

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020**  
**CALIDAD DE VIDA LABORAL**

**FUNDACIÓN GILBERTO ALZATE AVENDAÑO**

**ENERO DE 2020**

## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Institucional
  - 2.1 Visión
  - 2.2 Misión
  - 2.3 Objetivos Estratégicos
  - 2.4 Objetivos Estructurales
3. Marco Normativo
  - 3.1 Decreto 1567 de 1998
  - 3.2 Ley 909 de 2004
  - 3.3 Decreto 1083 de 2015
  - 3.4 Ley 734 de 2002
  - 3.5 Ley 1811 de 2016
  - 3.6 Ley 1780 de 2016
  - 3.7 Resolución 1530 de 2017
  - 3.8 Decreto 648 de 2017
4. Objetivos del plan de Bienestar Social e Incentivos
  - 4.1 Objetivo General
  - 4.2 Objetivos Específicos
5. Beneficiarios
6. Diagnóstico de necesidades
  - 6.1 Fuentes de información
7. Formulación del Plan
  - 7.1 Recreación y deporte
  - 7.2 Calidad de vida laboral
  - 7.3 Equilibrio vida trabajo
  - 7.4 Promoción y prevención de la salud
  - 7.5 Cohesión laboral
8. Plan de Incentivos
9. Programa Estado Joven
10. Presupuesto
11. Evaluación y Seguimiento
12. Cronograma de actividades



## 1. Introducción

Los programas de Bienestar laboral se entienden como procesos orientados a fortalecer el talento humano, teniendo en cuenta que éste se considera el eje y prioridad fundamental institucional; desde la visión pública, la forma como se incentivan los espacios de integración y participación de los servidores en escenarios que comprometen sus valores y calidad de vida, tendrán un impacto en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En concordancia con Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. 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.

El plan institucional de bienestar e incentivos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño busca responder a las necesidades y expectativas de la comunidad institucional frente al mejoramiento del entorno laboral, el desarrollo integral de los funcionarios, la productividad, la salud física y mental y en general la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad.

Para el año 2020 y teniendo en cuenta los procesos de transformación de las Entidades Distritales, cuya orientación se encuentra enmarcada en la renovación de la administración a través de los procesos de meritocracia y transparencia, las actividades de Bienestar brindarán espacios de esparcimiento, basados en los principios del respeto por las diferencias individuales, el incentivo a los logros en el ejercicio de la función pública, la promoción de la salud y el autocuidado, del bienestar físico y psicológico para la optimización de la misionalidad institucional.



## 2. Marco Institucional

La casa colonial que hoy ocupa la Fundación Gilberto Alzate Avendaño perteneció originalmente al Virrey José de Ezpeleta de Galdeano (1789-1797) y posteriormente al último virrey de la Nueva Granada, don Juan Samano (1754-1820).

Daniel Ortega Ricaurte, en una publicación de la Academia Colombiana de Historia, *Álbum del sesquicentenario*, narra en un lenguaje descriptivo, la historia y primeros inquilinos de este inmueble, como la de otros que rodean el Centro Histórico del antiguo barrio de La Candelaria.

“En la esquina de la calle 10 con la carrera 3ª, la casa grande de dos pisos y balcones corridos de tejadillo, perteneció hacia el año 1870 a don Ángel y don Rufino José Cuervo, quienes explotaban una fábrica de cerveza. Una tarde de domingo solo don Ángel, dedicado a alguna tarea en el vestíbulo del segundo piso (que hoy se conserva intacto, al igual que la escalera), acababa de escuchar que el reloj de la catedral daba las 3:00 cuando lo sorprendió un ruido de pasos, alguien subía por la escalera sin haber llamado a la puerta, cuando llegó arriba, don Ángel lo vio. Su indumentaria consistía en casaca verde sobre pantalón corto ajustado, medias de seda, zapatos con hebillas y peluca empolvada, a usanza de la alcornia española, en la época de Carlos III”.

A la muerte de los propietarios de este inmueble y sin tener herederos a quienes entregar este bien, el Hospital San Juan de Dios lo recibió como herencia de don Rufino José Cuervo quien lo había heredado de su hermano don Ángel. Del Hospital, la sede pasó a manos de la Beneficiencia de Cundinamarca de donde la adquirió finalmente la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.

La FUGA cuenta en sus instalaciones con cinco salas de exposición permanentes, que albergan durante el año diferentes muestras de artistas nacionales e internacionales dos escenarios, un amplio Auditorio y El Muelle, un espacio al aire libre que permite la presentación de grupos artísticos y la realización de eventos diversos y la Biblioteca Especializada en Historia y Actualidad Política de Colombia, con cerca de 10.000 volúmenes para consulta y préstamo.

A lo largo de los 49 años transcurridos desde su creación, la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se ha consolidado como uno de los centros artísticos y culturales más importantes de Bogotá, siendo escenario y promotor de las artes plásticas, visuales, escénicas, musicales, literarias y audiovisuales, así como de la participación y formación democrática a través de debates, foros, seminarios y cátedras.

### 2.1 Visión

“En el año 2027 la Fundación Gilberto Alzate Avendaño habrá revitalizado y recuperado el centro de Bogotá, a través del arte y la cultura como recurso disruptivo”.

### 2.2 Misión

“Somos la plataforma pública, líder de la transformación cultural y la revitalización del Centro de Bogotá”.

### 2.3 Objetivos estratégicos

1. Construir un posicionamiento positivo del centro de Bogotá.
2. Promover y fomentar las prácticas culturales como agente de cambio para la revitalización y transformación del centro de Bogotá
3. Formular y ejecutar proyectos de manera articulada con organizaciones públicas y privadas para revitalizar y transformar el centro de Bogotá.
4. Recuperar y transformar el antiguo Bronx mediante la creación del primer Distrito Creativo de Bogotá.



## 2.4 Objetivos Estructurales

1. Conformar y capacitar el equipo líder de gestión del conocimiento y la innovación.
2. Diseñar un modelo de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
3. Fortalecer la gestión institucional mediante la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, para apoyar el cumplimiento de su misionalidad.
4. Preservar las instalaciones físicas de la entidad mediante su dotación, adecuación y mantenimiento para acoger y servir a los grupos de valor.

## 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.

### 3.1 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.

### 3.2 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.

### 3.3 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 pres pensionados 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.

### **3.4 Ley 734 de 2002**

En el artículo 33 numerales 4 y 5 se establece que se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:

(...) "4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes"(...)

### **3.5 Ley 1811 de 2016**

Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)

### **3.6 Ley 1780 de 2016**

Por la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar las barreras de acceso al mercado de trabajo.

### **3.7 Resolución 1530 de 2017**

Por la cual se modifica la Resolución 4566 de 2016, que creó el programa "Estado Joven" de incentivos para las prácticas laborales y judicatura en el sector público, se trasladan y adicionan recursos para su financiación y se dictan otras disposiciones.

### **3.8 Decreto 648 de 2017.**

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del



Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

#### **4. Objetivos del Plan de Bienestar Social e Incentivos**

##### **4.1 Objetivo General**

Planificar, coordinar y ejecutar acciones que permitan el pleno desarrollo de las capacidades individuales de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño propiciando una mejora continua en la calidad de vida de los servidores y el desempeño laboral.

##### **4.2 Objetivos Específicos**

1. Promover actividades que mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral, burnout y que mejoren las condiciones del clima organizacional.
2. Facilitar espacios de integración y participación entre equipos de trabajo, buscando el mejoramiento del ambiente laboral.
3. Promover actividades de prevención de enfermedades y promoción de condiciones para la vida saludable.
4. Gestionar la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.
5. Incentivar la participación de actividades que programe el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás entidades afines a los objetivos del presente plan.
6. Brindar espacios culturales, recreativos, deportivos e intelectuales que estimulen el desarrollo integral de los funcionarios.
7. Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de cada uno de los funcionarios.
8. Realizar el proceso de vinculación del programa Estado Joven con el fin cumplir con los objetivos institucionales.

#### **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. Diagnóstico de necesidades**

El Programa de Bienestar 2020 de la Fundación Gilberto Alzate, se elabora con base en un diagnóstico de necesidades que surge de la revisión de las fuentes de información, donde se establece líneas base que orientan la formulación de actividades del plan con el fin de fortalecer la calidad de vida de los funcionarios de la entidad

##### **6.1 Fuentes de información**

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

1. Encuestas de bienestar: Evaluación de actividades Plan de bienestar 2019

##### **6.2. Diagnóstico de necesidades:**

Siguiendo los lineamientos de la Función Pública y con el fin de orientar los ítems más importantes en la tarea de elevar los niveles de calidad de vida de los servidores públicos se presenta a continuación el resultado de las evaluaciones del diagnóstico de necesidades.



## DATOS DEMOGRÁFICOS:

N = 30

Niveles:

Directivo: 4

Profesional: 10

Técnico: 2

Asistencial: 13

Contratistas: 1

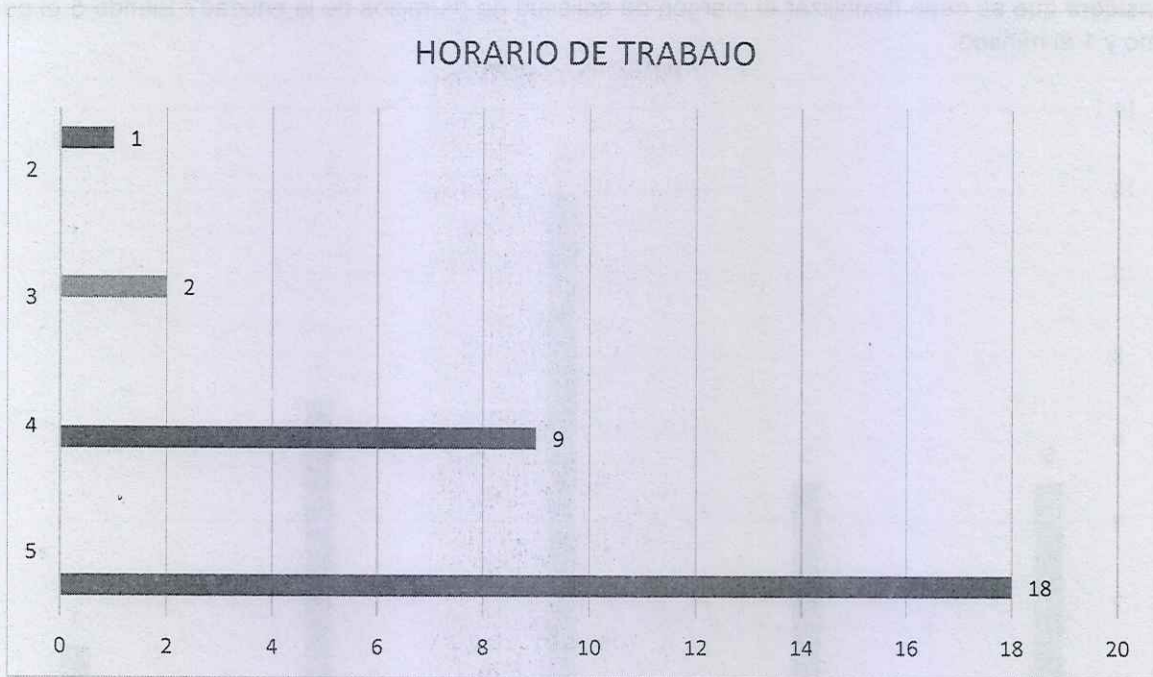
Es importante aclarar que algunos de los funcionarios, no diligenciaron las fichas a partir del ítem de intereses artísticos y culturales; sin embargo se muestran todos los resultados.



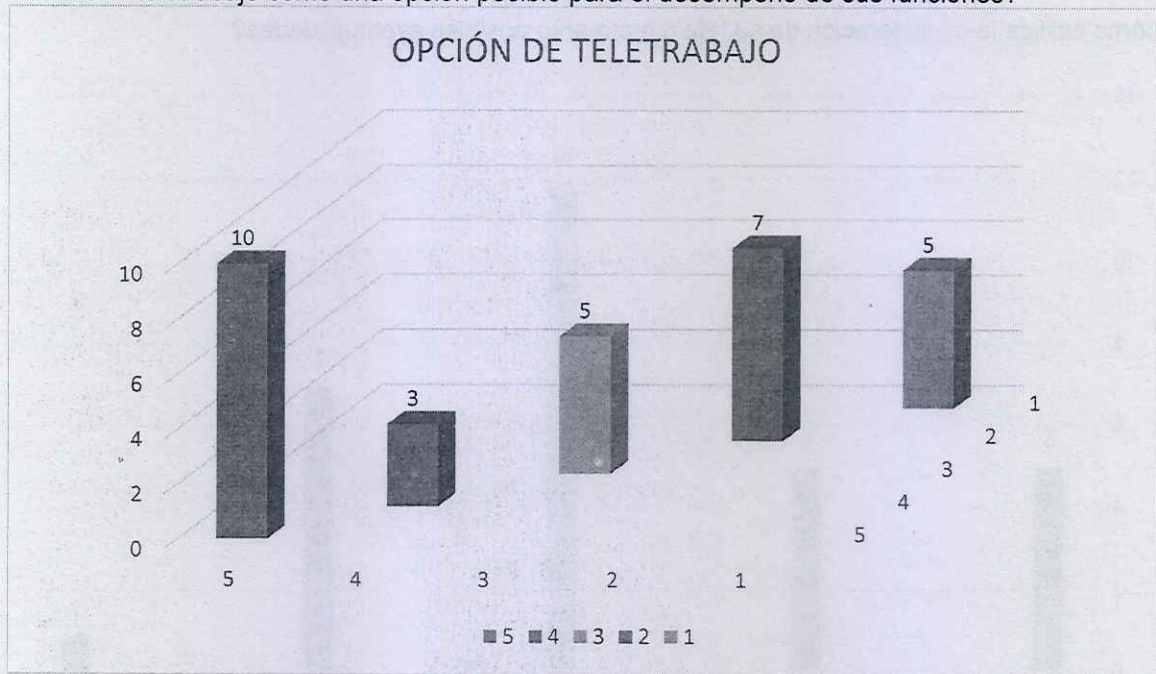
## FLEXIBILIDAD LABORAL

1. ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con su horario de trabajo, siendo 5 muy satisfecho y 1 no satisfecho



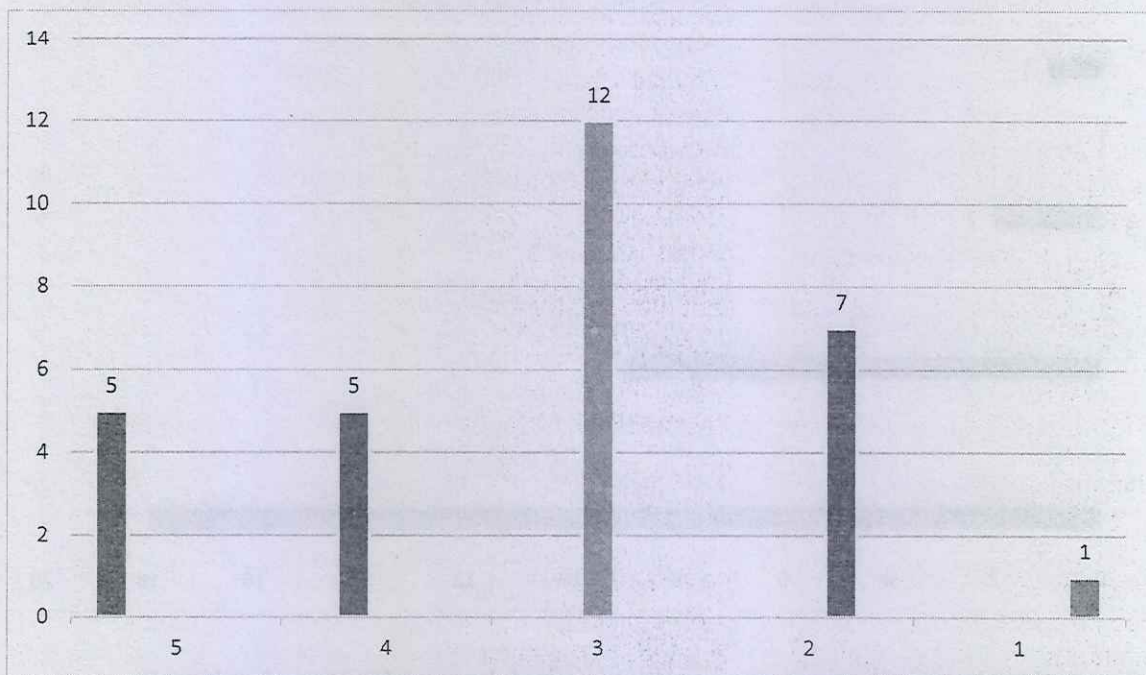


2. Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?

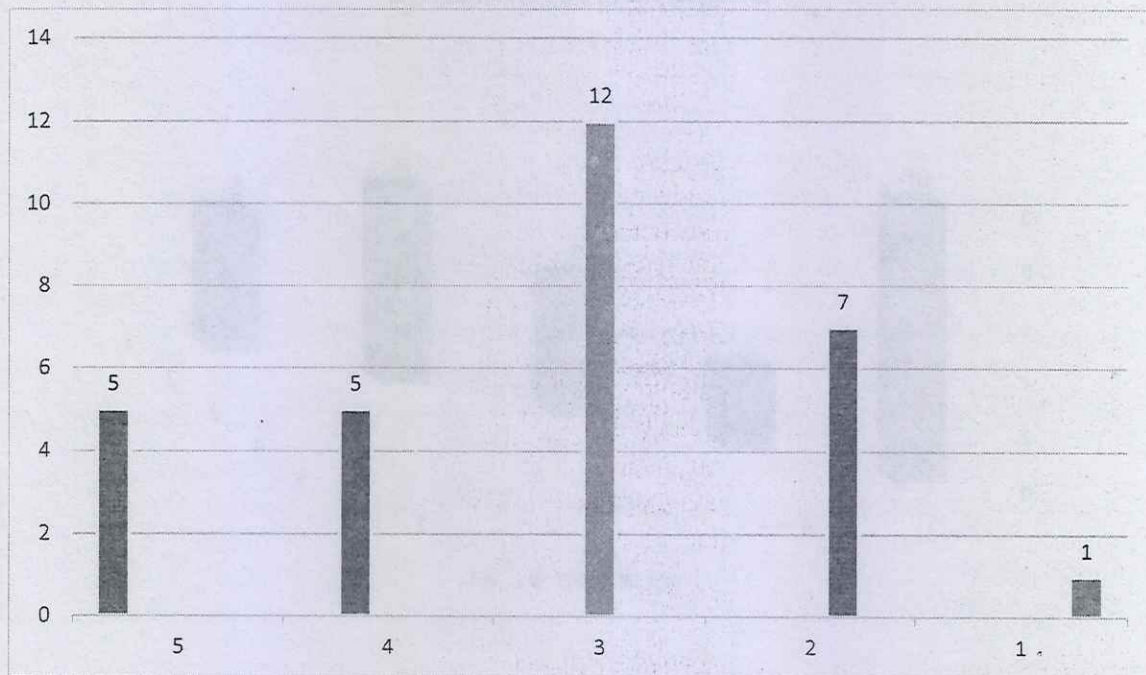




3. Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos de la entidad? Siendo 5 el puntaje máximo y 1 el mínimo.

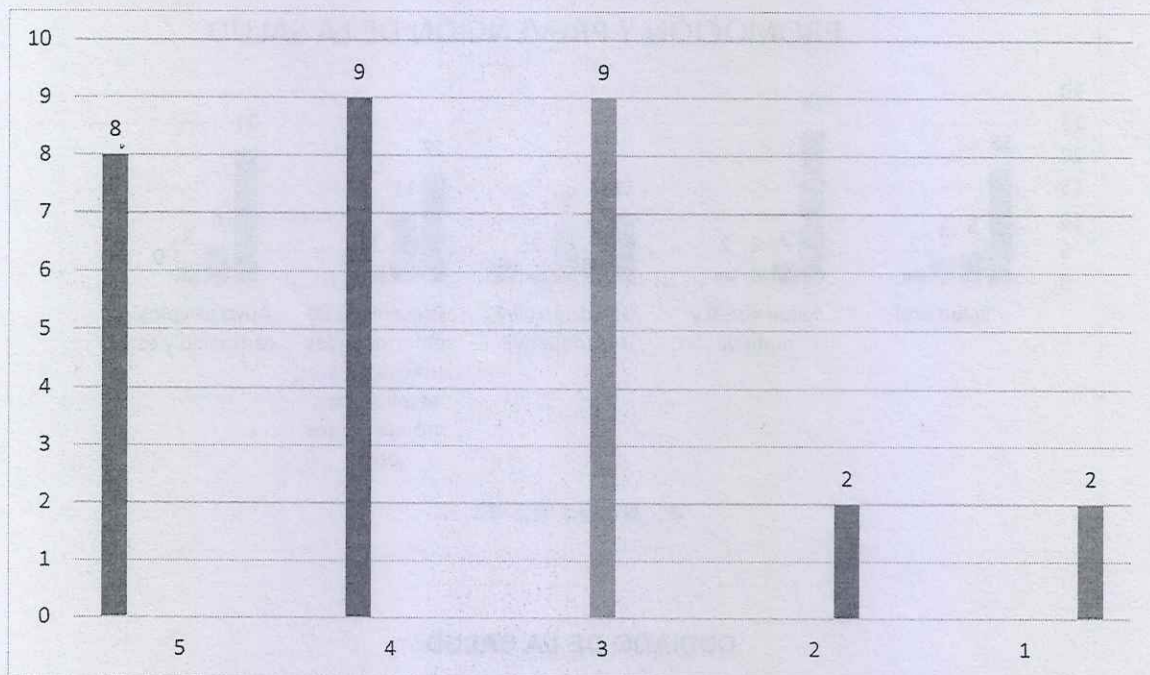


4. ¿Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?





5. Considera que la entidad debe promover espacios adicionales para los formatos de compensación de descansos?



Escriba una idea general sobre una estrategia que con su implementación genere una mayor productividad y reduzca los horarios laborales:

1. Brindar capacitación para optimizar el manejo del tiempo, para que los funcionarios sepan administrar las actividades dentro del horario laboral.

2. Implementar tres opciones de horario laboral 7 - 3, 8 - 5:30, 9 - 6

3. Uso de la tiquetera de la felicidad, pertenecer a grupos tales como brigadistas, utilización de sala de bienestar y uso de gimnasio, con tantas horas de uso tendrá medio día de compensación un día viernes lo cual dará flexibilidad horaria.

4. Planes de trabajo concertados.

5. Horario de trabajo diferencial de dos turnos.

6. Que se tenga mayor control de los productos y las actividades que realiza cada funcionario, y basado en su productividad, otorgar los permisos que requiera.

7. Implementar Teletrabajo.

8. La relación con la movilidad: Los trancones me hacen llegar tarde, pero yo cubro el tiempo trabajando más tarde.

9. Día bloqueado sin reuniones, para adelantar temas administrativos o pendientes.

10. Ser más eficaz y eficiente en el trabajo individual y en equipo así el trabajo resultaría más efectivo, proyectar las tareas internas y/o externas con un tiempo pre determinado parar así no ser llevado al tiempo límite ya que se debe tener en cuenta el tiempo de las directivas; que es lo que normalmente sucede.

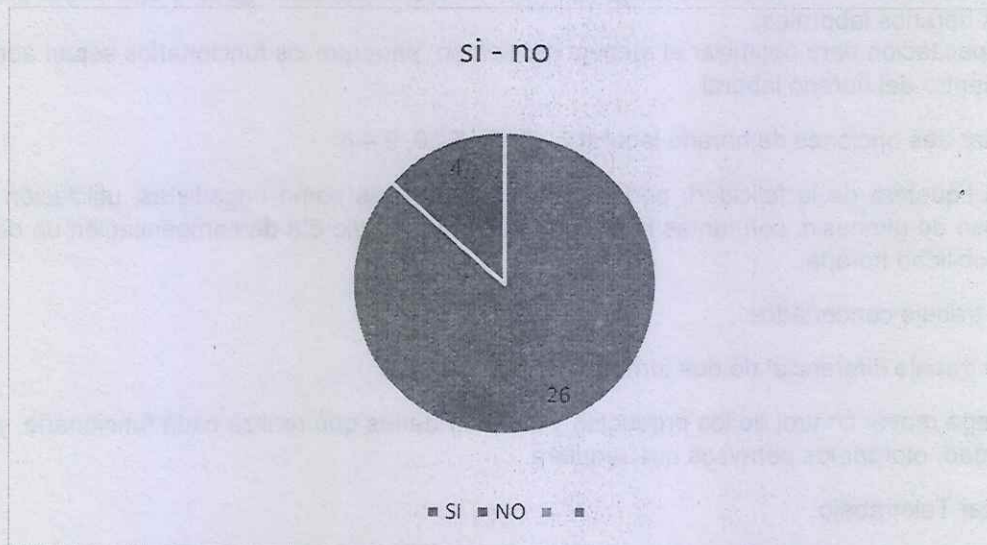


Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.



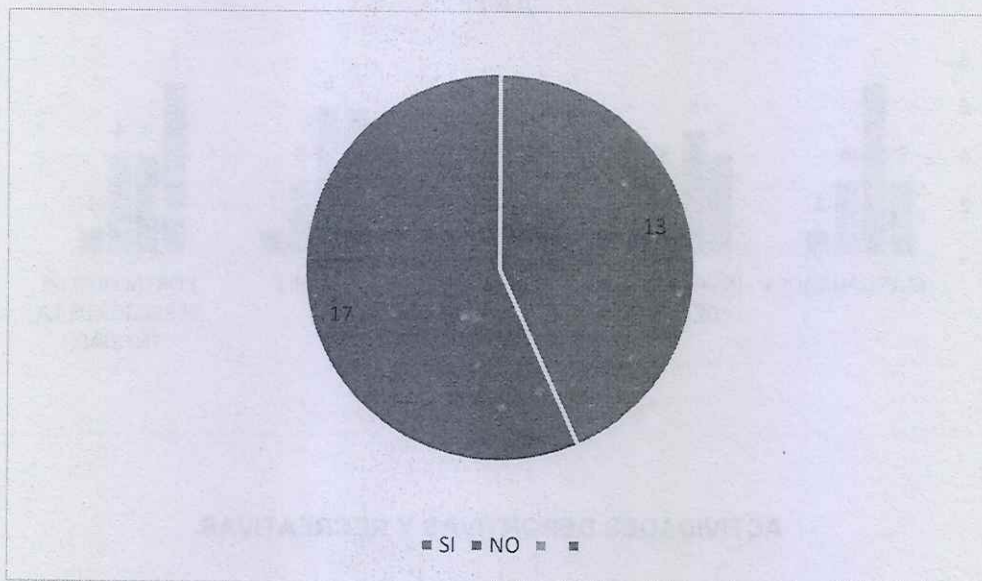
### CUIDADO DE LA SALUD

1. ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?

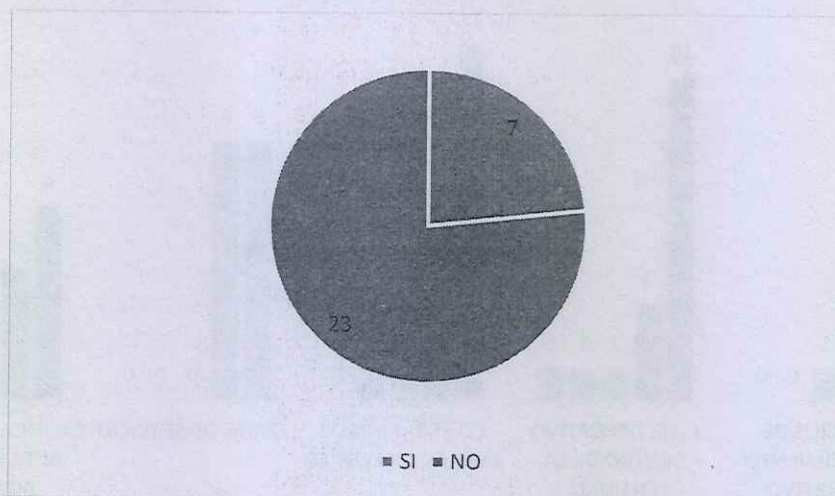




## 2. Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?



## 3. Consume medicamentos

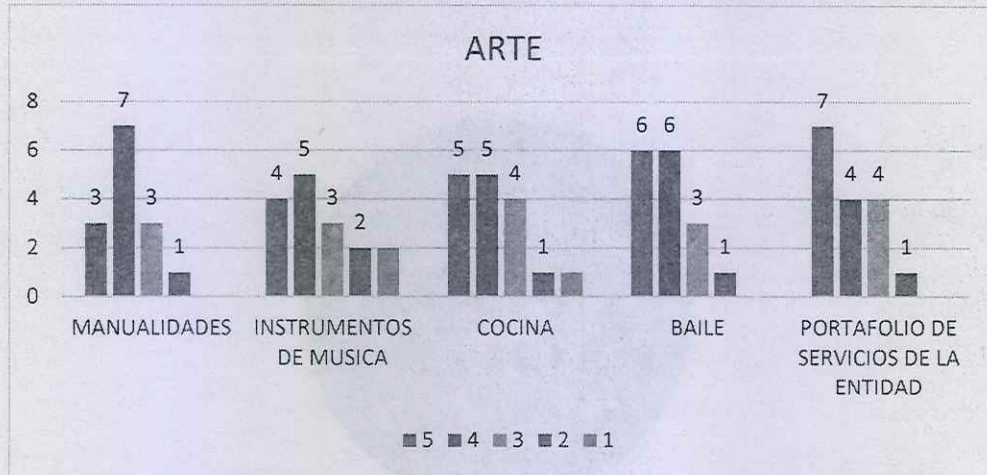


4. ¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea si, escriba cuáles:

Dolor de cabeza
Dolor de cabeza
No
Migraña, tendinitis, dolor de oído.
Dolor de hombros por acumulación de estrés
Migraña, dolor de oído y espasmos musculares



## INTERESES ARTÍSTICOS Y CULTURALES

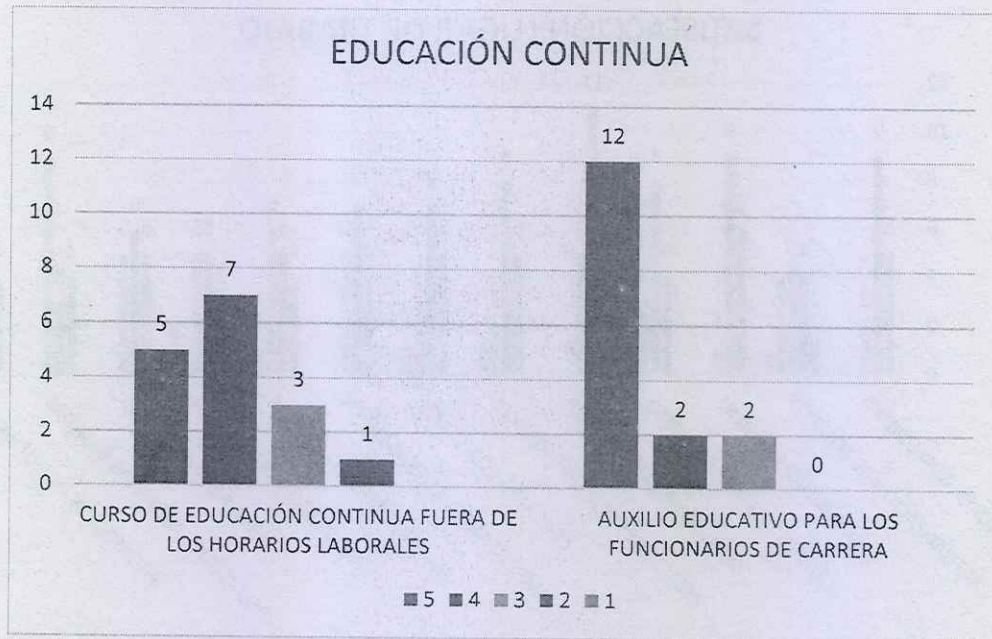


## ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

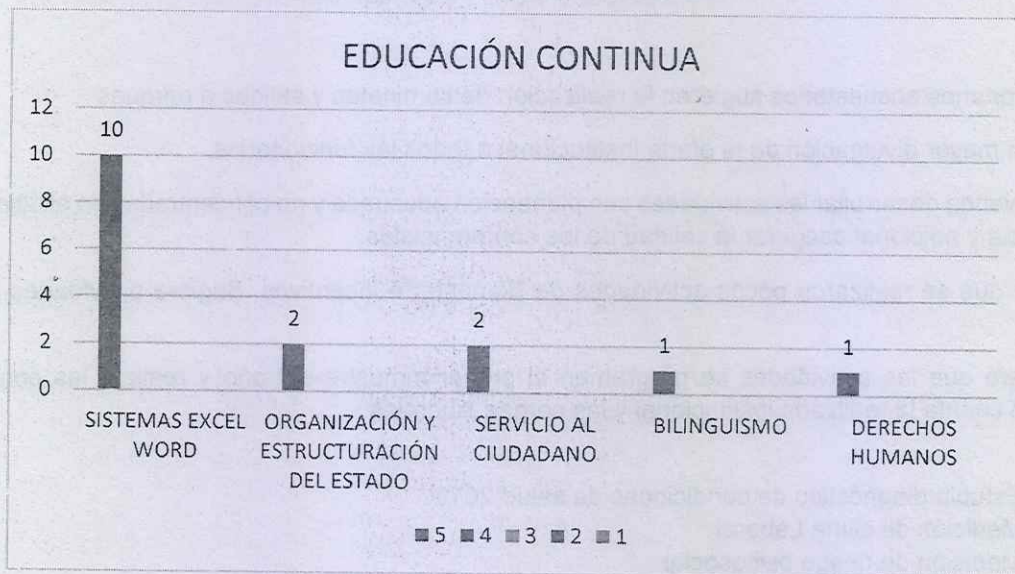




## INTERÉS EN CURSOS DE EDUCACIÓN CONTINUADA



## TEMAS PRIORITARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE UN SERVIDOR





## SATISFACCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO



### OBSERVACIONES ADICIONALES

1. Los funcionarios encuestados sugieren la realización de caminatas y salidas a parques.
2. Sugieren mayor divulgación de la oferta institucional a todos los funcionarios.
3. Se recomienda desarrollar las actividades con planeación adecuada y no concentrarlas en el último periodo de la vigencia y adicional asegurar la calidad de los conferencistas.
4. Informan que se realizaron pocas actividades de Bienestar e incentivos. Sugiere actividades deportivas internas.
5. Se sugiere que las actividades se programen el primer trimestre del año y realizar las convocatorias teniendo en cuenta la realizada institucional y las cargas laborales.

1. Estudio diagnóstico de condiciones de salud 2019
2. Medición de clima Laboral
3. Medición de riesgo psicosocial
4. Acuerdo laboral 2018-2020
5. Lineamientos DASCD
6. Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG 2018-2021) en cuanto a los productos establecidos para 2019 como incorporación programa de Estado Joven.
7. Decisiones tomadas por el Comité Directivo



## 7. Formulación del Plan

Luego de realizado el análisis de las fuentes de información utilizadas, se presenta a continuación las actividades que se pretenden realizar como parte de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2020, a través de los ejes de acción incorporados:

### 7.1 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 Fundación Gilberto Alzate Avendaño se priorizará desarrollando las siguientes actividades:

1. Juegos Deportivos Distritales: Promover la participación de los funcionarios en los Juegos Deportivos Distritales.
2. Promoción de la actividad física y del uso del Gimnasio: Promoción de la actividad física y del uso del Gimnasio
3. Promoción de caminatas y visitas a parques recreativos
4. Realización de un torneo interno en las disciplinas deportivas de afición de los colaboradores.

### 7.2 Calidad de vida laboral

La intervención en este eje implica una mejora en las condiciones 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. Promoción de "Fugarte" como un espacio diseñado para mejorar el entorno laboral de los funcionarios y colaboradores de la Entidad, en el cual es posible realizar actividades deportivas, lúdicas, recreativas, sociales y culturales.
2. Implementación del uso de la bicicleta: 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. Promocionar y divulgar portafolio de calidad de vida de la entidad: el cual hace parte integral del presente plan. [http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/portafolio\\_calidad\\_de\\_vida.pdf](http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/portafolio_calidad_de_vida.pdf)
4. Clubes, talleres: De acuerdo con lo señalado por el Comité de Dirección, incorporar los espacios de la oferta institucional de Clubes, talleres y programación artística y cultural de la Subdirección Artística y Cultural para beneficiar a los funcionarios.
5. Trabajo en equipo: Coordinación de una actividad de integración para los funcionarios de la entidad en la que se promueva el trabajo en equipo, orientación al logro y comunicación para el cumplimiento de los objetivos de cada una de las dependencias.
6. Día del Servidor Público: Realizar una actividad de caja de herramientas donde los servidores sean reconocidos como servidores públicos.
7. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.
8. Seguimiento a la implementación del horario flexible



### 7.3 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, a través de las siguientes actividades:

1. Teletrabajo: Continuar con la implementación de la modalidad de teletrabajo.
2. Día de la Familia: Celebrando el día de la familia para los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
3. Actividad hijos de los funcionarios - Vacaciones recreativas: Realizar actividades recreativas, deportivas o culturales, dirigidas para los hijos de los empleados públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño. Incorporar dos fechas para la realización de las vacaciones recreativa.
4. Incentivo de media jornada laboral funcionarios por cumpleaños de hijos menores de edad: Mantener el incentivo de media jornada laboral a los funcionarios por los cumpleaños de sus hijos menores de edad. Divulgar en mayor proporción el portafolio de calidad de vida de la entidad.
5. Programas de promoción de vivienda
6. 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.
7. Continuidad a la implementación la sala de lactancia para las funcionarias gestantes.

### 7.4 Promoción y prevención de la salud

1. Programa de estilo de vida saludable – preparación para el retiro: Incorporar el programa de estilo de vida saludable – preparación para el retiro
2. Capacitación adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida (Provisional, reestructuración y prepension): dar continuidad a los procesos de adaptación al cambio.

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

#### Actividades

1. Celebración cumpleaños: publicación a través de los canales oficiales de comunicación de las fechas de cumpleaños de los servidores de la entidad.
2. Celebración fechas especiales: celebración de fechas especiales como amor y amistad, Halloween, día de la mujer, día del hombre, día del niño.
3. Torneo de integración: realizar un torneo interno de integración.
4. Actividad de cierre de gestión 2020: Coordinación de actividad de cierre de gestión 2020.
5. Café con la Directora: Espacios de participación donde los servidores son escuchados por el representante legal y la alta dirección <sup>1</sup>

---

• <sup>1</sup> El café con la Directora es un espacio informal, en el cual se comparten experiencias de los funcionarios y colaboradores para el fortalecimiento de los vínculos laborales. Se incluye en la presente versión teniendo



6. Programas de Educación en artes y artesanías ejecutadas
7. Divulgación del programa servimos

### 8. 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.”*

En este sentido, a través de incentivos no pecuniarios y pecuniarios, se pretende reconocer a los empleados que obtuvieron las mejores calificaciones durante la evaluación de desempeño laboral correspondiente al periodo 2018-2019, por cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad.

Para ello la Fundación adelantará las siguientes actividades:

1. Evaluaciones de desempeño: Efectuar la revisión de las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados públicos para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020.
2. Elección de los mejores empleados por nivel jerárquico y de la entidad: 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.
3. Incentivos para los gerentes públicos articulados con los acuerdos de gestión ejecutados.
4. Realizar la premiación de los mejores empleados, conforme al siguiente esquema de premiación:

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

5. Socializar y divulgar los resultados: Efectuar la socialización de los resultados y divulgar los mismos por todos los medios de comunicación dispuestos por la entidad.
6. Incentivos: Para empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (no pecuniarios).
7. Reconocimiento a la trayectoria y agradecimiento por el servicio prestado

### 9. Programa Estado Joven

Realizar las actividades de implementación del programa Estado Joven en el marco del cumplimiento de la Ley 1780 del 02 de mayo de 2016, lo anterior con el fin de fortalecer los equipos de trabajo de la entidad en el cumplimiento de los objetivos institucionales y fomentar la práctica laboral en el sector público. Los estudiantes de programas de formación complementaria, ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores y

---

en cuenta que aunque se encuentra definido el portafolio de calidad de vida y en MIPG, no se encontraba formulado en la versión inicial como actividad en el apartado de cohesión laboral.



de Educación Superior Pregrado Universitario, adelantarán prácticas laborales en la Fundación Gilberto Alzate.

Actividad:

Fichas de necesidades: realizar las fichas de necesidades de prácticas laborales y remitirlas a la Caja de Compensación en el primer trimestre del año.

## 10. Presupuesto

El plan de bienestar social e incentivos cuenta con un presupuesto asignado de cincuenta millones de pesos (\$47.000.000), 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:

1. Evaluación de eficacia y eficiencia: Se realizará a través del cronograma propuesto de las actividades y metas establecidas en el plan de acción, las cuales cuentan con sus respectivos indicadores. El seguimiento del presente plan se realizará de manera periódica en la herramienta que se establezca para tal fin.
2. Evaluación de satisfacción e impacto: Aplicación de instrumento de evaluación de satisfacción e impacto de los programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos

## 12. Cronograma de actividades

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

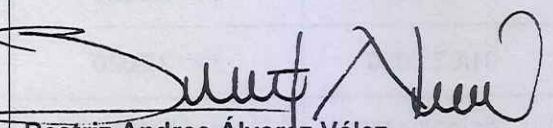
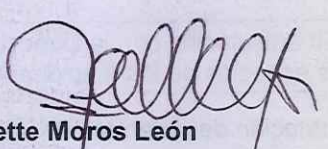
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		
ACTIVIDAD	Fecha de inicio	Fecha de terminación
<b>Recreación y deporte</b>		
Juegos Deportivos Distritales	01/04/2020	30/11/2020
Promoción de la actividad física y del uso del Gimnasio	01/02/2020	15/12/2020
Coordinación de actividad de torneo interno	01/04/2020	30/07/2020
Promoción de caminatas y visitas a parques recreativos	01/04/2020	31/12/2020
<b>Calidad de vida laboral</b>		
Promoción "Fugarte"	01/02/200	15/12/2020
Implementación del uso de la bicicleta	01/02/2020	30/09/2020
Promocionar y divulgar portafolio de calidad de vida de la entidad	01/02/2020	31/12/2020
Actividad de trabajo en equipo experiencial	06/02/2020	31/12/2020



Día del Servidor Público	01/02/2020	31/10/2020
Medición, análisis y mejoramiento del clima laboral	01/10/2020	31/12/2020
Seguimiento a la implementación del programa de horario flexible	01/02/2020	31/12/2020
<b>Equilibrio vida trabajo</b>		
Teletrabajo	01/02/2020	15/12/2020
Día de la Familia	01/05/2020	31/12/2020
Actividad hijos de los funcionarios - Vacaciones recreativas	01/06/2020	31/12/2020
Incentivo de media jornada laboral funcionarios por cumpleaños de hijos menores de edad	01/02/2020	31/12/2020
Reconocimiento por cumpleaños	01/02/2020	31/12/2020
Clubs, Talleres: En articulación con la Dirección, incorporarlos a los espacios de los funcionarios.	01/02/2020	31/12/2020
Programas de promoción de vivienda	01/02/2020	31/12/2020
Actividades programadas de reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado	01/06/2020	31/12/2020
<b>Promoción y prevención de la salud</b>		
Programa de estilo de vida saludable	01/02/2020	15/12/2020
Realizar dos ferias de servicios de salud oral y promoción de la salud	01/02/2020	15/12/2020
Capacitación adaptación al cambio y desvinculación laboral asistida (Provisional, reestructuración y prepensión)	01/02/2020	15/12/2020
<b>Cohesión Laboral</b>		
Celebración cumpleaños	01/02/2020	31/12/2020
Celebración fechas especiales	01/02/2020	31/12/2020
Actividad de cierre de gestión 2020	15/06/2020	15/12/2020
Café con la Directora	01/02/2020	31/12/2020
Programa de educación en artes y artesanías	01/04/2020	31/12/2020
Divulgación del programa servimos	01/03/2020	31/12/2020
<b>Plan de Incentivos</b>		
Evaluaciones de desempeño	01/02/2020	31/01/2021
Elección de los mejores empleados por nivel jerárquico y de la entidad	30/02/2020	31/12/2020



Fondo institucional de educación continua para los funcionarios e hijos de funcionarios	02/02/2020	31/12/2020
<b>Evaluación del Impacto</b>		
Evaluación de impacto: aplicación de instrumento de evaluación del impacto de los programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos	15/12/2020	30/12/2020
<b>Estado Joven</b>		
Fichas de necesidades	01/01/2020	01/07/2020

<p><b>Realizó:</b></p>  <p><b>Beatriz Andrea Álvarez Vélez</b>  <b>Profesional especializado de Talento Humano</b>  <b>Subdirección de Gestión Corporativa</b></p>	<p><b>Revisó y aprobó:</b></p>  <p><b>Licette Moros León</b>  <b>Subdirectora de Gestión Corporativa</b></p>
---	--

**Control de Cambios**

<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Razón del cambio</b>
19/12/2019	1	Formulación del plan
30/01/2020	1	Primera Versión aprobada en comité de dirección.