

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PBI-01
	Documento:	Programa Bienestar Social e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de Febrero de 2017	Páginas:	13

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018

CALIDAD DE VIDA LABORAL

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2. Marco Institucional.....	3
2.1 Visión.....	3
2.2 Misión.....	3
2.3 Objetivos Estratégicos.....	4
3. Marco Normativo.....	4
4. Objetivos del programa de Bienestar Social e Incentivos.....	5
4.1 Objetivo General.....	5
4.1.1 Objetivos Específicos.....	6
5. Beneficiarios.....	6
6. Obligaciones.....	6
7. Diagnóstico de Necesidades.....	6
7.1 Fuentes Diagnósticas.....	6
7.2 Análisis de Resultados.....	6
8. Formulación del Plan.....	7
9. Plan de Incentivos.....	10
10. Presupuesto.....	11
11. Evaluación y seguimiento.....	11
12. Cronograma.....	12
REFERENCIAS.....	13

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	3 de 14

1. Introducción

El plan institucional de bienestar e incentivos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, está orientado a la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de elevar la motivación, la productividad, la salud física y mental y el bienestar del talento humano de la Fundación.

El 2018 representa un año de fortalecimiento en la formulación de un plan de bienestar e incentivos acorde con el grado de satisfacción de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en su desarrollo personal, familiar y social, a su vez el plan debe constituirse en una herramienta de fortalecimiento institucional y en un medio para alcanzar las metas trazadas, permitiendo potencializar el talento humano de la FUGA, buscando mejores estándares de eficiencia, a la par de la mejora en la calidad de vida laboral de sus servidores.

2. Marco Institucional

La Fundación Gilberto Alzate Avendaño, es una entidad pública distrital adscrita a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

A lo largo de los 42 años transcurridos desde su creación, la fundación se ha consolidado como uno de los más importantes centros artísticos y culturales de la ciudad, siendo escenario y promotor de las más variadas expresiones artísticas vinculadas a las artes plásticas, visuales, escénicas, musicales, literarias y audiovisuales, así como de la participación y la formación democrática ciudadana a través de debates, foros, seminarios y cátedras.

En su sede del centro histórico ofrece a sus visitantes tres salas de exposición permanente que albergan durante el año muestras de artistas locales, nacionales e internacionales; un amplio auditorio que permite la presentación de grupos artísticos, y la realización de eventos académicos; una biblioteca especializada en historia y actualidad política que cuenta con cerca de 10.000 volúmenes para consulta y préstamo; una amplia programación académica y cultural y variados talleres de sensibilización y formación artística.

2.1 Visión

En el año 2020 la Fundación Gilberto Alzate Avendaño habrá consolidado su liderazgo y será un referente cultural y artístico por la calidad, originalidad y pertinencia de sus propuestas, proyectos y servicios orientados a consolidar el centro histórico como una de las principales centralidades culturales del Distrito Capital.

2.2 Misión

Desarrollar y fomentar prácticas artísticas y culturales, promover la cultura política ciudadana, y generar espacios que vinculen a los agentes de los diferentes grupos poblacionales con la ciudadanía, en el ejercicio de los derechos culturales en el Distrito Capital.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	4 de 14

2.3 Objetivos estratégicos

- 1) Crear y consolidar espacios para la promoción y el fomento de las prácticas artísticas, mediante el otorgamiento de estímulos y la construcción de proyectos especiales creativos en las diferentes áreas.
- 2) Desarrollar proyectos de investigación y curaduría histórica que contribuyan a la recuperación de la memoria del arte en Colombia, conservar y enriquecer su propia colección artística y darle apropiada visibilidad y difusión.
- 3) Promover el conocimiento de la historia y actualidad política colombiana y propiciar el debate en torno a los diversos temas de interés ciudadano.
- 4) Fomentar, fortalecer y dinamizar las prácticas culturales, entendidas como aquellas acciones que movilizan saberes, valores, imaginarios, hábitos y actitudes de carácter colectivo.
- 5) Brindar espacios interculturales para el libre desarrollo y visibilización de las prácticas culturales de las comunidades que construyan contenidos identitarios y simbólicos compartidos, en condiciones de inclusión, equidad y democracia
- 6) Adecuar y mantener las instalaciones físicas y la infraestructura técnica para acoger y servir apropiadamente a los usuarios y contribuir a la preservación y promoción de los valores culturales y patrimoniales del centro histórico.
- 7) Promover el fortalecimiento institucional a través de procesos de mejoramiento interno y desarrollo del talento humano a fin de cumplir satisfactoriamente la misión de la entidad.

3. Marco Normativo

Con el propósito de establecer un contexto legal a continuación se presenta un recuento de las normas relativas a los temas de bienestar e incentivos.

Decreto 1567 de 1998: Establece que los programas de bienestar social se deben orientar a crear, mantener y mejorar el nivel de vida de los servidores públicos y sus familias, a la vez que deben propiciar un ambiente de trabajo que genere eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio, de allí la importancia de que estos programas se organicen a partir de las iniciativas de los servidores públicos.

También determina que los programas de bienestar social se deben enmarcar en las áreas de intervención que se enuncian a continuación:

- Protección y servicios sociales: en esta área se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Calidad de vida laboral: se atienden problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados.

Con relación a los incentivos el Decreto 1567 indica que los programas de incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, de los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	5 de 14

Ley 909 de 2004: El párrafo del artículo 36 indica que para 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.

Decreto 1083 de 2015

El Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en su artículo 2.2.10.2 determina las actividades que se podrán desarrollar en el área de protección y servicios sociales:

- A. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- B. Artísticos y culturales.
- C. Promoción y prevención de la salud.
- D. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
- E. Promoción de programas de vivienda.

De igual manera, el artículo 2.2.10.7 indica que para el área de calidad de vida laboral se deben efectuar los siguientes programas:

- a) Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años.
- b) Evaluar la adaptación al cambio organizacional.
- c) Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- d) Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- e) Fortalecer el trabajo en equipo.
- f) Adelantar programas de incentivos.

Con relación a los incentivos, el artículo 2.2.10.9 establece que *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.”* No obstante, en la fijación de los incentivos se debe tener en cuenta los recursos institucionales disponibles.

4. Objetivos del Programa de Bienestar Social e Incentivos

4.1 Objetivo General

Planificar, coordinar y desarrollar acciones y herramientas que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores, favoreciendo su desarrollo humano, un mejor desempeño y productividad laboral

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	6 de 14

4.1.1 Objetivos Específicos

- Promover actividades que mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral y burnout y que mejoren las condiciones del clima organizacional.
- Facilitar espacios de integración y participación entre equipos de trabajo, buscando el mejoramiento del ambiente laboral.
- Promover actividades de prevención de enfermedades y promoción de condiciones para la vida saludable.
- Promocionar y gestionar la participación de actividades que programe el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás entidades afines a los objetivos del presente plan.
- Articular actividades con otros planes que promueva el área de recursos humanos.
- Brindar espacios culturales, recreativos, deportivos e intelectuales que estimulen el desarrollo integral del funcionario.
- Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de cada uno de los funcionarios.

5. Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de bienestar social son todos los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.

Por su parte, los beneficiarios del plan de incentivos serán los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de la FUGA.

6. Obligaciones

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar.
- Participar activamente en las actividades definidas en el programa de bienestar.
- Participar en las evaluaciones que se realicen del programa de bienestar.

7. Diagnóstico de necesidades

7.1 Fuentes Diagnósticas

El Plan de bienestar se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades, que arrojaron las siguientes herramientas:

- ☞ Encuesta de bienestar: Evaluación de actividades Plan de bienestar 2017
- ☞ Estudio diagnóstico de condiciones de salud 2017

7.2 Análisis y Resultados

Luego de analizados los resultados de las fuentes relacionadas en el apartado anterior, se puede concluir lo siguiente

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	7 de 14

El 91.3% de los servidores participó si quiera en alguna de las actividades de bienestar propuestas durante el año 2017, mientras que el 8.7% de los servidores no participó en ninguna de las actividades programadas, así mismo el 78.3% de los funcionarios manifestó que siempre recibió información sobre la programación de actividades, mientras que el 21.7% manifestó que en algunas ocasiones no recibió dicha información.

El 26.1% de los funcionarios se encuentra muy satisfecho con las actividades de bienestar ejecutadas durante el año, el 65.2% de los servidores se encuentran satisfechos; sin embargo se observa que el 8.7% de los servidores se muestra indiferente ante los programas de bienestar que desarrolla la entidad.

De las actividades que se vienen realizando, por nivel de satisfacción los servidores tienen como preferencia realizar o dar continuidad las siguientes actividades:

- ✓ Vacaciones recreativas
- ✓ Tardes de Cine
- ✓ Torneo interinstitucional
- ✓ Caminata Ecológica,
- ✓ Concurso de halloween
- ✓ Salida a compensar Girardot
- ✓ Exámenes médicos periódicos
- ✓ Día de la familia
- ✓ Actividades de integración
- ✓ Actividades deportivas

Por otra parte el estudio diagnóstico de condiciones de salud 2017 evidenció que los tipos de riesgos en la salud de los servidores de la FUGA están relacionadas alteraciones con riesgo cardiovascular, indicando que el 30% de la población de la Entidad tiene sobrepeso, el 6.7% obesidad, el 20% de los servidores es sedentario y el 20% de la población FUGA es fumadora activa, adicionalmente se presentan trastornos visuales no corregidos aún.

8. Formulación del Plan

Luego de realizado el análisis de los resultados obtenidos a través de los insumos utilizados, se presenta a continuación las actividades que se pretenden realizar como parte de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2018, a través de los ejes de acción incorporados:

- **Recreación y deporte**

Las actividades de recreación y deporte contribuyen al mejoramiento de la salud física y mental de las personas y son parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, lo cual genera espacios interacción y trabajo en equipo, adicionalmente busca la contribución en el mejoramiento del estado físico de los servidores.

En consecuencia la promoción de actividades de recreación y deporte para los servidores de la

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	8 de 14

Fundación Gilberto Alzate Avendaño se priorizará desarrollando las siguientes actividades:

1. Coordinar acciones necesarias para los servidores interesados en la participación de los en el torneo deportivo sectorial.
2. Coordinar actividades deportivas tales como: deporte extremo, torneos deportivos, caminata ecológica.
3. Incorporar un programa de estilo de vida saludable y pausas activas que esté articulado con el plan de seguridad y salud en el trabajo.

- **Calidad de vida laboral**

La intervención en este eje implica una mejora en las condiciones de del entorno laboral del servidor y la solución de dificultades que afectan su vida laboral.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización, para ello se incorporarán en el presente plan las siguientes actividades:

1. Gestionar y promocionar la participación en las actividades previstas para prepensionados, desarrolladas por las diferentes entidades públicas, la caja de compensación y los fondos de pensión.
2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, otorgar media jornada de descanso remunerado a los funcionarios por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, hasta un máximo de 8 días hábiles en el año.
3. Dar continuidad a la implementación del día del brigadista, otorgando media jornada de descanso remunerado a los funcionarios públicos pertenecientes a la brigada de emergencias, y que por lo menos completen seis meses en el ejercicio de esta actividad, como reconocimiento a su labor.
4. Ejecutar las actividades propuestas en el plan de inducción y reinducción en el cual se incluirá la participación de los líderes de procesos dirigida a todos los funcionarios y contratistas que se vinculen a la entidad.

- **Equilibrio vida trabajo**

El tiempo que el trabajador dedica a su trabajo y a su vida personal, debe mantener un balance adecuado que le permita incorporar su rol como trabajador, en su proyecto de vida, permitiéndole realizar actividades en su esfera familiar, académica y personal, que contribuyen a mantener un estado emocional y motivacional óptimo para el pleno despliegue de sus habilidades en el campo laboral.

Actividades

1. Continuar con la implementación de la modalidad de teletrabajo, ampliando la fase de prueba piloto e incorporando nuevos beneficiarios.
2. Realizar una actividad de integración familiar, celebrando el día de la familia para los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	9 de 14

3. Coordinar la realización de vacaciones recreativas para los hijos menores de 12 años y adolescentes de los empleados públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
4. Otorgar media jornada laboral a los funcionarios por los cumpleaños de sus hijos menores de edad.
5. Como reconocimiento por cumpleaños, conceder un día de descanso remunerado a cada empleado público de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, el cual podrá disfrutar durante el mes de su cumpleaños.
6. Coordinar la realización de una feria de servicios, mediante la cual se favorezca el acercamiento a la entidad, de empresas aliadas que ofrezcan servicios en beneficio de los funcionarios.
7. Divulgar y promocionar los convenios suscritos con universidades, buscando que los funcionarios accedan a los beneficios pactados en ellos.
8. Coordinar las actividades relacionadas con la dotación de una sala de bienestar en la entidad.
9. Realización de recorridos culturales a museos o centros de interés cultural de la ciudad para los servidores de la fundación.

- **Promoción y prevención de la salud**

El desarrollo de actividades en pro de la prevención de enfermedades y la promoción de acciones para mejorar la salud de los servidores, serán parte integral de los planes de bienestar y de Seguridad y Salud en el trabajo.

Actividades

1. Coordinación para la práctica de exámenes de ingreso, egreso y periódicos a los empleados públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
2. Coordinación para la realización de exámenes médicos de trabajos en alturas, para los servidores que tienen funciones inherentes a la práctica de dichas labores.
3. Se realizará la inclusión de consulta médica especializada por nutrición en los exámenes ocupacionales.
4. Realización de una nueva jornada de semana de la salud, en donde se hará énfasis en una campaña para prevención y corrección visual.
5. Promoción de programa de pausas activas y gimnasia laboral.
6. Inclusión de una actividad de educación nutricional.
7. Realización del desarrollo e implementación de la pista de entrenamiento a brigadistas.
8. Realizar la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

- **Cohesión laboral**

El término cohesión hace referencia a la unión o relación estrecha entre las personas.

El entorno laboral se conforma de las relaciones entre los individuos que lo compone, es por esto que un ambiente laboral saludable se caracteriza por tener buenas relaciones entre sus miembros, canales de comunicación adecuados y formas apropiadas para la resolución de conflictos.

La promoción de actividades que fortalezcan los vínculos entre los miembros de los grupos primarios y de toda la comunidad institucional, se constituye en un fin mismo para la mejora de la calidad de

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	10 de 14

vida de todos los funcionarios de la entidad, es por ello que se incluye en el presente plan las siguientes actividades:

Actividades

1. Comunicación de tips digitales para el mejoramiento del clima laboral y de las relaciones laborales.
2. Envío de tarjeta digital a los funcionarios de la entidad en la fecha de su cumpleaños.
3. Promoción de un concurso interno por decoración de oficinas con ocasión del Halloween.
4. Promover actividades de celebración de conmemoración de días especiales amor y amistad, celebración de halloween, día de la mujer, día del hombre, día de los niños entre otros.
5. Dar continuidad al cineclub, para promover espacios de entretenimiento e integración en los funcionarios.
6. Promover actividades de integración de los servidores, generando espacios y eventos que busquen vincular a los servidores con sus compañeros en actividades que fortalezcan las relaciones laborales.
7. Coordinación de actividad de cierre de gestión 2018.

9. Plan de Incentivos

El decreto 1083 de 2015 establece en su artículo 2.2.10.8 *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005 art. 76)”*.

En este sentido, a través de incentivos no pecuniarios, se pretende reconocer a los empleados que obtuvieron las mejores calificaciones durante la evaluación de desempeño laboral 2017-2018, por cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad.

Para ello la Fundación adelantará las siguientes actividades:

- Constituir un comité de incentivos para el otorgamiento de los mismos.
- Efectuar la revisión de las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados públicos para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.
- En conjunto con el comité de incentivos, realizar la elección de los mejores empleados por nivel jerárquico y mejor empleados de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, quienes serán los ganadores de los incentivos no pecuniarios.
- Realizar la premiación de los mejores empleados antes del 30 de noviembre de 2018, conforme al siguiente esquema de premiación:

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	11 de 14

Beneficiario	Incentivo
Mejor empleado público Fundación Gilberto Alzate Avendaño.	Bono turismo
Mejor empleado público nivel Asistencial y técnico	Bono turismo
Mejor empleado público nivel profesional.	Bono turismo
Mejor empleado público de libre nombramiento y remoción.	Bono turismo

- Efectuar la socialización de los resultados y divulgar los mismos por todos los medios de comunicación dispuestos por la entidad.

10. Presupuesto

El programa de bienestar social e incentivos cuenta con un presupuesto asignado veintiséis millones de pesos (\$26.000.000), incluidos en el presupuesto oficial de la entidad.

11. Evaluación y Seguimiento

Con el propósito de realizar el seguimiento e impacto de las actividades propuestas en el presente plan, se han establecido los siguientes indicadores para su evaluación:

Indicador de cumplimiento

Busca medir la ejecución de las actividades propuestas en el presente plan. Su medición se realizará a través del cumplimiento del cronograma propuesto.

Indicador de eficacia

Busca evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a través del desarrollo de las actividades contenidas en el presente plan. Su medición se realizará a través de la tabulación de las encuesta de satisfacción de cada actividad por parte de los beneficiarios.

12. Cronograma de actividades

A continuación se presenta el cronograma para las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos

	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	12 de 14

CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR

VERSIÓN 1

FECHA

28 de diciembre de 2017

EJE DE ACCIÓN / ACTIVIDAD	MESES											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1. RECREACIÓN Y DEPORTE												
Torneo deportivo Sectorial												
Actividades deportivas: Deporte extremo, torneos deportivos, caminata ecológica												
Programa estilo de vida saludable												
2. CALIDAD DE VIDA LABORAL												
Actividades Prepensionados												
Descansos remunerados media jornada uso de bicicleta												
Inducción - Reinducción												
Día del Brigadista												
3. EQUILIBRIO VIDA TRABAJO												
Implementación Teletrabajo												
Vacaciones recreativas niños - adolescentes												
Integración familiar- día de la familia												
Día de los niños												
Día cumpleaños												
Convenios universidades												
Dotación Sala Bienestar												
Recorridos culturales												
4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD												
Exámenes de ingreso y egreso												
Exámenes médicos periódicos												
Exámenes médico trabajo en alturas												
Consulta nutricionista												
Programa Pausas Activas y Gimnasia laboral												



Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	13 de 14

5. COHESIÓN LABORAL

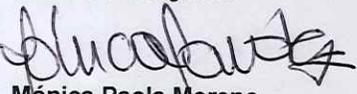
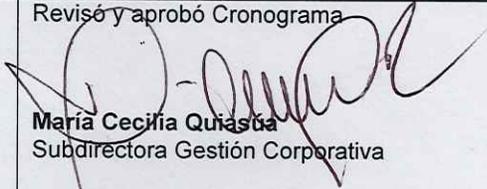
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Tips digitales												
Celebración día de la mujer												
Celebración día del hombre												
Celebración amor y amistad												
Celebración Halloween												
Actividades Integración Servidores												
Celebración cumpleaños												
Cierre de gestión 2018												

6. INCENTIVOS

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Constitución comité de incentivos												
Revisión evaluaciones de desempeño laboral												
Elección mejores empleados												
Premiación mejores empleados												
Divulgación reconocimiento												

7. EVALUACIÓN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Evaluación Plan de bienestar e incentivos												

Elaboró Cronograma  Mónica Paola Moreno Contratista Subdirección Gestión Corporativa	Revisó y aprobó Cronograma  María Cecilia Quiasúa Subdirectora Gestión Corporativa
--	--

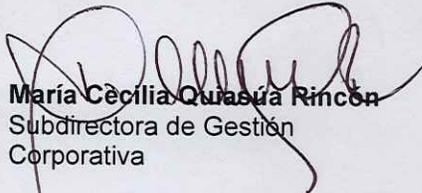
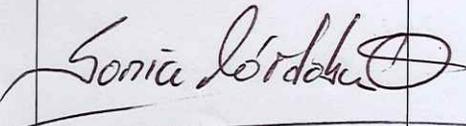
	Proceso:	Gestión de Talento Humano	Código:	GTH-PL-01
	Documento:	Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Versión:	1
	Fecha de aprobación:	28 de diciembre de 2017	Páginas:	14 de 14

REFERENCIAS.

Plan institucional de bienestar e incentivos 2017

Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

<p>Elaboró:</p>  <p>Mónica Paola Moreno Contratista- Subdirección Gestión Corporativa</p>	<p>Revisó y aprobó:</p>  <p>Diana Ramos Profesional Universitario- Subdirección Gestión Corporativa</p>  <p>María Cecilia Quasúa Rincón Subdirectora de Gestión Corporativa</p>	<p>Verificación SIG :</p>  <p>Sonia Córdoba Alvarado Jefe oficina Asesora Planeación</p>
--	--	---