

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: TRD 1100.48
	<b>RESOLUCIÓN No. 8 DE 2016</b>	Versión: 0.4
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Fecha: 29.06.12
		Página: 1 de 15

**LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA- INVISBU**

En uso de sus facultades legales, reglamentarias y en especial las que le confiere el Acuerdo 048 de 2005, Decreto 0254 de 2001,

**CONSIDERANDO:**

1. Que la constitución política en el artículo 54 establece como obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
2. Que el parágrafo del artículo 36 de la ley 909 de 2004, dispone que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de la 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 y las desarrollen la presente ley.
3. Que el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, crea el sistema Nacional de Capacitación, integrado por un conjunto coherente de políticas y por una serie de componentes entre los que se incluyen las disposiciones legales, el plan nacional de formación de capacitación y los planes institucionales, recursos y organismos responsables.
4. Que de conformidad con lo establecido con el Decreto 1567 de 1998, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación, contando para ello con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus recursos propios físicos y humanos.
5. Que el Decreto Nacional 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, estipula en su artículo 65, que los planes de capacitación de las entidades públicas deberán responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales,
6. Que el Art. 19 del Decreto 1567 de 1998, Señala: "Las Entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ley están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar Social e Incentivos.
7. Que el artículo 30 del precitado Decreto establece que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos, todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción.
8. Que a su vez el artículo 33 del mismo Decreto establece: "Clasificación de los planes de incentivos no pecuniarios. Las entidades de los órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios 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 programas de turismo social, puntajes para adjudicación de vivienda y otros que establezca el gobierno nacional. Cada entidad seleccionará el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados de acuerdo con los criterios, los requisitos la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No. 085 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Página: 2 de 15

9. Que el artículo 34 de la norma antes mencionada dispone: "El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos".
10. Que el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, establece: "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".
11. Que mediante el Decreto 4661, del 19 de diciembre de 2005, se modificó el párrafo primero del art. 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual reza: "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. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".
12. Que el artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 expresa: "La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera quienes deben acreditar el nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio, de igual manera deben llevar mínimo un año de servicio continuo en la entidad".
13. Que el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, indica que con la orientación del Jefe 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 la colaboración de la Comisión de Personal.
14. Que el artículo 4.2 del Acuerdo 137 de 2010, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece los instrumentos de evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
15. Que la Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del art 33 establece los derechos de los servidores públicos y sus familiares a participar en programas de bienestar social que establezca el Estado.
16. Que la metodología para la formulación del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos es orientada por las directrices y disposiciones generales del Departamento Administrativo de la Función Pública.
17. Que mediante la resolución Nro. 100 de febrero 27 de 2014, el INVISBU conformó el Comité de Proyecto de Aprendizaje en Equipo, (PAE), para la formulación, implementación y sostenimiento del Plan Institucional de Capacitación, (PIC), para el Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU".

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, vigencia 2016, para los Servidores Públicos del INSTITUTO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DEL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA - INVISBU, de acuerdo con lo que establece la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No. 1227 de 2005.

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No 8 5 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
		Página: 3 de 15
<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>		

## PRESENTACIÓN TITULO I

### 1. DISPOSICIONES GENERALES

**1.1. Campo de Aplicación.** Las disposiciones contenidas en el presente reglamento son aplicables a los servidores públicos que conforman el Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga- INVISBU.

**1.2. Objeto.** El presente reglamento fija los criterios que desarrolla los sistemas de capacitación y de estímulos e incentivos para Servidores Públicos de nómina del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga- INVISBU.

**1.3. Políticas.** Los planes, programas y subprogramas correspondientes a los sistemas de capacitación y estímulos, están orientados por las siguientes políticas generales.

**1.3.1. Planeación.** Las necesidades de formulación, ejecución y evaluación de los planes, programas y subprogramas para el Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga.- INVISBU se determinarán por la Subdirección Administrativa y Financiera del INVISBU.

**1.3.2. Integralidad:** Los planes, programas y subprogramas tendrán como eje central el funcionario, buscando de este crezca armónicamente en sus dimensiones cognoscitivas, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica que desarrolle sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desarrollo personal.

**1.3.3 Publicidad:** Los programas que se adelanten en el desarrollo de los planes anuales, deberá dárseles divulgación y publicidad necesarias en el ámbito del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga se comunicarán con la suficiente antelación al personal beneficiario, a través de la Subdirección Administrativa y financiera del INVISBU.

**1.4 Conformación y funciones del Comité de Bienestar social, Estímulos e Incentivos:** para la gestión del Plan de Incentivos, el Comité estará conformado y tendrá funciones de la siguiente manera:

PRINCIPALES	SUPLENTE
Director General	Delegado de la Dirección
Dos Representantes de la Dirección	
Subdirector Administrativo y Financiero	
Dos Representantes Principal de los Empleados en Comisión de Personal.	ó Representante suplente de los empleados en comisión de personal
Dos representante de las organizaciones sindicales que laboren en el Invisbu	

**1.4.1** Gestionar la ejecución del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos Institucional aprobado.

**1.4.2** Velar porque se cumplan los programas de capacitación aprobados por el comité, previo diagnóstico de necesidades y ajustado a lo fundamentado en la presente Resolución.

**1.4.3** Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la Entidad, el mejor empleado por niveles, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la institución.

**1.4.4** Dirimir los empates que se presenten en la selección de los mejores empleados y equipos de trabajo y de los empleados.

**1.4.5** Estructurar anualmente el Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos. 

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN N.º 85 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Página: 4 de 15

1.4.6 Adelantar reuniones mínimo cuatro veces al año.

1.5. Con la orientación de la Dirección, será responsabilidad del Subdirector Administrativo y Financiero o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

## TITULO II 2. CAPACITACIÓN

**2.1. Capacitación.** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de implementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo, al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**PARÁGRAFO.** Educación formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de la entidad a programas de este tipo hace parte Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

**2.2. Objetivos de la capacitación,** Son objetivos de la capacitación:

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

### **2.3. Modalidades de capacitación**

- Inducción
- Reinducción
- Misional o técnica
- De gestión

**2.4. Áreas y definición de las modalidades de la capacitación,** para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta cuatro áreas funcionales:

- a. **Inducción:** Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, esta se adelanta durante su vinculación y los cuatro meses siguientes.
- b. **Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la Administración Pública que impacten en la gestión institucional. Los programas de reinducción se impartirán a todos

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No. 85 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
		Página: 5 de 15

los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas vigentes.

✓ **c. Misional o Técnica.** Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad.

**d. De Gestión.** Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

**2.5. Plan Institucional de Capacitación.** Con el propósito de organizar la capacitación Interna del INVISBU, y formular el Plan Institucional de Capacitación con una periodicidad mínima de un año y de acuerdo a la concordancia con los principios establecidos en el Decreto 1567 de 1998. El Plan Estratégico Institucional será realizado, formulado, implementado, y sostenido por el Comité de Proyecto de Aprendizaje en Equipo "P.A.E".

✓ **2.6. Acceso a programas de capacitación.** Para participar en cualquier programa de capacitación se requiere ser empleado del Instituto de vivienda de interés social y reforma urbana del municipio de Bucaramanga.

Los Servidores Públicos vinculados mediante nombramiento provisional dado el carácter provisional no podrán participar de los programas de educación formal y no formal, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

✓ **2.6.1. Requisitos de Acceso.** Para acceder a las capacitaciones los servidores públicos de Carrera, Libre Nombramiento y Remoción deberá tener en cuenta las siguientes condiciones:

**2.6.1.1.** Ser empleado de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción con una antigüedad superior a tres meses de servicio.

**2.6.1.2.** La capacitación deberá obedecer a las necesidades relacionadas para el cabal cumplimiento de sus funciones, acorde con la sustentación indicada en cada caso.

**2.6.1.3.** La capacitación solicitada deberá ser adelantada por una entidad prestante, reconocida y legalmente constituida, y el funcionario deberá presentar su respectiva información en la solicitud.

**2.6.1.4.** Si la asistencia a los seminarios implica desplazamiento fuera del Municipio, requerirá aprobación previa del Director, para efectos de la comisión, pago de transporte y viáticos si a ello hubiere lugar.

**2.7. Obligaciones de los servidores.** El funcionario tiene las siguientes obligaciones:

a . Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;

b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;

c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;

d. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;

e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;

f. Asistir a los programas de Inducción o Reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

### TITULO III

## 3. BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

### CAPITULO I

	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO <b>RESOLUCIÓN No. 085 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Página: 6 de 15

**3.1. Bienestar Social.** En desarrollo de lo previsto en el artículo 20 del decreto 1567 de 1998 y el artículo 69 y siguientes del decreto 1227 de 2005, los programas de Bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio del INVISBU.

**3.1.1. Beneficiarios.** Son beneficiarios de estos programas los servidores públicos y su grupo familiar del INVISBU.

**3.1.2. Áreas de Intervención.** El Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, que adelanta el INVISBU, se enmarcan dentro del área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

**a) Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta área 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.

**b) Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de calidad de vida laboral será atendida de programas que se enfoquen atender las condiciones de la vida laboral, de los empleados, promoviendo la satisfacción de sus necesidades en el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de las áreas de Intervención, serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación del Subdirector Administrativo y Financiero.

**3.1.3. PROGRAMAS.** Buscan satisfacer las necesidades de los Servidores Públicos y su grupo familiar en los programas de protección y servicios sociales, en las esferas, salud, social, cultural, recreativa, de realización personal y profesional que se relacionan a continuación:

**a) DEPORTIVOS:** Con este programa, 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 la solidaridad entre los Servidores Públicos.

**b) RECREATIVOS Y VACACIONALES:** Pertenecen todas y cada una de las actividades de carácter lúdico, recreativos y turísticos que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de su grupo familiar.

**c) ARTÍSTICOS y CULTURALES:** Con este programa se pretende promover en los Servidores Públicos y su grupo familiar, la sana alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. A través de cursos, talleres y acciones dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los Servidores Públicos de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

**d) PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD.** Promoción, prevención y protección del estado de salud de los Servidores Públicos y de su grupo familiar.

**e) CAPACITACIÓN:** Capacitación formal e informal, dirigidas a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**f) VIVIENDA:** Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional de ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No. 085 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Página: 7 de 15

que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados aunado al proyecto especial que formule el INVISBU para atender el déficit de vivienda de los servidores públicos de la entidad.

**g) PREPENSIONADO:** Prepara a los pre pensionados para el retiro del servicio.

**PARÁGRAFO.** El apoyo para programas de Salud, Recreación, Vacacional, artísticos y culturales se otorgará a través de los programas que ofrezca la caja de compensación y de acuerdo a lo establecido en la norma vigente.

**3.1.4 Finalidades de los Programas de Bienestar social.** Las finalidades de los programas de bienestar social son los siguientes:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la seguridad de los empleados de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de la función social.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir a través de acciones participativas, basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud, de los empleados y de su grupo familiar
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los servicios sociales que prestan las entidades especializadas de protección y previsión social a los empleados y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

**3.1.5 Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar** Para el diseño y la ejecución del programa de bienestar social el INVISBU deberá seguir las actividades que se describen a continuación:

- a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c. Ejecución del programa en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.
- e. El empleado optara solo por uno de los programas de Capacitación o programa de Bienestar Social y solo una vez en el año.

**PARÁGRAFO.** En el desarrollo del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social para lo cual se tendrá en cuenta los resultados arrojados en las encuestas aplicadas a todo el personal de planta de la entidad y de acuerdo a las necesidades reflejadas se hará la respectiva programación.

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN N° 8 5 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Página: 8 de 15

**3.1.6 Estimulo a La Educación Formal.** El INVISBU apoyará, a los servidores públicos y su grupo familiar dentro del Programa de Bienestar Social y Estímulos, financiando la Educación Formal, que sea impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos, a esta pertenecen la educación preescolar, básica primaria y secundaria, media y superior. Este tipo de educación hace referencia al regulado entre otras normas por la Ley 115 de 1994, la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1860 de 1994.

**PARÁGRAFO.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, 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.

**3.1.6.1** Condiciones para solicitar el apoyo, los servidores públicos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, pueden postularse con el propósito de que la entidad, en el marco de los Decretos 1227 de 2005 y 1567 de 1998, les otorgue un (1) estímulo para educación formal, cuyo monto dependerá del presupuesto disponible para tal fin.

**PARÁGRAFO 1.** El apoyo o financiación del programa de educación formal solo podrá usarse para cubrir un (1) programa académico a la vez y será desembolsado directamente a la entidad educativa, previamente aprobado por el Comité de Bienestar Social.

**PARÁGRAFO 2.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, 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.

**PARÁGRAFO 3.** La información suministrada por el servidor público durante su participación en la convocatoria anual debe ser completa, exacta y verídica puesto que de comprobarse algún tipo de irregularidad en este sentido el empleado no podrá volver a participar en la convocatoria durante un (1) año contado a partir del momento en que se evidencia el hecho y sin perjuicios de las demás acciones legales a las que hubiera lugar.

**3.1.6.2.** El apoyo o financiación del programa de educación será desembolsado directamente por el INVISBU, a la institución de educación superior y en todo caso cobijará al servidor público beneficiado con el porcentaje que le corresponda del valor de la matrícula del período correspondiente al programa de pregrado o posgrado, impartido por una institución de educación superior.

El programa académico apoyado deberá desarrollarse en horas no laborales y las excepciones serán autorizadas por la Dirección del INVISBU, con el compromiso de que el servidor público compensará las horas autorizadas para sus estudios.

**3.1.6.3** En caso de que se haga necesario aplicar un criterio de desempate para la adjudicación del apoyo para cursar estudios de pregrado o de posgrado para los empleados públicos, se dará aplicación a los siguientes factores de evaluación:

**CRITERIOS PARA ADJUDICAR EL APOYO A LOS SERVIDORES:**

PARÁMETRO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE
I. Evaluación del desempeño laboral	De 99 a 100 puntos	25
	De 98 puntos	20
	De 97 puntos	15
	De 96 puntos	10
	De 95 puntos	5
	De 9 a 10 años en adelante	25

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No. 085 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Página: 9 de 15

II. Tiempo de servicio en una entidad pública como funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción	De 7 a 8 años	20
	De 5 a 6 años	15
	De 3 a 4 años	10
	De 1 a 2 años	5
III. Nivel académico que posee el empleado público	Bachiller	25
	Técnico	20
	Tecnólogo	17
	Pregrado	15
	Especialización	10
	Maestría	5
IV. Apoyos anteriores otorgados por el INVISBU	Doctorado	2
	Ninguno	25
	Pregrado	20
	Especialización	15
	Maestría	10
	Doctorado	5
	Capacitación, seminarios, Talleres, Congresos, fuera de la ciudad	5

**PARÁGRAFO 1.** En caso de persistir el empate una vez aplicados los anteriores criterios, se tendrán en cuenta los siguientes en su orden: prevalecerán aquellos aspirantes que posean la evaluación más alta de desempeño laboral, luego, los que tengan más años de servicio en el sector público y posteriormente los que nunca hubiesen obtenido este tipo de apoyo por parte del INVISBU; si persiste algún empate, el respectivo Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos señalará el criterio objetivo adicional de desempate que se aplicará.

**PARÁGRAFO 2.** Contra la resolución emitida por la Dirección a través de la cual se concrete el apoyo anual procederá el recurso de reposición ante este mismo funcionario, que deberá interponerse en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella, debidamente sustentado con los motivos de inconformidad y las pruebas.

**3.1.6.4** Para volver a aspirar a un nuevo apoyo en un programa de posgrado debe haber transcurrido mínimo un (1) año contado a partir de la fecha de grado del posgrado cubierto con el apoyo del INVISBU, salvo en los casos que el programa de postgrado sea prerrequisito de una segunda titulación superior, en el periodo inmediatamente posterior.

**3.1.6.5** El servidor público beneficiado con el apoyo está obligado a concluir el programa de pregrado o posgrado para el cual solicitó apoyo en el marco de la convocatoria del sistema general de estímulos. En caso de que decida cambiar de programa solo podrá aspirar nuevamente al apoyo ofrecido por la entidad a partir del periodo siguiente al que fue cubierto anteriormente por el INVISBU.

**3.1.6.6** El apoyo para la educación formal de los servidores públicos o su grupo familiar será hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes

**3.1.6.7** El servidor público beneficiado con el apoyo deberá suscribir un acta en la que asume el compromiso de cursar todo el semestre. En caso de abandonar los estudios de pregrado o de posgrado, salvo caso fortuito o fuerza mayor debidamente probados y aceptados por la respectiva Comisión de Personal, el funcionario deberá reintegrar el

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN N° 8 5 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Página: 10 de 15

monto total de lo desembolsado por el INVISBU y sólo podrá aspirar nuevamente al apoyo un (1) año después de la fecha en que debía terminar el semestre que no culminó.

**PARÁGRAFO.** Las solicitudes de Educación Formal, presentadas, estarán sujetas a la disposición de recursos dentro del presupuesto.

## CAPITULO II INCENTIVOS

- 3.2. **Definición Incentivos.** El plan de incentivos se establece anualmente dentro del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos que conforman la planta del personal del Instituto de Vivienda de Interés social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga, con el fin de reconocer el nivel de excelencia en su desempeño, está integrado por los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- 3.2.1. **Incentivos no pecuniarios:** Son incentivos no pecuniarios los siguientes: Ascensos, traslados, Comisiones, encargos, reconocimiento público a la labor meritoria, celebraciones conmemorativas, financiación de investigaciones, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, capacitación informal.
- El INVISBU otorgará como incentivo no pecuniario a los Servidores Públicos que se destaquen en el nivel de excelencia en su desempeño laboral, una distinción pública en reconocimiento por su labor meritoria.
- 3.2.2. **Incentivos Pecuniarios:** Son incentivos pecuniarios los que se señalan a continuación: Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos que otorga el Instituto de Vivienda de Interés social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga- INVISBU:
- a) **Incentivo al mejor equipo de trabajo:** Consiste en un reconocimiento económico hasta de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes al mejor equipo de trabajo del Instituto de vivienda e interés social del Municipio de Bucaramanga, de acuerdo con lo establecido en el Plan institucional de incentivos y el concepto del Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.
- PARÁGRAFO.** La asignación de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios indicados en el presente artículo, está sujeta a las respectivas disponibilidades presupuestales, dentro de las políticas y criterios que en desarrollo de la presente Resolución, se adopten por el comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.
- 3.2.3 **Requisitos:** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos que otorga el Instituto de Vivienda de Interés social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga-INVISBU.
- a) Acreditar tiempo de servicios continuo, no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar el nivel de sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- 3.2.4. **Otorgamiento:** Para otorgar los incentivos señalados en la presente Resolución, el Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos deberá efectuar previamente la evaluación y selección de los mejores funcionarios por nivel jerárquico, el mejor equipo de trabajo, y el mejor funcionario del Instituto.
- 3.2.5. **Selección:** El comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, será el encargado de seleccionar el mejor funcionario de carrera administrativa del Instituto, el de cada uno de los niveles jerárquicos, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y el mejor equipo de trabajo.

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No. 085 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
		Página: 11 de 15
<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>		

**3.2.6. Equipo de trabajo:** Se entiende por equipo de trabajo al 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 los planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser funcionarios de una misma dependencia o de distintas dependencias.

**3.2.7. Requisitos mejor equipo de trabajo:** Los requisitos que deberán tener en cuenta los funcionarios del Instituto de Vivienda de interés social y reforma urbana del Municipio de Bucaramanga, para conformar los equipos de trabajo y presentar proyectos institucionales serán los siguientes:

- a) Mínimo de cuatro (4) funcionarios por equipo de trabajo.
- b) Los funcionarios integrantes del equipo de trabajo pueden pertenecer a una o distintas dependencias.
- c) Ser funcionarios de carrera administrativa y acreditar el nivel de Sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, entre los diferentes niveles jerárquicos, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- d) Se deberá acreditar el tiempo de servicios continuo con el INVISBU no inferior a un año.
- e) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

**PARÁGRAFO:** Los equipos de trabajo deberán inscribirse ante la Subdirección Administrativa y financiera del Instituto de Vivienda de Interés social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga.

**3.2.8. Evaluación de los proyectos Institucionales - Mejor equipo de trabajo:**

- a) El proyecto debe estar enmarcado dentro del Plan de Desarrollo.
- b) El proyecto institucional inscrito para ser evaluado debe estar concluido.
- c) Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece el INVISBU

**PARÁGRAFO 1.** El comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, seleccionará los equipos de trabajo en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones y calificaciones obtenidas. Este resultado consignado en el acta del comité, que deberá ser firmada por los integrantes y archivada por el Subdirector Administrativo y financiero.

**PARÁGRAFO 2.** El plazo para la selección, proclamación y entrega de incentivos pecuniarios y no pecuniarios de los equipos de trabajo, los mejores funcionarios por nivel jerárquico, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y el mejor funcionario del Instituto será máximo hasta el 30 de noviembre de la vigencia.

**3.2.9. Selección mejor empleado.** Para seleccionar el mejor empleado de carrera de la entidad y a los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos, así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, con desempeño laboral en los niveles de excelencia se procederá de la siguiente manera:

1. La Subdirección Administrativa y Financiera, deberá presentar al Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos el listado de los empleados de la entidad cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y que cumplan con los requisitos establecidos.
2. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el Comité de Bienestar Social Gestión Estímulos e Incentivos, al recibo de los listados, dará inicio y seleccionará al mejor empleado de cada nivel jerárquico a quienes hayan obtenido las más altas calificaciones.
3. El mejor empleado de carrera de la entidad será el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel jerárquico.

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No. 085 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
	<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>	Página: 12 de 15

4. De lo anterior el Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, elaborará un acta que firmarán todos sus integrantes y será enviada a la Subdirección Administrativa y Financiera, para que proyecte el acto administrativo que formalice la selección y la asignación de los incentivos no pecuniarios.

**PARÁGRAFO 1.** En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el periodo correspondiente a la última calificación de los servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así para los empleados de los niveles técnico, administrativo, se tendrá en cuenta las habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o cambiar procedimientos.

**PARÁGRAFO 2.** En ausencia de los parámetros establecidos en el párrafo anterior, el comité de incentivos efectuará sorteo público para dirimir el empate y seleccionará al beneficiario del mismo.

Para los empleados de los demás niveles se evaluará su aporte personal mediante la producción intelectual tales como ensayos, investigaciones, libros o en general documentos resultado de estudios y que aporten a la entidad, así mismo en el rediseño de procesos que contribuyan al logro de objetivos institucionales o su participación en representación de la entidad como ponentes o conferencistas en congresos, seminarios o foros.

**3.2.10.** Incentivo no pecuniario a los mejores empleados. El incentivo no pecuniario se asignará al mejor empleado de carrera del INVISBU, mejores empleados de carrera en todos los niveles jerárquicos y el mejor de libre nombramiento y remoción.

a) El incentivo no pecuniario otorgado será una distinción pública en reconocimiento por su labor meritoria, adoptado por el instituto en el numeral 3.2.1 de esta Resolución y será para:

- El mejor empleado por obtener la mayor calificación
- El mejor empleado de carrera nivel profesional
- El mejor empleado de carrera nivel técnico
- El mejor empleado de carrera nivel asistencial
- El mejor empleado de libre nombramiento y remoción

**PARÁGRAFO.** La entrega del incentivo no pecuniario para los mejores empleados de carrera administrativa, en los diferentes niveles y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, la coordinará el Subdirector Administrativo y Financiero.

**3.2.11. Integración normativa.** Los vacíos que surjan en la aplicación e interpretación de la Presente resolución se suplirán con lo dispuesto en la ley 909 de 2004, los decretos nacionales 1567 de 1998 y 1227 de 2005, en las demás disposiciones sobre la materia que regulen los aspectos similares del orden Nacional o por los criterios que fije El Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFFP.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Adóptese como Programa del Plan Institucional (Inducción - Reinducción) de Capacitación, y Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2016 el siguiente:

P.A.E	META	CRONOGRAMA PIC											
		Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No. 085 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
		Página: 13 de 15
<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>		

Planificación, Desarrollo Territorial y Nacional	Una capacitación													
Buen Gobierno	Una capacitación													
Contratación Pública	Una capacitación													
Gestión de Tecnologías de la Información	Una capacitación													
Gestión Documental	Una capacitación													
Gestión de calidad	Una capacitación													
Servicio al Ciudadano	Una capacitación													
Evaluación del Desempeño	Una capacitación													
Ética Pública	Una capacitación													
Acoso laboral	Una capacitación													
Ambiente de Trabajo	Una capacitación													

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL				
PROGRAMA:	DEPORTIVO			
ACTIVIDAD	META	CRONOGRAMA	FINANCIACION	INDICADOR
Participación en las olimpiadas en las diferentes categorías deportivas, organizadas por entidades públicas o privadas.	Participación institucional	permanentemente	Recursos Propios	Cumplir con la Participación programada: si__no__
PROGRAMA:	RECREACIONAL Y VACACIONAL			
ACTIVIDAD	META	CRONOGRAMA	FINANCIACION	INDICADOR
Celebrar fechas especiales como : Día de la Familia Día Amor y amistad Novenas Navideñas	Tres eventos	permanentemente	Recursos Propios	Eventos realizados/ Eventos Programados
Realizar un día de integración familiar e institucional	Una Integración	Anual	Recursos Propios	Cumplir con la meta programada: si__no__
PROGRAMA:	CULTURALES			
ACTIVIDAD	META	CRONOGRAMA	FINANCIACION	INDICADOR
Participación en los eventos culturales organizados por entidades públicas y privadas	Participación institucional	permanentemente	Recursos Propios	Cumplir con la Participación programada: si__no__
PROGRAMA:	VACACIONALES			
ACTIVIDAD	META	CRONOGRAMA	FINANCIACION	INDICADOR
Participación en planes vacacionales	Estímulo vacacionales	Permanente	Recursos Propios	Cumplir con el estímulo vacacional programado: si__no__
PROGRAMA:	EDUCACION			
ACTIVIDAD	META	CRONOGRAMA	FINANCIACION	INDICADOR
Otorgar el incentivo de educación formal y no formal para los servidores del Instituto de carrera y delibere nombramiento y remoción.	Incentivo de Educación	Anual	Recursos Propios	Cumplir con el Incentivo Educativo programada: si__no__
PROGRAMA:	TRABAJO EN EQUIPO			
ACTIVIDAD	META	CRONOGRAMA	FINANCIACION	INDICADOR
Se aplicara el incentivo a la	Seleccionar el	Noviembre	Recursos	Cumplir con la

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN N° 85 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
		Página: 14 de 15
<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>		

selección del mejor equipo de trabajo, de acuerdo a lo estipulado en la Resolución del reglamento de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos	Mejor Equipo de Trabajo.		Propios	Selección del Mejor Equipo: si__ no__
<b>PROGRAMA:</b>	<b>PREPENSIONADO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>FINANCIACION</b>	<b>INDICADOR</b>
Adelantar reuniones, charlas informativas con los pre pensionados con respecto al procedimiento de programación y solicitud de la pensión	Una reunión	Noviembre	ESAP	Cumplir con la Participación programada: si__ no__
<b>PROGRAMA:</b>	<b>PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>FINANCIACION</b>	<b>INDICADOR</b>
Realizar tres campañas de promoción y prevención a la salud de los servidores públicos de la entidad en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud Visual</li> <li>• Prevención de Riesgos laborales</li> <li>• Control de talla y Peso</li> <li>• Jornada anti estrés</li> </ul>	Tres Campañas de Salud y otorgar auxilios	Permanentemente	Recursos Propios	Campañas Realizadas/ Campañas Programada  Auxilios otorgados/ auxilio solicitados
<b>PROGRAMA:</b>	<b>LABORAL</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>FINANCIACION</b>	<b>INDICADOR</b>
Se aplicara el incentivo no pecuniario, reconocimiento laboral a los Servidores que cumplan 15 años de servicio continuo en la institución y cumpla lo estipulado en la Resolución del reglamento de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos	Reconocimiento a los servidores que lo ameriten	Noviembre	Recursos Propios	Cumplir con el reconocimiento de los servidores: si__ no__

PLAN DE INCENTIVOS				
<b>PROGRAMA:</b>	<b>MEJOR EQUIPO DE TRABAJO</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>FINANCIACION</b>	<b>INDICADOR</b>
Seleccionar el mejor equipo de trabajo de acuerdo a lo estipulado en la Resolución del reglamento de capacitación, Bienestar Social Estímulos e Incentivos	Un mejor equipo de Trabajo	Noviembre	Recursos Propios	Cumplir con la Selección del Mejor Equipo de Trabajo: si__ no__
<b>PROGRAMA:</b>	<b>MEJOR SERVIDOR POR NIVELES</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>META</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	<b>FINANCIACION</b>	<b>INDICADOR</b>
Seleccionar el mejor servidor público en los niveles profesionales, técnico, asistenciales y libre nombramiento de acuerdo a lo estipulado en la Resolución del reglamento de Capacitación, Bienestar Social Estímulos e Incentivos	Selección del mejor servidor por nivel	Noviembre	Recursos Propios	Cumplir con la Selección del mejor servidor por Nivel: si__ no__
<b>PROGRAMA:</b>	<b>EDUCACION FORMAL</b>			

	<b>PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b> <b>RESOLUCIÓN No 85 DE 2016</b>	Código: TRD 1100.48
		Versión: 0.4
		Fecha: 29.06.12
		Página: 15 de 15
<b>Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos del Instituto de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana del Municipio de Bucaramanga "INVISBU"</b>		

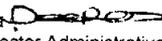
ACTIVIDAD	META	CRONOGRAMA	FINANCIACION	INDICADOR
Otorgar el incentivo pecuniario educativo al servidor público que lo solicite	Según se requiera	Anual	Recursos Propios	Incentivo Educativo otorgado/ incentivo educativo solicitado
<b>PROGRAMA:</b>	<b>PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA</b>			
ACTIVIDAD	META	CRONOGRAMA	FINANCIACION	INDICADOR
Ofrecer a todos los Servidores para que se postulen a los diferentes programas que ofrezca la entidad, el Gobierno Nacional y Cajas de Compensación	Funcionarios INVISBU que cumplan con los requisitos	Permanente	Recursos Propios	Programas de vivienda ofrecidos / solicitud de vivienda de funcionarios

**ARTÍCULO TERCERO.** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación

**PUBLIQUESE Y CÚMPLASE,**

Expedida en Bucaramanga, a los **10 MAR 2016**

  
**ARQ. AYCHEL PATRICIA MORALES SUESCUN**  
 Directora

Revisó Aspectos Jurídicos: Ana Rosa Arias Flórez, Jefa Oficina Asesora Jurídica   
 Revisó Aspectos Administrativos y Financiero: Alfredo Barragán Torres - Subdirector Administrativo y Financiero 

