



| | | |
|---|--|----------------------------|
|  INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small> | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |


PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

**BUCARAMANGA- SANTANDER
DICIEMBRE DE 2023**


| | | |
|--|--|----------------------------|
|  INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small> | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

CONTENIDO

| | | |
|---------|---|----|
| 1 | JUSTIFICACIÓN | 4 |
| 2 | MARCO LEGAL | 4 |
| 3 | RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2023 | 7 |
| 4 | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | 14 |
| 4.1 | OBJETIVO GENERAL | 14 |
| 4.2 | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 15 |
| 4.3 | ALCANCE | 15 |
| 4.4 | DEFINICIONES | 16 |
| 4.5 | CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO | 16 |
| 4.6 | COMPOSICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR | 17 |
| 4.6.1 | PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES..... | 17 |
| 4.6.1.1 | ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL | 17 |
| 4.6.1.2 | ACTIVIDADES DEPORTIVAS | 17 |
| 4.6.1.3 | ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES | 18 |
| 4.6.1.4 | RECREACIÓN | 18 |
| 4.6.2 | CALIDAD DE VIDA LABORAL | 18 |
| 4.6.2.1 | CLIMA LABORAL..... | 18 |
| 4.6.2.2 | PRE-PENSIONADOS | 18 |
| 4.7 | DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR 19 | |
| 4.7.1 | DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS | 19 |
| 4.7.2 | DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS | 19 |
| 4.7.3 | BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE BIENESTAR..... | 19 |
| 4.8 | ACTIVIDADES DE BIENESTAR..... | 20 |
| 4.9 | OTRAS ACTIVIDADES..... | 20 |
| 4.10 | PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR | 21 |
| 4.11 | ENTIDADES DE APOYO | 21 |
| 4.12 | RECURSOS PRESUPUESTALES..... | 22 |

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small> | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

| | | |
|------|--|----|
| 4.13 | RESPONSABLES DEL PLAN DE BIENESTAR | 22 |
| 4.14 | EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR..... | 23 |
| 5 | PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS | 24 |
| 5.1 | OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS | 24 |
| 5.2 | TIPOS DE INCENTIVOS..... | 24 |
| 6 | ANEXOS..... | 25 |
| 7 | CONTROL DE CAMBIOS..... | 25 |
| 8 | CONTROL DE DOCUMENTOS | 25 |

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

1 JUSTIFICACIÓN

El Bienestar ayuda a incrementar la confianza en las propias capacidades, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentar un buen clima de trabajo y mejorar las relaciones interpersonales.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Cada vez es imperativo el desarrollar planes que sensibilicen a las personas a llevar estilos de vida saludables, a disponer de espacios de relación en el entorno laboral que coadyuven a desarrollar modelos de interrelación en ambientes no laborales que fortalezcan las competencias desde el SER.


Cada dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG cuenta con una herramienta diagnóstica que permite evaluar el estado de avance

El Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, implementando Planes de Bienestar Social en donde se incluyan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales; artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, al igual que la promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional de Ahorro, entre otros.

Con los resultados del informe diagnóstico de Riesgo Psicosocial y la encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad para identificar las necesidades en cuanto a actividades deportivas, recreativas y vacacionales, artísticas y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en otras modalidades, se desarrollará el Plan de Bienestar Social que motive el desempeño de los empleados.

2 MARCO LEGAL

El decreto 1567 de 1998 artículo 20 respecto a los planes de bienestar social establece que “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 su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

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

El Parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 del 2004, el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005 y el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, determina que *“Las entidades deberán organizar planes de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de planes de Bienestar Social e incentivos”*.


El Decreto 4661 de 2005, Artículo 1, Parágrafo 1 *“Los planes 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 planes las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”*.

El Decreto 1083 de 2015, señala que: *“los planes de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia, mayor cubrimiento institucional.”*

La Ley 1857 de 2017 *“Por medio de la cual se Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”*, norma dentro de la cual, se establecen algunas obligaciones para los empleadores como la nombrada en el artículo 3, el cual adicionó un artículo a la Ley 1361 de 2009, *“Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia”*, artículo que a la letra dice:

“Artículo 3 - Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small> | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”


La Resolución Interna 135 de 2012 del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga, establece las directrices al interior de la entidad para definir el plan institucional de Bienestar.

Mediante la Resolución Interna 095 de 2017 el Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU, adopta el plan de bienestar social y estímulos.

Con la Resolución Interna 166 de 2018 el Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU adopta el plan de capacitación y el bienestar social y estímulos

En el año 2020 el Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – *INDERBU* adoptó el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan de Gestión del Talento Humano mediante la Resolución 090 del 11 de Diciembre de 2020.

En el mes de enero de 2023 se realizó aplicación de la encuesta Diagnóstico Necesidades de Bienestar y Estímulos por medio digital a todos los empleados públicos de la entidad, para conocer las actividades de interés que pudieran ser desarrolladas en el plan de bienestar social y estímulos del INDERBU. De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de diagnóstica, el autodiagnóstico del Modelo integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial, la medición del clima laboral y hechos históricos de las actividades realizadas, se formula el presente plan de bienestar social y estímulos.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

3 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2023

Para la realización del Plan de Bienestar y Estímulos del INDERBU se llevaron a cabo las siguientes etapas:

1. Sensibilización: Mediante reunión ordinaria con la Comisión de Personal se determinó la viabilidad de participación de todos los funcionarios en el diligenciamiento de la herramienta Encuesta que permite identificar necesidades de bienestar como parte de la construcción del Plan de bienestar y estímulos en la entidad. (De los 19 funcionarios)
2. Consolidación de Diagnóstico de Necesidades: Se diseñó y aplicó la encuesta “Actividades de Bienestar Institucional” para la vigencia 2024, la cual fue compartida persona a persona con el fin de lograr la participación de todos los funcionarios del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga – INDERBU. Posteriormente, se procedió a su consolidación para construcción del respectivo plan Institucional.
3. Elaboración y presentación del Plan de bienestar y estímulos: Una vez consolidada la información de la encuesta, se definió el contenido del Plan de Bienestar y Estímulos incluyendo las actividades más relevantes, las recomendaciones y propuestas descritas en la reunión de Comisión de Personal y los planes aprobados en anteriores vigencias.


A continuación, se presentan los resultados de acuerdo a las respuestas de los funcionarios del INDERBU:

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS

| AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS | |
|--|-----------|
| Si | 19 |
| No | 0 |
| Total | 19 |

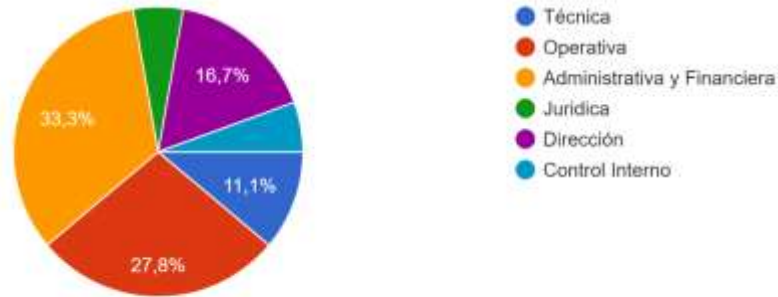
La totalidad de las personas que participaron en la encuesta aceptaron el tratamiento de datos personales con la única finalidad de recoger sus necesidades y expectativas con respecto a las actividades de bienestar institucional y estímulos.

RESULTADOS CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2024

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

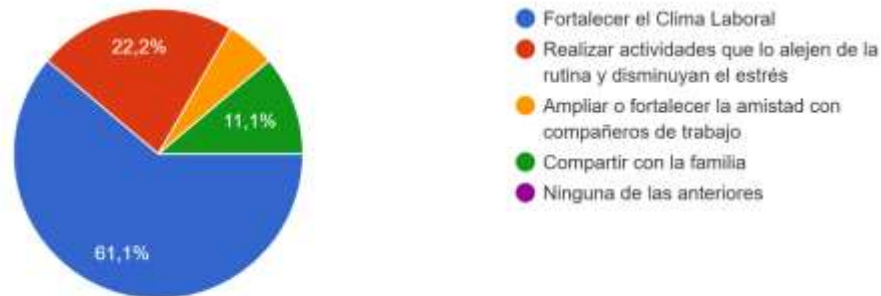
Subdirección u Oficina a la que Pertenece

18 respuestas



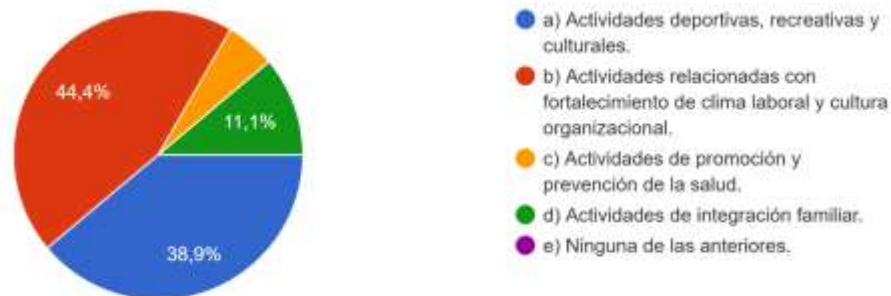
1. Cuales son los Principales motivos para participar en las actividades de Bienestar?


18 respuestas



2. Seleccione la actividad en la que le gustaría participar y considera que es:

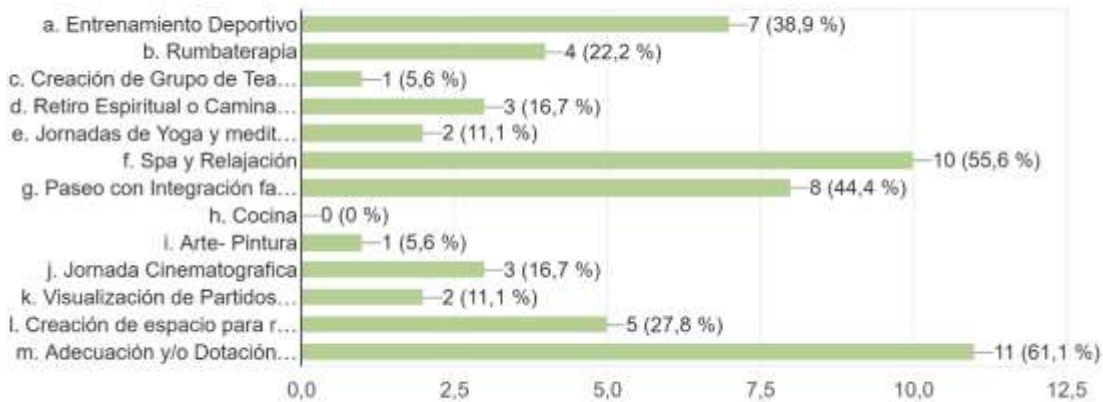
18 respuestas



| | | |
|---|--|----------------------------|
|  INDERBU Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

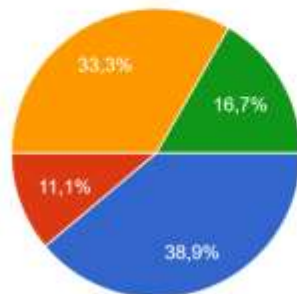
3. ¿Que actividades específicamente, desea para el plan de Bienestar?

18 respuestas



4. Con el fin de afianzar los valores del Servidor Público, ¿Cuál considera usted que es la mejor forma de interiorizar y apropiar el código de integridad?

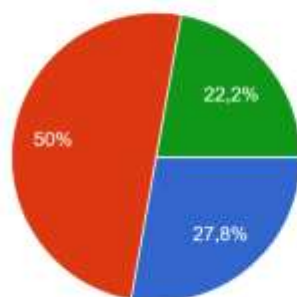
18 respuestas




- a) Actividades lúdicas enfocadas a interiorización de valores.
- b) Talleres, charlas, seminarios, etc. de fortalecimiento de valores.
- c) Medios de comunicación internos (fondos de pantalla, cartelera virtual, boletín de comunicaciones, campañas...)
- d) Actividades propias de cada equipo de trabajo.
- e) Ninguna de las anteriores.

5. Cómo considera que se puede fortalecer la cultura organizacional?

18 respuestas

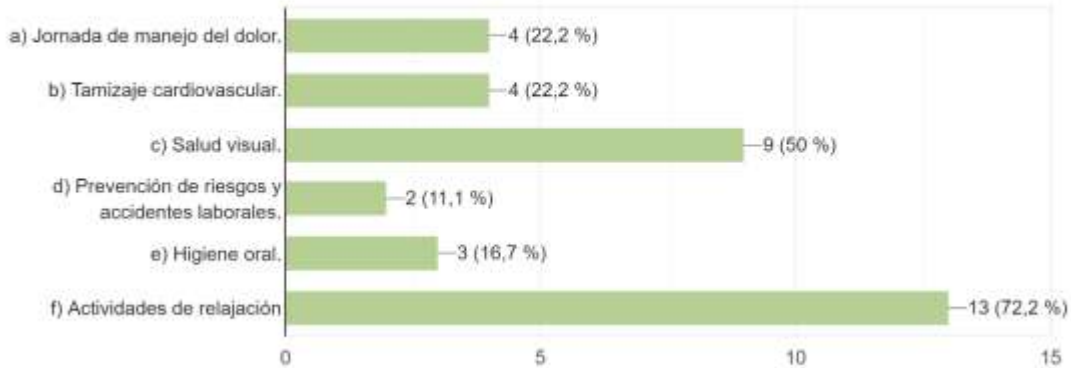


- a) Fortalecimiento de competencias comportamentales en todos los niveles de la Entidad.
- b) Generar espacios de interacción con la alta Dirección que permitan comunicar y mejorar procesos internos.
- c) Campañas, logros y reconocimientos.
- d) Talleres de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación para Directivos.
- e) Ninguna de las anteriores.

| | | |
|---|---|---------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

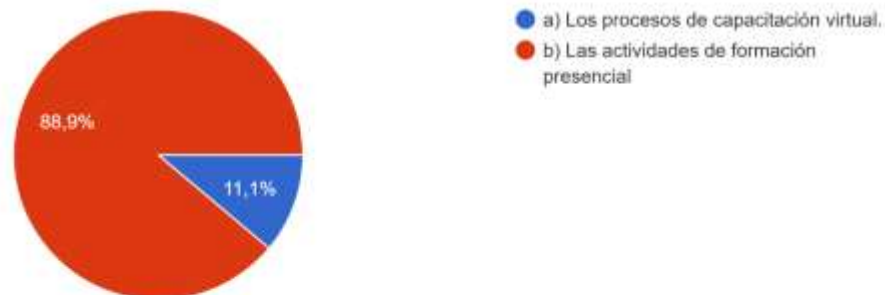
6. ¿Qué actividad estaría de acuerdo a realizar durante las jornadas de salud y bienestar?

18 respuestas



7. En su concepto, ¿qué tiene mayor efectividad en el proceso de aprendizaje?


18 respuestas



8. En su concepto, ¿Cómo desearía que se ejecutaran las capacitaciones para el personal de Planta?

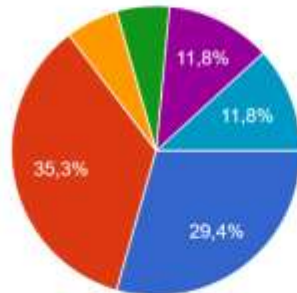
16 respuestas



| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

9. De los siguientes factores de riesgo, ¿Cuál NO identifica y NO conoce como prevenirlo en su lugar de trabajo?

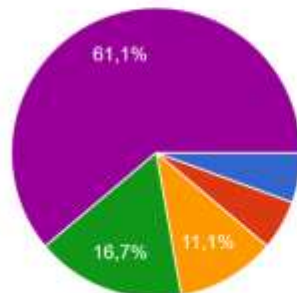
17 respuestas



- a) Biológico
- b) Psicosocial (volumen de la tarea, manejo de situaciones, relaciones con...)
- c) Público (atentados, robos, asonadas, accidentes de tránsito).
- d) Mecánico (caídas de personas, golpes con objetos).
- e) Ergonómico (malas posturas, movimientos repetitivos, otros).
- f) Físico (ruido, exceso o defecto en la...)

10. Teniendo en cuenta que el plan de bienestar y estímulos esta encaminado a fortalecer la calidad de vida familiar, personal y laboral, ¿Qué sugerencia tiene al respecto para mejorar su diseño?

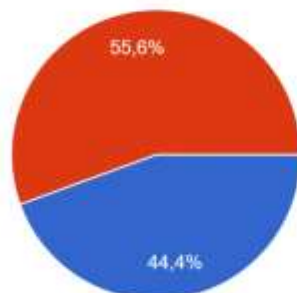
18 respuestas




- a) Generar otros mecanismos de participación
- b) Incluir familias.
- c) Sensibilizar a jefes y directivos para realizar actividades en espacios deferentes
- d) Ampliar o incluir presupuesto para celebración de cumpleaños.
- e) Estímulos pecuniarios y/o de días compensatorios

11. Considera que cuenta con capacidad para liderar actividades encaminadas al fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo (ejemplo: reali...s, actividades de hábitos de vida saludables, etc.)

18 respuestas

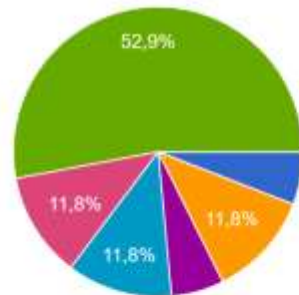


- a) Si
- b) No

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

12. Cuáles?

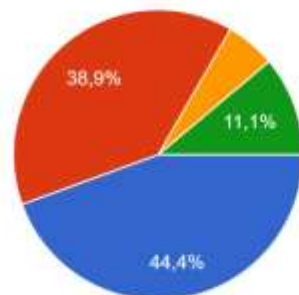
17 respuestas



- a) Pausas Activas
- b) Brigadas de Emergencia
- c) Elasticidad, Fortalecimiento Muscular
- d) Habitos de Vida Saludables y Autocuidado
- e) Seguridad y Salud en el Trabajo
- f) Higiene Laboral, Riesgos de los Puestos de Trabajo
- g) Manejo de Equipos y Clima Laboral
- e) No responde- No aplica

DEFINICION DE OTRAS ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR: 1. En Relación a los cumpleaños de Funcionarios y Contratistas, como le gustaría que estos fuesen celebrados:

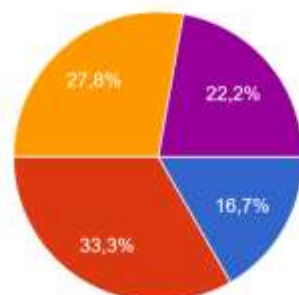
18 respuestas




- a) Reuniendo Dinero y Realizando una celebración a fin de mes con el fin de felicitar a Funcionarios y Contratistas...
- b) Celebrar unicamente el cumpleaños de los funcionarios, cargando el valor de la celebración al Proceso Contractual...
- c) Celebrar el cumpleaños de funcionarios, reuniendo dinero entre los demás funcionarios. y Celebrar el de l...
- d) Ninguna de las anteriores

DEFINICION DE OTRAS ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR: 3. En Relación al Viaje de Funcionarios, De los siguientes destinos, cual prefiere?

18 respuestas



- a) Santa Marta
- b) Cartagena
- c) Triangulo del Café
- d) Berlin (Con acompañante)
- e) Paipa (Con acompañante)


| | | |
|---|--|----------------------------|
|  INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small> | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

OBSERVACIÓN: Es importante indicar que de los 18 funcionarios solo 16 respondieron con éxito nuestra encuesta esto con el fin de mejorar nuestro plan de bienestar e incentivos institucionales para el buen funcionamiento del Inderbu, creando espacios libres para la interacción de nuestro personal en cada evento realizado.

4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos del INDERBU, promoviendo espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y realizando actividades para elevar el sentido de pertenencia con la Entidad.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  INDERBU <small>Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga</small> | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Organizar acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Garantizar el desarrollo integral de los servidores del INDERBU, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de dirección del recurso humano para el logro de los objetivos propuestos.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.


4.3 ALCANCE

Son beneficiarios del Plan institucional de Bienestar y estímulos los servidores públicos de la planta de personal del Instituto de la Juventud, el Deporte y la Recreación de Bucaramanga y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018. Respecto al Plan de Incentivos, este cubrirá a los funcionarios de carrera administrativa.

Para efectos del Plan de Bienestar Social se entiende por familia del servidor:

- el cónyuge o compañero(a) permanente
- los padres del empleado
- los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar establecidas en este plan.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

4.4 DEFINICIONES

Bienestar Social: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Comprende la intervención en dos grandes áreas. Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar determinados objetivos por voluntad propia y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Pueden ser de carácter pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

4.5 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Los beneficiarios del Plan de Bienestar son los Directivos, Profesionales, Asesores, Técnicos y Auxiliares Administrativos del INDERBU y sus familias.



A continuación, se detalla la distribución de la planta de personal vigente:

| DEPENDENCIA | NÚMERO DE CARGOS |
|--|------------------|
| Dirección General | 3 |
| Subdirección Administrativa y Financiera | 6 |
| Subdirección Operativa | 6 |
| Subdirección Técnica | 1 |
| Oficina Asesora Jurídica | 1 |
| Comunicaciones y Prensa | 1 |
| Control Interno | 1 |
| TOTAL GENERAL | 19 |

Tabla 1. Distribución de la planta de personal por dependencia

| GÉNERO | NÚMERO DE FUNCIONARIOS |
|-----------------------|------------------------|
| Femenino | 10 |
| Masculino | 9 |
| TOTAL, GENERAL | 19 |

Tabla 2. Distribución de la planta de personal por Género.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|   | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

4.6 COMPOSICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

4.6.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional efectos de gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Para el desarrollo de varias de las actividades de esta área, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar Cajasán, Entidades Promotoras de Salud, entre otras.

4.6.1.1 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL


Estas actividades ofrecidas por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área Administrativa y Financiera de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los planes de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

4.6.1.2 ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Con insumo propio del Instituto se realizarán diferentes actividades deportivas y recreativas, con el apoyo del Programa HEVS, las cuales se encuentran enfocadas mejorar la condición física y mental del personal de planta, integrando también al capital Humano Contratista del área administrativa, con el fin de unir y mejorar el clima organizacional. Adicional a lo anterior, también se brindarán los primeros auxilios HEVS, donde se dispondrá de un equipo Interdisciplinario de profesionales:

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

Nutrición- Fisioterapeuta- Psicólogo y Enfermera, con el ánimo de brindar acompañamiento a los funcionarios y contratistas que deseen aprovechar la asesoría que estará dispuesta para todos.

4.6.1.3 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Se buscará realizar convenios con el fin de recibir invitación a los diferentes eventos culturales del Municipio de Bucaramanga.

4.6.1.4 RECREACIÓN

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce, respeto, tolerancia, sana competencia, compromiso organizacional y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

4.6.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidas por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores públicos.


Comprende planes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

4.6.2.1 CLIMA LABORAL

Se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo. El INDERBU a través de acciones busca fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas, liderazgo, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

A través de charlas y acompañamiento Interdisciplinario se busca satisfacer la necesidad de mejorar el Clima organizacional del instituto.

4.6.2.2 PRE-PENSIONADOS

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

Está concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión por vejez.

El objetivo principal es preparar al servidor para el cambio de estilo de vida luego de su retiro de la Entidad y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

4.7 DEBERES Y DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS EN CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR


4.7.1 DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Participar activamente en las actividades definidas en el plan de bienestar, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
- Cuidar los recursos públicos que la Entidad tiene para beneficio en las actividades de bienestar, y reportar de manera oportuna los inconvenientes que se presenten durante el desarrollo de las actividades a la Subdirección Administrativa y Financiera.
- Participar en las evaluaciones de las actividades que así lo requieran.
- Reportar la asistencia en las actividades de bienestar y dejar la trazabilidad a través del listado de asistencia, encuesta y registro fotográfico.

4.7.2 DERECHOS DE LOS FUNCIONARIOS

- Participar activamente en las actividades del Plan de Bienestar y Estímulos que para los servidores públicos y sus familiares establezca la Entidad, tales como los de deportes, recreación, cultura, promoción y prevención de la salud.
- Crear, mantener y mejorar mancomunadamente las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores públicos.

4.7.3 BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS PLANES DE BIENESTAR

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

- Corto Plazo: Los servidores públicos que participan en las actividades del Plan de Bienestar perciben un mejoramiento de su estado de ánimo, se sienten mejor, con más energía, controlan mejor el estrés, se relacionan de mejor forma con su entorno, aumenta la motivación laboral, fomenta el sentido de pertenencia a la entidad, mejora los niveles de relajación.
- Largo Plazo: Las personas activas, tendrán menos riesgo de contraer dolencias osteomusculares, enfermedades cardiovasculares, obesidad, hipertensión, diabetes, estrés, depresión, ansiedad, aumento en la productividad, mejora el proceso de toma de decisiones, mejora la motivación y estabilidad laboral, menor incidencia de enfermedades física, psicológicas, mayor asertividad, concentración y memoria.

4.8 ACTIVIDADES DE BIENESTAR

El plan planificado se elaboró de acuerdo con las recomendaciones y propuestas de intervención consignadas en el informe del diagnóstico psicosocial realizado en diciembre de 2022 y la información recolectada de la encuesta de bienestar la cual contempla actividades deportivas, recreativas, promoción y prevención de la salud, artísticas y culturales; con lo cual se pretende integrar a la familia del empleado público, elevar su calidad de vida y su nivel de compromiso con la entidad.


4.9 OTRAS ACTIVIDADES

Dentro de las actividades está la de realizar el PROCESO DE INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN que permite a los empleados públicos afianzar sus conocimientos en administración pública, así como en la comprensión de la misión, la visión y los valores propios de la entidad.

La Dirección General del INDERBU está comprometida con asegurar la participación de sus colaboradores en las diferentes actividades recreativas, artísticas, culturales y deportivas lideradas por diferentes entidades públicas y privadas y que se llevan a cabo en los escenarios deportivos que administra la institución.

La entidad también cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, un Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, un Plan Anual de Vacantes y un Plan de previsión de recursos Humanos, los cuales complementan el Plan Institucional de Bienestar y Estímulos. Los anteriores planes institucionales integran el Plan de Gestión del Talento Humano.

Con los resultados de la evaluación del desempeño de los empleados se determina el otorgamiento de los incentivos; al final de la vigencia los evaluadores la realizarán de manera objetiva, juiciosa, responsable, acorde con los criterios previamente establecidos, con el fin de que en dicha

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

evaluación se destaque al empleado público que realmente sea merecedor de dicho incentivo, porque cumple y sobresale en su labor, de acuerdo a lo establecido en las disposiciones vigentes.

RECOMENDACIONES DE INFORME RIESGO PSICOSOCIAL NOV 2023

La prevención a nivel de riesgo psicosocial requiere un abordaje simultaneo en tres niveles individual, intralaboral y extralaboral, por lo tanto, se recomienda que las intervenciones que se realicen interdisciplinariamente se hagan teniendo en cuenta estos tres aspectos.

Diseñar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica con actividades que permitan mitigar los efectos nocivos para la salud de los trabajadores ocasionados por los factores de riesgo descritos, donde se incluya al personal directivo y operativo (servidores públicos y contratistas)


Se recomienda que para las próximas ocasiones se pueda aplicar la batería de riesgo psicosocial a todos los servidores públicos y contratistas que lleven más de tres (3) meses en la entidad.

Se recomienda implementar talleres que fomenten hábitos saludables como estilos de vida saludable, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de relaciones interpersonales.

Se recomienda realizar capacitación sobre la administración adecuada del tiempo basada en las actividades intralaborales y extralaborales.

Se recomienda fortalecer el área de capacitaciones entre ellas esta claridad de rol, control sobre el trabajo.

Ofrecer al personal herramientas que les permita el manejo adecuado del estrés a través del autoconocimiento y autocontrol, construyendo consciencia sobre el estrés de trabajo, con la finalidad de disminuir los niveles de tensión durante la jornada laboral, esto a través de técnicas de respiración y de relajación.


| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

4.10 PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

| POBLACION OBJETIVO | EJE TEMATICO | DESCRIPCION | CANTIDAD DE ACTIVIDADES |
|----------------------------|--|--|--------------------------------|
| Funcionarios | Equilibrio Psicosocial | Viaje de funcionarios a sitio Turístico | 1 |
| Funcionarios | Equilibrio Psicosocial | Celebración actividad de Fin de año | 1 |
| Funcionarios | Equilibrio Psicosocial | Celebración Día de amor y amistad en familia | 1 |
| Funcionarios /Contratistas | Salud Mental- Diversidad e Inclusión- | Capacitaciones de Intervención Riesgo Psicosocial | 4 |
| Funcionarios | Equilibrio Psicosocial | Taller de cocina | 2 |
| Funcionarios/ Contratistas | Equilibrio Psicosocial- Diversidad e Inclusión | Entrenamiento INDERBU ACTIVO | 12 |
| Funcionarios/ Contratistas | Salud Mental | Primeros Auxilios HEVS Psicología- Fisioterapia- Nutrición- Enfermería | 19 |
| Funcionarios | Equilibrio Psicosocial | Reconocimiento Mejor funcionario por desempeño y mejor Equipo de trabajo | 1 |
| Funcionarios/ Contratistas | Equilibrio Psicosocial- Diversidad e Inclusión | Celebración Fechas Especiales (Día de la mujer- día del hombre- Día de la Madre- Día del Padre-Día de amor y amistad-- día de los niños Halloween) | 6 |

Tabla 1. Descripción de las actividades del Plan Institucional de Bienestar y Estímulos

4.11 ENTIDADES DE APOYO

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 07 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral y estímulos de la entidad, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades con las cuales se pueden establecer convenios especiales:

- Apoyo Programa HEVS
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.
- Otras entidades de apoyo para promoción y prevención de la salud.

Acorde con el presupuesto destinado para el Plan de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un Plan de institucional de Bienestar y Estímulos.


4.12 RECURSOS PRESUPUESTALES:

La entidad cuenta con un presupuesto de \$35.000.000 para la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos en la vigencia 2024.

4.13 RESPONSABLES DEL PLAN DE BIENESTAR


La Destinación de recursos y aprobación del Plan de Bienestar y estímulos es responsabilidad de la Dirección General.

La ejecución y seguimiento del plan de bienestar está a cargo de la Subdirección Administrativa y Financiera.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 06 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

4.14 EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

| OBJETIVOS | INDICADOR | FÓRMULA DEL INDICADOR | META | RESPONSABLE |
|--|---|--|---|--|
| Propender por unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de un mejor desempeño laboral. | Porcentaje de funcionarios con examen médico ocupacional realizado | $(\text{N}^{\circ} \text{ de funcionarios con examen médico ocupacional realizado} / \text{total de funcionarios}) * 100$ | 100% de los funcionarios de planta con exámenes médicos ocupacionales | Subdirección Administrativa y Financiera |
| | Porcentaje de aplicación de la Batería de riesgo Psicosocial a funcionarios | $(\text{N}^{\circ} \text{ de funcionarios con aplicación de la batería de riesgo psicosocial} / \text{total de funcionarios}) * 100$ | 100% de los funcionarios de planta con aplicación de la batería de Riesgo psicosocial | |
| Organizar acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, fortaleciendo aspectos tales como el educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar. | Porcentaje de actividades de bienestar desarrolladas por el INDERBU | $(\text{N}^{\circ} \text{ de actividades de bienestar desarrolladas} / \text{total de actividades Planificadas}) * 100$ | 100% de la participación de funcionarios en las actividades de bienestar | |

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 08 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

5 PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Conforme con lo establecido en la Ley, las entidades públicas deben implementar planes de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El resultado de la evaluación del desempeño laboral se debe tener en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos.

El Decreto 1227 de 2005 en el artículo 77, señala que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales.

5.1 OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

El Plan Anual de Incentivos busca fundamentalmente los siguientes objetivos:

- Elevar el nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de la labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando incentivos pecuniarios y No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:
 - Al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
 - Al mejor empleado de carrera Administrativa o encargo.
 - Al mejor equipo de trabajo.
 - Al funcionario con mayor arraigo de Valores del Código de Integridad
- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia
- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de sus funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo del INDERBU.

5.2 TIPOS DE INCENTIVOS

INCENTIVOS PECUNIARIOS:

5.2.1 Para el MEJOR EMPLEADO DE CARRRERA ADMINISTRATIVA de INDERBU:

- Dos (02) días Compensatorios


5.2.2 Para EL MEJOR EMPLEADO DE LNR de INDERBU

- Un (01) día Compensatorio

5.2.3 Para el MEJOR EQUIPO DE TRABAJO (Incentivo No Pecuniario como los detallados a Continuación)

5.2.4 Para EL FUNCIONARIO CON MAYOR ARRAIGO DE VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

- Un (01) día Compensatorio

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 08 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

Como INCENTIVO NO PECUNIARIO los servidores tendrán derecho a que:

- Se le reconozca al servidor seleccionado por nivel a través de Resolución el desempeño laboral en el nivel de excelencia.
- Sean exaltados públicamente en el evento que se realice del “Día del Servidor Público”

Los incentivos relacionados están sujetos a las siguientes condiciones:

- En ningún caso INDERBU entregará sumas de dinero en efectivo o cheque a los servidores beneficiarios de los incentivos.
- Los incentivos son personales e intransferibles.
- Corresponde a cada servidor efectuar los trámites a que haya lugar para hacer efectivo el incentivo.
- Los incentivos deberán hacerse efectivos durante la vigencia en que fueron generados, no podrán ser utilizados en vigencias posteriores.

6. COMITÉ DE INCENTIVOS:

Para la selección de los mejores servidores se conformará un Comité de Incentivos que será el que tendrá a cargo revisar las calificaciones de cada servidor de carrera administrativa y en cada nivel jerárquico seleccionar los empleados que hayan obtenido las más altas calificaciones de nivel sobresaliente, para elegir los mejores servidores por nivel, y el mejor servidor de INDERBU, que será quien haya obtenido la mejor calificación entre los seleccionados en cada nivel. Dicho comité estará integrado por:

- Subdirector Administrativo y Financiero.
- Un delegado de Dirección.
- Un representante de la Comisión de Personal o del Comité de Convivencia Laboral.

6 ANEXOS

PA.03- F05 CUESTIONARIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

7 CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | VIGENCIA | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO |
|----------------|-----------------|---|
| 01 | 10/08/2017 | Creación del documento. |
| 02 | 05/09/2018 | Inclusión de la tabla de contenido, modificación del contenido. |

| | | | |
|---|------------|--|----------------------------|
|  | | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 08 |
| | | | FECHA: 30/01/2023 |
| 03 | 31/01/2019 | Modificación del encabezado, inclusión del documento en el Sistema de Gestión de Calidad, ajuste del contenido, inclusión del control de cambios, inclusión del control de documentos. | |
| 04 | 31/01/2020 | Inclusión del alcance, actualización de los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar, la planificación de las actividades y recursos presupuestales. Actualización de los tipos de incentivos. | |
| 05 | 29/01/2021 | Actualización de los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar, la planificación de las actividades y recursos presupuestales. Actualización de los tipos de incentivos. | |
| 05 | 29/01/2022 | Actualización de los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar, planificación actividades y recursos año 2022. | |
| 06 | 30/01/2023 | Actualización de los resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar, planificación actividades y recursos año 2023. | |
| 07 | 21/12/2023 | Proyección Plan 2024 con recomendaciones. | |
| 08 | 17/06/2024 | Actualización Necesidades y Cuadro Actividades | |

8 CONTROL DE DOCUMENTOS

| CONTROL DE DOCUMENTOS | | | |
|---|--|--|---|
| ELABORO: Nombre: Eslendy Trigos Pérez Cargo: Contratista | REVISÓ: Jorge Antonio Cardozo Rubio. Cargo: subdirector Administrativo y Financiero | APROBÓ: Nombre: William Rodolfo Niño Mancipe. Cargo: director general | FECHA DE APROBACIÓN: 17/06/2024 |

| | | |
|--|--|----------------------------|
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 08 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |

| | | |
|--|--|----------------------------|
| | PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | CÓDIGO: PA.03-PLA01 |
| | PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS | VERSIÓN: 08 |
| | | FECHA: 30/01/2023 |