5	Actividades artísticas y culturales	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ruta de Crecimiento													
6	Torneos deportivos y/o actividades físicas	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
7	Evento de reconocimiento de logros	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ruta de Servicio													
8	Actividades de implementación del Código de Integridad	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Ruta de la Calidad													
9	Conmemoración Aniversario IMPRETICS	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
10	Capacitaciones en temas pensionales	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

REV.	APARTADO MODIFICADO	DESCRIPCIÓN	FECHA
001	Todas las páginas	Creación y aprobación del documento	enero 2022

APROBACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales versión 1 fue aprobado por unanimidad en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño tal como reposa en el Acta No. 1 de reunión del Comité realizada el 31 de enero del 2022. IMPRETICS E.I.C.E. divulgará y publicará el presente plan para conocimiento de todas las dependencias de la entidad y demás usuarios interesados.

Proyecto	Reviso	Aprobó
Armando Rodríguez Cuellar Planeación y Gestión MIPG	Jairo García Londoño Subgerente Administrativo y Financiero	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Dr. Fernando Céspedes Martínez Presidente