

INDUMIL

Programa de bienestar 2018

División de Administración de Personal

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	4
3. MARCO NORMATIVO.....	4
• Decreto Ley 1567 de 1998.....	4
• Decreto 1083 de 2015.....	4
4. OBJETOS.....	6
• Objetivo General	6
• Objetivos Específicos.....	6
5. BENEFICIARIOS	7
6. RESPONSABLE.....	7
7. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	7
• Área de Protección y Servicios Sociales.....	7
• Programa de seguridad social integral.....	7
• Cobertura	8
• Estrategias.....	8
8. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES.....	8
• Estrategias.....	8
9. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	8

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los funcionarios de la Industria Militar, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor de los trabajadores, intensificando además una cultura que manifieste el sentido de pertenencia, motivación el fortalecimiento Institucional; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral de los funcionarios de Indumil .

El Programa de Bienestar y ambiente laboral de la Industria Militar tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, y para ello, la División de Administración de personal diseña, estructura, implementa y ejecuta planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales, satisfacer las necesidades de los funcionarios, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto, la División de Administración de Personal presenta el programa de bienestar y ambiente laboral, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar de la Industria Militar se elabora con el fin de propender un entorno laboral a través de las necesidades de la entidad y/o medición de clima laboral, siendo este el principal insumo para la realización del Plan y Cronograma de Actividades.

3. MARCO NORMATIVO

- **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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al funcionario como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar

- **Decreto 1083 de 2015**

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 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.

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.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados oficiales. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos seis (6) de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de concertación y clasificación de servicio

Parágrafo. Las personas en misión, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo por su tipo de contrato de obra labor.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. 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.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. La Industria Militar desarrollara metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá 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.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a seis (6) meses.
No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Gerente General de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con el aval de la Gerencia General.

3.4. Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

4. OBJETOS

- **Objetivo General**

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Industria Militar y su desempeño laboral, 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 servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en los funcionarios, motivación y calidez humana en los procesos productivos, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

- **Objetivos Específicos**

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la productividad de los funcionarios de Indumil.

2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar y ambiente laboral todos los funcionarios de la Industria Militar.

6. RESPONSABLE

La Subgerencia Administrativa es el responsable de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de ambiente laboral.

La Gerencia General, a través de la Subgerencia administraba – División de Administración de Personal , tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

7. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar y ambiente laboral está dirigido a todos los funcionarios de la Industria Militar y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de ambiente laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

- **Área de Protección y Servicios Sociales**

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar y ambiente laboral los cuales atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

La Industria Militar velará por ofrecer a los funcionarios eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad.

- **Programa de seguridad social integral**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

El rol de la División de Administración de Personal será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

- **Cobertura**

El programa de Bienestar y ambiente laboral cubre a todos los funcionarios de la Industria Militar y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los trabajadores como su familia a través de los programas de bienestar y ambiente laboral que desarrolla Indumil junto a la Caja de Compensación Familiar.

La División de Administración de Personal lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que generen mayor sentido de pertenencia, compromiso por parte de los funcionarios de la entidad con el propósito de propiciar un mejor ambiente laboral y obtener una mejor calidad de vida, implementando planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

- **Estrategias.**

1. Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal
2. Orientación sobre los servicios para los funcionarios, en el momento de su vinculación a la entidad.
3. Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

8. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del funcionario, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior la , busca el mejoramiento de las relaciones de los funcionarios con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los trabajadores de Indumil, sus hijos, núcleo familiar y así mismo que el funcionario tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

- **Estrategias.**

1. Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en el convenio con la Caja de Compensación Familiar.
2. Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los funcionarios y sus familias.
3. Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los funcionarios.
4. Motivar y orientar a los funcionarios a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

9. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el funcionario como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios de Indumil.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Medición de Ambiente Laboral:** El ambiente Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el ambiente laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- **Programa de Pre pensionados:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.
Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.
- **Estrategia Bienestar “Haciendo de Indumil un mejor para trabajar ”**
Tomando como punto de partida la medición de clima Laboral realizada en el año 2017 en la Industria Militar

La estrategia busca presentar los beneficios que puede llegar a tener un funcionario vinculado mediante una relación legal y reglamentaria; Aquí estarán inmersos los beneficios ya establecidos y nuevos proyectos que surgen del trabajo de la División de Administración de Personal, la Caja de Compensación Familiar y demás lineamientos impartidos por la Gerencia general.

10. Cronograma de actividades

		PROGRAMA BIENESTAR Y AMBIENTE LABORAL			Liberado: 2015-08-20 Número de Rev. 1 Cód. IM OC DAP FO 102	
ACTIVIDAD PROGRAMADA	ALINEACION CON DIMENSION CLIMA LABORAL	OBJETIVO	DIRIGIDA A:	FECHA	N. PERS.	
Día de la mujer - hombre	Imparcialidad (justicia, justicia en el trato a las personas)	Conmemorar con los funcionarios a través de espacios de reflexión sobre la importancia del respeto por el género.	Funcionarios	Marzo	1481	
Beneficios educativos	Aquí tenemos beneficios especiales	Apoyar el crecimiento y la formación académica de los funcionarios y sus familias contribuyendo así a su desarrollo personal y profesional.	Funcionarios	Junio	en promedio 411	
Día de la secretaria	Mi contribución aquí es importante	Generar un espacio de reconocimiento a la labor desarrollada por las secretarías de la organización con el propósito de aumentar su motivación y satisfacción laboral.	Secretarías	Abril	54	
Día de la Madre	Aquí celebramos eventos especiales (valores y buen trato)	Reforzar los Valores de la organización y mostrar a los colaboradores que su foco no es sólo ganancia, sino proporcionar buenos momentos para aquellos que colaboran con el crecimiento de la empresa.	Funcionarios	Anual	135	
Campeonatos deportivos	Aquí nos animan a equilibrar el trabajo con la vida personal	Generar espacios donde los funcionarios puedan desarrollar sus habilidades deportivas, así mismo compartir y generar sentido de equipo.	Funcionarios	Permanete		
Prepensionados	Años maravillosos	Contribuir a la generación de un proyecto de vida para las personas que están próximas a pensionarse.	Funcionarios	septiembre	25	
Cumpleaños	Camaradería (Fraternidad)	Efectuar a los funcionarios un reconocimiento de su vida y de los esfuerzos que realiza en pro de la Industria Militar.	Funcionarios	Semestral - apartir del segundo semestre de 2018 trimestral	1500	

Novenas	Navidad en familia	Compartir la época de navidad y sus tradiciones con los funcionarios de cada unidad de negocio, generando espacios de fraternidad y amistad.	Funcionarios	Diciembre	1500
Aniversario	Orgullo (Orgullo por la empresa, orgullo por el trabajo personal)	Conmemorar el aniversario de la empresa donde se reconocerá la labor de los funcionarios a través de diferentes estímulos como Medalla Honor al Mérito, quinquenios y premio a la iniciativa, además generar espacios de construcción de relaciones de trabajo solidas y de orgullo por la empresa.	Funcionarios	Octubre	1500
Cierre De Gestión	Orgullo (Orgullo Por La Empresa, Orgullo Por El Trabajo Personal)	Reconocer Los Esfuerzos Realizados Por Los Funcionarios De La Empresa Para El Logro De Los Objetivos Establecidos Por La Gerencia.	Funcionarios	Diciembre	1500
Misas - Virgen Y Actos Religiosos	Gamaradería (Sentido De Equipo)	Generar Espacios De Reflexión Y Espiritualidad A Los Funcionarios	Todo El Personal	Primer Viernes C/Mes - M. Ceniza	300
Día De Las Profesiones (Mensaje Correo Electronico)	Credibilidad (Integridad, Confiabilidad)	Commemorar Las Fechas Especiales Y Efectuar Un Reconocimiento A Los Funcionarios De Acuerdo Con Su Profesión.	Según Fecha	Según Calendario	700
"Aquí Nos Animan A Equilibrar El Trabajo Con La Vida Personal" - Show De Talentos -Lúdicos	Respeto (Cuidado, vida personal)	Incentivar en los funcionarios sus habilidades artísticas	Personal inscrito	revisar premiación	

Observación: Las actividades están sujetas a cambios o modificaciones de acuerdo al presupuesto y solicitudes de la Gerencia

Elaboró:

Profesional División de Personal

Revisó:

Jefe División Administración de Personal

Vo. Bo

Subgerente Administrativo

Aprobó:

Gerente General INDUMIL

El presente plan rige a partir de la fecha de su expedición.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:
NOMBRE:	NOMBRE:	NOMBRE:
María del Pilar Serrano Buendía	Andres Estrada Cardona	Almirante (R.A.) Hernando Wills Velez
CARGO:	CARGO:	CARGO:
Subgerente Administrativa	Jefe Oficina de Planeación y G.I.	Gerente Industria Militar