

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan de Bienestar Social e Incentivos	Código: GS-FTPL-04	Versión: 1

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2020**

Versión 3

Julio 2020

Equipo Directivo

ADRIANA PADILLA LEAL

Directora General

MARTHA LUCIA CARDONA VISBAL

Subdirectora de Gestión Corporativa

Equipo Técnico

BEATRIZ ANDREA ÁLVAREZ VÉLEZ

Profesional Especializado

CONTENIDO

- 1. Introducción**
- 2. Justificación**
- 3. Marco Institucional**
 - 3.1 Visión**
 - 3.2 Misión**
 - 3.3 Objetivos estratégicos**
 - 3.4 Objetivos Estructurales**
- 4. Marco Normativo**
- 5. Objetivos del Plan de Bienestar Social e Incentivos**
 - 5.1 Objetivo General**
 - 5.2 Objetivos Específicos**
 - 5.3 Beneficiarios**
 - 5.4 Diagnóstico de necesidades**
 - 5.1 Fuentes de información**
 - 5.2. Diagnóstico de necesidades:**
- 6. Fuentes de Información**
- 7. Formulación del Plan de Bienestar**
 - 7.1 Recreación y deporte**
 - 7.2 Equilibrio vida – trabajo**
 - 7.3 Cohesión laboral**
- 8. Plan de Incentivos**
- 9. Presupuesto**
- 10. Plan de acción**
- 11. Participación de la Comisión de Personal**
- 12. Evaluación y seguimiento**
- 13. Anexos**

1. Introducción

La formulación del Plan de Bienestar Institucional en su tercera versión, obedece situaciones derivadas de los ajustes que han tenido que ser realizados por la necesidad de diseñar estrategias enfocadas a propiciar espacios de calidad de vida entre los funcionarios de la Entidad, articulados con las necesidades actuales para evitar la propagación del VIRUS COVID – 19. Igualmente y teniendo en cuenta temas relacionados con la armonización presupuestal.

El Gobierno Nacional ha diseñado lineamientos generales enfocados a prevenir la mitigación en los diferentes contextos laborales y sociales. En este sentido, será un reto para las actividades de Bienestar configurar dinámicas que permitan orientar los recursos institucionales para hacer frente a las demandas de los funcionarios y colaboradores evitando el riesgo de enfermedad.

Desde el área de Talento Humano, se hará una importante identificación de las variables psicosociales que puedan afectar las labores presenciales luego de la terminación de la cuarenta autorizada por el Gobierno Nacional.

Es importante el diseño de una estrategia para que los trabajadores continúen vinculados en las actividades de la Entidad y se siga el fortalecimiento de la identidad Institucional. En este sentido será un reto entre la oficina de comunicaciones y el área de Talento Humano continuar articulando espacios que redunden en la calidad de vida de los colaboradores.

La Entidad deberá brindar mecanismos de acompañamiento para atender las necesidades psicosociales y de salud mental de los trabajadores incluyendo los casos de aislamiento social.

En el presente documento, se formularán estrategias para garantizar diferentes horarios de entrada y de salida, con el fin de evitar aglomeraciones, la intención será minimizar los cruces entre los funcionarios y colaboradores durante las jornadas laborales.

Desde el Plan de Bienestar, se incentivarán los transportes alternativos como el uso de la bicicleta y el transporte individual para disminuir el uso del transporte público.

Será un reto de la Administración capacitar a los funcionarios en los aspectos relacionados con la forma en la que se trasmite el virus COVID – 19 y las formas de prevenirlo.

Se propiciará una bitácora donde funcionarios y colaboradores realicen registros de las personas y visitantes y para monitorear la salud de todos.

Adicionalmente será un compromiso del área de Talento Humano promover las líneas de atención Distritales y Nacionales para atender las necesidades psicosociales de los funcionarios y colaboradores, a través de los Boletines Institucionales, se continuará con la divulgación de espacios de reflexión sobre las oportunidades derivadas de la actual condición pandémica para el fortalecimiento de los lazos familiares.

Valorar los espacios de los hábitos saludables, compartir y preparar los alimentos en familia, realizar rutinas de ejercicio al inicio o al final del día, fortalecer los espacios de interacción entre padres e hijos y coadyuvar en el proceso de enseñanza de conocimientos académicos y valores familiares. Incentivar la limpieza en casa, la disciplina y los horarios y recalcar con convicción de como aparecen diferentes oportunidades de convertir las crisis en una fuente de crecimiento personal.

Adicionalmente teniendo en cuenta la armonización presupuestal y las líneas de acción, se hace necesario reformular algunas de las actividades y los tiempos de ejecución para lograr cumplir con el cronograma.

2. Justificación

La versión 3 del Plan de bienestar e incentivos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, se formula teniendo en cuenta la necesidad de articular esfuerzos para mitigar la propagación del COVID 19, el cual ha tenido un impacto en la salud física y mental en todas las esferas de la sociedad .

Es responsabilidad de la Entidad, minimizar la exposición de los funcionarios a escenarios de aglomeración, por lo cual, todas las actividades de bienestar en lo que resta de la vigencia, estarán diseñadas para ser llevadas a cabo de forma virtual, haciendo uso de las TICS y de otras estrategias disponibles.

Adicionalmente vale la pena señalar que dada la situación de la pandemia mundial se realizó la destinación de recursos no presupuestados para la atención de la emergencia sanitaria, a su vez se presentan cambios en los lineamientos para adelantar el proceso de contratación, dada esta situación se prevé que el proceso se surtirá iniciando el último trimestre del año, plazo poco suficiente para surtir las actividades formuladas al inicio de la vigencia, teniendo en cuenta que el último trimestre del año por naturaleza institucional, presentará pico en la carga laboral el tiempo que requieren los beneficiarios para el aprovechamiento de éstas no será el idóneo para captar el mayor número de asistentes.

La situación de confinamiento presentada a partir de marzo de 2020 a raíz del virus Covid-19 ha llevado a las entidades a repensarse y reformular sus dinámicas institucionales, ésta situación realmente no prevista por ningún sistema, pero que a su vez ha generado grandes aprendizajes a nivel global y para el caso particular institucionalmente, hace que la FUGA determine priorizar en el plan de bienestar actividades esenciales, realizables de acuerdo con la situación actual y que permitan aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

Si bien en el ajuste de la versión 3 del Plan institucional de Bienestar e Incentivos tiene en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar previamente realizados durante el año 2019 y presentada en la versión uno del plan, también se realiza la selección de actividades de acuerdo con las situaciones expuestas anteriormente y a la realidad institucional actual, teniendo en cuenta en lo posible lo diagnosticado en 2019.

De otro lado sí bien es cierto que el Plan de Bienestar 2020 contempla la inclusión de características aplicables a la implementación del plan operativo MIPG de la entidad, dada la reducción y reformulación de actividades que tuvo que realizarse en la presente vigencia, éstas características se contemplarán en la vigencia 2021, realizando la articulación con los diagnósticos de necesidades y demás herramientas que se utilicen para la formulación del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2021.

3. Marco Institucional

3.1 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”.

3.2 Misión

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

3.3 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.

3.4 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 la infraestructura física, técnica e informática de la entidad mediante su dotación, adecuación y mantenimiento para acoger y servir a los grupos de valor.

4. 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.

4.1 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.

4.1 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.

4.2 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.

4.3 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”(…)

4.4 Ley 1811 de 2016

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

4.5 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.

4.6 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.

4.7 Normatividad con ocasión a la Pandemia Covid 19

Decreto Distrital 081 del 11 de marzo de 2020 “Por el cual se adoptan medidas sanitarias y acciones transitorias de policía para la preservación de la vida y mitigación del riesgo con ocasión de la situación epidemiológica causada por el Coronavirus (COVID-19) en Bogotá, D.C.

Circular 024 de 2020 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Por la cual se dictan “Lineamientos Distritales para la Contención del Virus Covid – 19 en Entidades y Organismos Distritales en el marco del Decreto Distrital 081 de 2020” y habilita como medida transitoria, excepcional y de carácter preventivo el teletrabajo extraordinario.

Directiva Presidencial 02 de 2020 que dicta “Medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19, a partir del uso de las tecnologías de la Información y las telecomunicaciones – TIC-“.

Decreto 457 de 2020 “Por el Cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19 y el mantenimiento del orden público.”

Decreto 491 de 2020 “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”

Decreto Distrital 106 de 2020 “Por el cual se imparten las órdenes e instrucciones necesarias para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá D.C.”

5. Objetivos del Plan de Bienestar Social e Incentivos

5.1 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.

5.2 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. Propiciar estrategias para mitigar la propagación del virus COVID – 19 y su comorbilidad con otras condiciones de salud.
5. Gestionar la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.
6. Incentivar la participación de actividades que programe el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás entidades afines a los objetivos del presente plan.
7. Brindar espacios culturales, recreativos, deportivos e intelectuales que estimulen el desarrollo integral de los funcionarios.
8. Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de cada uno de los funcionarios.

5.3 Beneficiarios

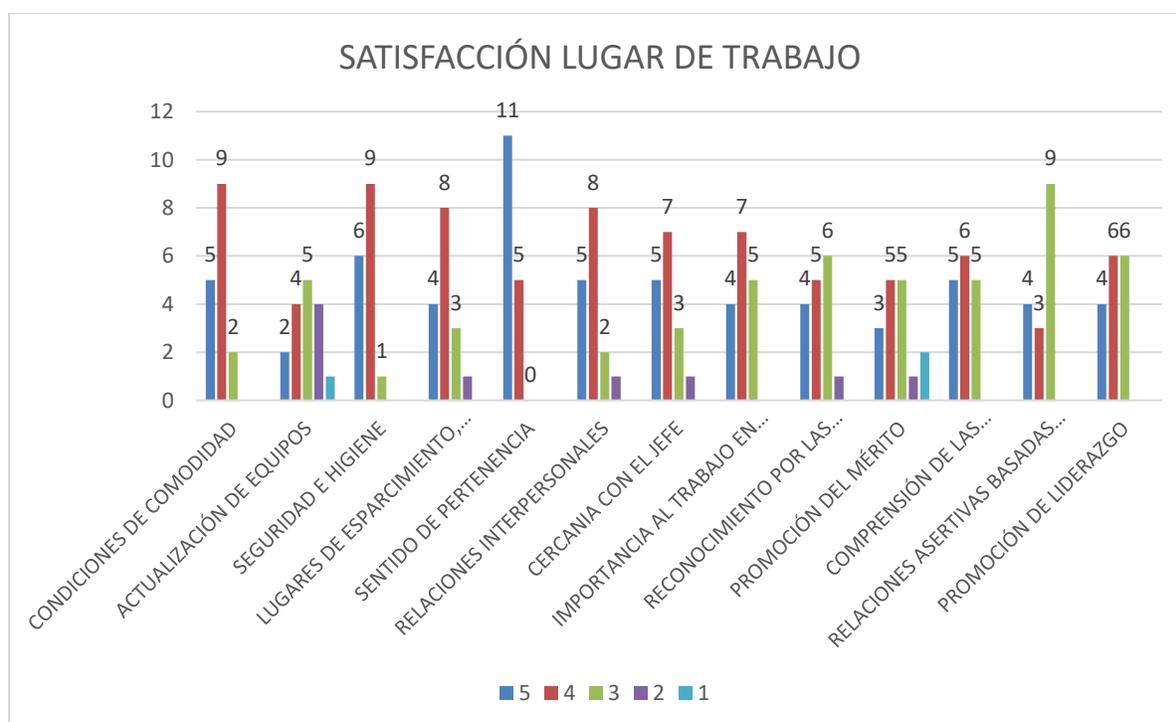
Los beneficiarios de las actividades de bienestar social son todos los funcionarios de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.

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. Selección de Actividades Versión 3.

Teniendo en cuenta lo identificado en el diagnóstico realizado en la vigencia anterior cuyos resultados fueron la base para la construcción de las actividades, para la presente versión se priorizó la realización de actividades relacionadas con: flexibilización del horario de trabajo, continuación del trabajo en casa.

De otro lado se determina la realización de actividades virtuales como : Celebración de fechas importantes, divulgación del programa servimos, vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios, celebración del día de la familia, así como la actividad de reconocimiento a los mejores empleados.



6. Fuentes de Información

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 2020
7. Decisiones tomadas por el Comité Directivo
8. Para la versión 3 del Plan de Bienestar, se re orientarán las actividades de acuerdo a las contingencias presentadas a partir de la propagación del COVID – 19.

7. Formulación del Plan de Bienestar

Las siguientes actividades, se realizarán en concordancia con los factores de protección y prevención de propagación del COVID - 19:

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. Para este caso se promoverán actividades de competencias virtuales en diferentes modalidades y con apoyo del área de tecnología:

1. Para esta vigencia se realizarán actividades promovidas por las Entidades del Distrito de manera virtual.

7.2. 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. Día de la familia: Celebrando el día de la familia para los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
2. Actividad hijos de los funcionarios

7.3 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: Los homenajes se realizarán virtualmente.
3. Divulgación del programa servimos (El programa será articulado con la oferta institucional del DAFP)

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 2019-2020, por cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad.

Para ello la Fundación adelantará las siguientes actividades:

1. 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.
2. Realizar la premiación de los mejores empleados, conforme al siguiente esquema de premiación: Esta premiación se realizará en el marco de la presentación de los resultados de gestión.

Beneficiario	Incentivo
Mejor empleado público Fundación Gilberto Alzate Avendaño.	Bonos de servicio de la caja
Mejor empleado público nivel Asistencial y técnico	Bonos de servicios de la caja
Mejor empleado público nivel profesional.	Bonos de servicios de la caja
Mejor empleado público de libre nombramiento y remoción.	Bonos de servicios de la caja

3. 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.

4. Incentivos: Para empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (no pecuniarios), divulgando los mecanismos de selección. Aquí se incluyen los gerentes públicos.

9. Presupuesto

El plan de bienestar social e incentivos cuenta con un presupuesto asignado de treinta millones de pesos (\$30.000.000), incluidos en el presupuesto oficial de la entidad. se realizó traslado presupuestal, dada la conyuntura a la que dio lugar a la pandemia entre rubros para fortalecer procesos de bioseguridad y salud y seguridad en el trabajo.

10. Plan de acción

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
Equilibrio vida trabajo		
Trabajo desde casa: Será una modalidad disponible para todos los trabajadores durante la presente vigencia	01/04/2020	31/12/2020
Segunda celebración día de la familia, segundo semestre – concurso de talentos - virtual	12/11/2020	30/11/2020
Vacaciones recreativas mitad de año – Show de magia virtual	05/07/2020	17/07/2020
Vacaciones recreativas – Entrega de kits de arte para los hijos de los funcionarios	12/12/2020	30/12/2020
Cohesión Laboral		
Celebración fechas especiales – Los homenajes se realizarán virtualmente	01/02/2020	31/12/2020
Divulgación del programa servimos (El programa se encuentra articulado con la oferta institucional del DAFP)	01/07/2020	31/12/2020
Taller de cultura organizacional virtual y cambio organizacional	01/09/2020	09/09/2020
Plan de Incentivos		
Reconocimiento de los mejores empleados por nivel jerárquico y de la entidad. Se socializarán y divulgarán los resultados y se presentarán al Comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos.	15/10/2020	30/11/2020

Evaluación del Impacto		
Evaluación de impacto: aplicación de instrumento de evaluación del impacto de los programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos	01/12/2020	10/12/2020

11. Participación de la Comisión de Personal

La Comisión de personal de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, participa mediante la generación de recomendaciones a la versión inicial del presente Plan. Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible conformar la comisión de personal de la entidad, inicialmente por no contar con el personal de carrera suficiente y después por falta de participación de los funcionarios, el presente ajuste no fue socializado en la comisión de personal, pero de lograr conformar una nueva comisión el ajuste será tratado en la primera reunión que se tenga. No obstante, el nuevo ajuste fue sometido a aprobación del comité directivo el 27 de julio de 2020.

Se socializará la versión 3 del plan una vez se haya realizado la elección de los miembros de la comisión dado que la entidad se encuentra en proceso de elección de la misma. Si dado el caso la comisión de personal genera recomendaciones sobre dicha versión, se realizará la revisión correspondiente de acuerdo con la pertinencia y la disponibilidad de los recursos

11.1. Seguimiento e indicadores

Se realizará seguimiento a las actividades desarrolladas en cada uno de los formatos de capacitación, a través de la herramienta institucional de Plan de acción para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos GE-FT-02

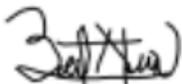
12. Evaluación y seguimiento

13. ANEXOS

- Herramienta institucional de Plan de acción para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos GE-FT-02

Control de Cambios

Fecha	Versión	Razón del cambio
30/01/2020	1	Primera Versión aprobada en comité de dirección.
24/06/2020	2	Debido a las condiciones presentadas en el País, en relación con la propagación del virus COVID – 19 y teniendo en cuenta las limitaciones para la realización de eventos presenciales, se realiza la versión 2 del plan de Bienestar Institucional.
27/07/2020	3	Ajuste de actividades, priorización necesidades principales institucionales, dadas las situaciones de: Ajustes presupuestales, tiempo restante para la ejecución de las actividades programadas inicialmente.

<p>Realizó:</p>  <p>Beatriz Andrea Álvarez Vélez Profesional especializado de Talento Humano Subdirección de Gestión Corporativa</p>	<p>Revisó y validó versión 3:</p> <p>Martha Lucía Cardona Visbal Subdirectora de Gestión Corporativa</p> <p>Aprobó:</p> <p>Comité 27 de julio 2020 Comité de Dirección</p>
---	--