

	<b>BIENESTAR SOCIAL LABORAL</b>	Código: P-BI-06
		Versión: 03
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Fecha: 01/08/2024
		Página: 1 de 5

## 1. OBJETIVO

Generar un ambiente armónico para los servidores públicos del Instituto, que contribuya al mejoramiento de su calidad de vida personal, familiar, social y laboral, que se refleje en el aumento de su productividad y el cumplimiento efectivo de las metas institucionales

## 2. ALCANCE

El procedimiento aplica a todas las personas vinculadas a la institución, e inicia con la identificación de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, a través de los instrumentos de medición seguido de la elaboración y la ejecución de un programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y finaliza con la evaluación de las actividades desarrolladas.

## 3. RESPONSABLE

Profesional Universitario adscrito al proceso de Bienestar Institucional

## 4. DEFINICIONES

**4.1. BIENESTAR LABORAL:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la entidad.

**4.2. CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR:** Es una entidad privada (sin ánimo de lucro), que funciona como socio estratégico para mejorar la calidad de vida de las familias de las(los) funcionarios, mediante la gestión y entrega, en subsidios y servicios que da a conocer a sus afiliados a través de sus portafolios que buscan satisfacer las necesidades básicas de los las(los) funcionarios y su núcleo familiar promoviendo el desarrollo integral del ser humano.

**4.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Se refiere a 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 al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

**4.4. INCENTIVOS:** Dentro del programa de bienestar social laboral, se planifican y ejecutan diferentes actividades buscando incentivar a los funcionarios por su desempeño laboral. Estos incentivos pueden ser pecuniarios o no pecuniarios según lo establece la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**4.5. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Está orientado a propiciar el buen desempeño, dirigido a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño evaluado sea evaluado como excelente que se visualiza en las evaluaciones de desempeño.

## 5. MARCO LEGAL

**5.1.** Decreto 614 de 1984, por el cual se determinan las bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en el País.

	<b>BIENESTAR SOCIAL LABORAL</b>	Código: P-BI-06
		Versión: 03
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Fecha: 01/08/2024
		Página: 2 de 5

- 5.2. Ley 100 de 1993 por el cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- 5.3. Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar y los Programas de Incentivos.
- 5.4. Decreto 1572 de 1998, por el cual se reglamenta el Decreto 1567 de 1998.
- 5.5. Decreto 2504 de 1998, por el cual se dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- 5.6. Ley 909 de 2004 expide normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y la Gerencia Pública.
- 5.7. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 5.8. Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.
- 5.9. Ley 1010 de 2006, por el cual se adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 5.10. Guía de Estímulos para Servidores Públicos 2018 – Departamento Administrativo de la Función Pública.
- 5.11. Acuerdo No. 005 de 2020, por el cual se resignifica el Proyecto Educativo Institucional – PEI – del Instituto Superior de Educación Rural – ISER.

## 6. GENERALIDADES

- 6.1. Las acciones de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos se deben proyectar de acuerdo con las necesidades detectadas en el diagnóstico adelantado por el proceso de Bienestar Institucional.
- 6.2. Como mínimo, cada 2 años, el instituto debe aplicar los instrumentos de medición del clima laboral, teniendo en cuenta la normatividad aplicable.
- 6.3. Los componentes para tener en cuenta en la medición del Clima Organizacional son:
- Orientación Organizacional
  - Administración del Talento Humano
  - Estilo de Dirección
  - Comunicación e Integración
  - Trabajo en Equipo
  - Capacidad Profesional
  - Medio Ambiente Físico
- 6.4. Las acciones de Bienestar Social Laboral deben ser evaluadas cada semestre, con el propósito de establecer las acciones de mejora necesarias y pertinentes.

	<b>BIENESTAR SOCIAL LABORAL</b>	Código: P-BI-06
		Versión: 03
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Fecha: 01/08/2024
		Página: 3 de 5

## 7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

No.	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTROS
<b>IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES</b>			
1	<b>Aplicar instrumento de diagnóstico:</b> Solicitar, mediante correo electrónico institucional, el diligenciamiento de la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar de los servidores públicos.	Profesional Universitario adscrito al proceso de Bienestar Institucional	Correo electrónico
2	<b>Diligenciar encuesta:</b> Diligenciar la encuesta de identificación de necesidades creada, de acuerdo con los términos referenciados en la comunicación enviada.	Servidor Público	Encuesta diligenciada
3	<b>Realizar análisis de resultados:</b> Consolidar y analizar los resultados de la encuesta aplicada, que permita determinar las necesidades de bienestar de los servidores para la vigencia en curso.	Profesional Universitario adscrito al proceso de Bienestar Institucional	Informe de la encuesta diagnóstico de necesidades de Bienestar Social Laboral
<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>			
4	<b>Planificar Programa de Bienestar Social Laboral:</b> Con base en los resultados de la encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar de los servidores públicos, se debe proyectar el Programa Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.	Profesional Universitario adscrito al proceso de Bienestar Institucional	Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
5	<b>Aprobar Programa de Bienestar Social Laboral:</b> Elaborado el Programa anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, este debe ser presentado y socializado a la Comisión de Personal y la Alta Dirección, para su revisión y sugerencias.  Cuando el Programa, se debe expedir la Resolución de adopción y publicar en la página web institucional y, desarrollar la siguiente actividad. En caso contrario, se deben desarrollar la actividad 4.	Rector de Institución Tecnológica Comisión de Personal	Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos aprobado F-GJR-01 Resolución Registros de publicación

	<b>BIENESTAR SOCIAL LABORAL</b>	Código: P-BI-06
		Versión: 03
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Fecha: 01/08/2024
		Página: 4 de 5

6	<p><b>Ejecutar programa:</b> Gestionar y desarrollar de las actividades del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, acorde a lo establecido en el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos aprobado.</p>	Equipo de Bienestar Institucional	F-BI-01 Registro de Asistencia v01
7	<p><b>Realizar seguimiento a ejecución del Programa:</b> Realizar el seguimiento semestral que permita identificar los ajustes y/o modificaciones que consideren pertinentes al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos a través de la evaluación de la satisfacción de los servidores públicos con respecto a la ejecución del programa.</p>	Profesional Universitario adscrito al proceso de Bienestar Institucional Equipo de Bienestar Institucional	F-GD-01 Acta de Reunión Informe de Seguimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>			
8	<p><b>Medir Clima Organizacional:</b> Realizar la medición del clima organizacional en la institución mediante la aplicación de la encuesta que involucre todos los componentes del clima organizacional.</p>	Profesional Universitario adscrito al proceso de Bienestar Institucional	Encuesta de Clima Organizacional Informe de la medición del Clima Organizacional
9	<p><b>Socializar resultados:</b> Socializar los resultados de la medición de clima organizacional a los servidores públicos del Instituto.</p>	Profesional Universitario adscrito al proceso de Bienestar Institucional	Correo electrónico
10	<p><b>Planificar actividades:</b> Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la medición de Clima Organizacional, se debe planificar las actividades que den respuesta a las necesidades identificadas y que permitan fortalecer el clima organizacional del Instituto.</p> <p>Una vez se proyecta el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se debe desarrollar la actividad 4 de este procedimiento.</p>	Profesional Universitario adscrito al proceso de Bienestar Institucional	Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

	<b>BIENESTAR SOCIAL LABORAL</b>	Código: P-BI-06
		Versión: 03
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Fecha: 01/08/2024
		Página: 5 de 5

#### 8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

No aplica.

#### 9. HISTORIA DE MODIFICACIONES

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
03/09/2021	01	Creación del documento por modificación del Mapa de Procesos Institucional.
13/07/2022	02	Modificación del procedimiento debido a la inclusión y modificación de actividades que permitan su alineación con la ejecución actual del mismo.
01/08/2024	03	Actualización del procedimiento debido al ajuste de lineamientos institucionales.

#### 10. CONTROL DE CAMBIOS

Elaboró

Aprobó

*Nelson Antonio Galvis Jaimés*

*Mónica Enith Salanueva Abril*

Vicerrector de Institución Tecnológica

Profesional Especializado adscrito al  
proceso de Direccionamiento Estratégico y  
Planeación