	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023



fodesep

Fondo de desarrollo de la educación superior
Vinculado al Ministerio de Educación Nacional

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Vigencia 2023

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 1 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	



	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

TABLA DE CONTENIDO


1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO	4
2.1	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4.	RESPONSABILIDADES.....	5
5.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	6
6.	MARCO NORMATIVO	6
7.	METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN	7
7.1	ÁREA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES	12
7.1.1.	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL	12
7.1.2	ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES.....	12
7.1.3	ACTIVIDADES CON LA FAMILIA.....	13
7.1.4.	ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD.....	13
7.1.5	ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN PROGRAMAS DE VIVIENDA.....	14
7.1.6.	ACTIVIDADES PARA PRE PENSIONADOS.....	14
7.1.7.	ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN NO FORMAL.....	15
7.2	ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	15
7.2.1	ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	16
7.2.2	ACTIVIDADES DE CULTURA Y SATISFACCIÓN LABORAL	21
7.2.3.	PLANES DE INCENTIVOS	24
7.2.4	FLEXIBILIDAD LABORAL	28

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 2 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

7.2.5. ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA, INTEGRIDAD Y PARTICIPACIÓN ACTIVA	31
7.2.6. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO	31
8. MEDICIÓN E INDICADORES	32
9. ANEXO 1 CRONOGRAMA.....	33
10. ANEXO 2 PRESUPUESTO.....	33
11. ANEXOS ADICIONALES.....	33

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 3 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado y dinámico, el Fondo de Desarrollo para la Educación Superior -FODESEP, ha desarrollado el Plan de Bienestar e Incentivos para los empleados y contratistas, buscando la calidad de vida en general, enalteciendo la labor de cada uno de ellos, fortaleciendo el clima laboral y cultura, generando sentido de pertenencia y motivación.

En este sentido, el FONDO DE DESARROLLO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR – FODESEP se ha encargado de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar actividades de bienestar, incentivos, clima y cultura organizacional, con el fin de garantizar un ambiente favorable para la consecución de los objetivos institucionales y a su vez, satisfacer las necesidades de todo el personal que hace parte de la institución, de su grupo familiar y de su calidad de vida.

Con base en esto, el área de Talento Humano elabora el Plan de Bienestar e Incentivos, el cual está soportado con mediciones de bienestar, clima y cultura laboral.

2. OBJETIVO


2.1 OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados del FONDO DE DESARROLLO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR – FODESEP y de su entorno, a través de actividades que favorezcan el desarrollo profesional y personal, el bienestar físico y mental, el equilibrio de la vida laboral, el clima y cultura organizacional, el desempeño laboral de los empleados, la productividad y generación de sentido de pertenencia con la Entidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los empleados y contratistas que promuevan el buen clima laboral y el compañerismo.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los empleados y contratistas.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 4 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

- Adelantar acciones encaminadas a fortalecer los valores de la cultura organizacional, así como buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales, de tal forma que se genere el compromiso institucional, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.
- Reconocer el desempeño del personal del FONDO DE DESARROLLO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR – FODESEP, enalteciendo su labor para el cumplimiento de los objetivos.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados del FONDO DE DESARROLLO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR – FODESEP, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

3. ALCANCE


El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los empleados y contratistas que desempeñen sus funciones en el Fondo de desarrollo de la Educación Superior-FODESEP, quienes podrán acceder y participar en los programas que adopte la Entidad.

El Plan de Bienestar e Incentivos está encaminado a la detección de las necesidades del personal, con el fin de crear, mantener y mejorar su nivel de vida personal, laboral y familiar, generando condiciones que favorezcan su desarrollo integral mejorando su productividad, desempeño, motivación, reconocimiento y logrando un equilibrio entre calidad de vida – trabajo y un adecuado ambiente laboral.

4. RESPONSABILIDADES

- El área de Talento Humano será la encargada del diseño y desarrollo de las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos del FONDO DE DESARROLLO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR – FODESEP.
- El Comité Institucional de Gestión y desempeño es el responsable de la aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos y de los recursos necesarios para su ejecución
- La Secretaria General velará por el cumplimiento de las actividades plasmadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 5 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

- El área financiera, es la responsable de informar el estado del rubro presupuestal destinado para la ejecución del Plan de bienestar e Incentivos.
- El área de seguridad y salud en el trabajo, será responsable de apoyar la ejecución de las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos.

5. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN


El área de Talento Humano de manera anual realizará la revisión del Plan de Bienestar e Incentivos mediante la aplicación de las encuestas correspondientes a: Bienestar e Incentivos (aplicación anual), Clima laboral y Adaptación al Cambio (aplicación cada dos años) y, Clima, Cultura y Satisfacción Laboral (aplicación cada dos años), lo anterior con el fin de actualizar el cronograma de actividades de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional para el periodo que entra en vigor.

6. MARCO NORMATIVO

La normatividad que regula los Planes de Bienestar e Incentivos en las entidades y por los cuales se soportará el presente Plan es la siguiente:

- **Ley 100 de 1993;** El artículo 262, literal c, señala que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”
- **Ley 734 de 2002;** Artículo 33, numerales 4 y 5 Dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas 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”, LEY 1952 DE 2019
- **Decreto 1567 de 1998;** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- **Ley 1857 de 2017;** medidas de protección de la familia los empleadores deben facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia.
- **LEY 909 DE 2004;**” Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 6 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023


- **Ley 1221 de 2008;** “Por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 884 de 2012;** “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1616 de 2013;** “Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1083 de 2015;** “Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública”
- **Decreto 2362 de 2015;** “Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015,” Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia”
- **Ley 1811 de 2016;** “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”.
- **Decreto 1499 de 2017;** Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes bienestar social e incentivos para los servidores públicos
- **Ley 2101 de 2021;** tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores
- **Ley 2191 de 2022;** “por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”

7. METODOLOGÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos está enfocado en brindar los recursos, herramientas y espacios dentro de la entidad para la identificación de necesidades de bienestar, clima y cultura organizacional, por medio de la satisfacción de las necesidades básicas y la intervención de dimensiones para el desarrollo humano.

El Área de Talento Humano de manera anual realizará la revisión del Plan de Bienestar e Incentivos, aplicará las encuestas correspondientes de Bienestar e Incentivos (aplicación anual), Clima laboral y Adaptación al Cambio (aplicación cada dos años) y, Clima, Cultura y Satisfacción Laboral (aplicación cada dos años), las mencionadas encuestas fueron aplicadas en 2022, con el fin de actualizar el

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 7 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	


	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

cronograma de actividades de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional para el periodo que entra en vigor.

La promoción de actividades de bienestar del presente plan estará encaminada a satisfacer las nueve necesidades fundamentales (axiológicas) para el Desarrollo a Escala Humana, según la teoría de Alfred Max-Neef, 1998:

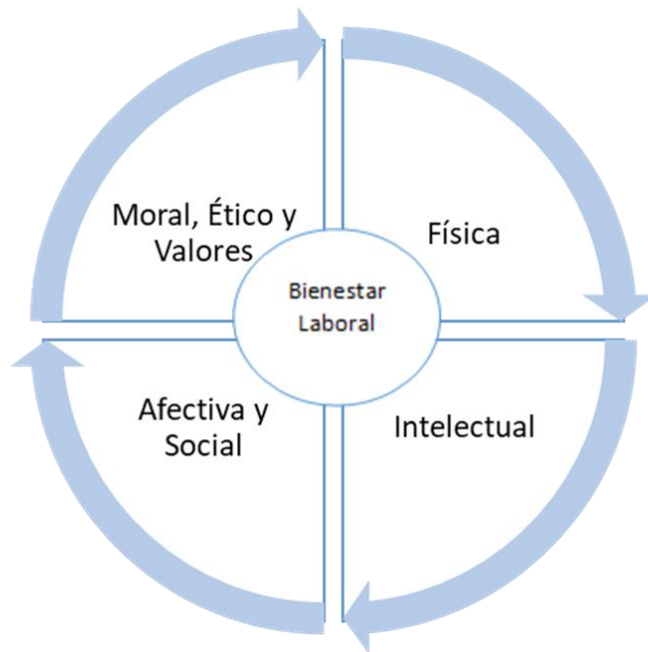
	Necesidades	Definición
1	Subsistencia	Concepción que la persona elabora acerca de su supervivencia, implica el bienestar físico y mental.
2	Protección	Percepción de la persona acerca de la seguridad, implica el mutuo apoyo a nivel familiar, grupal y social.
3	Afecto	Valoración de la persona para hacer amistades, de sentir aprecio y sentirse apreciado, expresar emociones, ser solidario, generoso y tolerante.
4	Entendimiento	Noción de la persona para comprender y desarrollar conciencia crítica y habilidades mediante métodos de aprendizaje, que permitan analizar e interpretar la realidad desde el ámbito organizacional.
5	Participación	Sensación de la persona al integrarse, implica pertenecer y trabajar en grupo, colaborar, interactuar y compartir ideas en ámbito laboral.
6	Ocio	Impresión que genera la persona para la utilización del tiempo libre, busca la participación en espacios de integración diferentes a las actividades laborales tales como, culturales, deportivos, sociales y familiares.
7	Creación	Representación que la persona elabora en su forma de pensar, sentir y actuar de manera espontánea y creativa.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 8 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023


	Necesidades	Definición
8	Identidad	Sentimiento de la persona de ser sí mismo, de comprometerse, reconocerse e integrarse con su entorno laboral, mediante valores, normas y roles.
9	Libertad	Percepción de la persona sobre la conciencia de sí mismo, de actuar y tomar decisiones. Autonomía para regular su conducta con base a sus creencias y principios.

Adicionalmente, se han definido cuatro (4) dimensiones para el Desarrollo Humano a intervenir mediante las actividades planteadas en este Plan:



Dimensión Física: hace referencia al cuidado de nuestro cuerpo, hábitos alimenticios saludables, descanso, hacer ejercicio, autocuidado.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 9 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Dimensión Intelectual: hace referencia a los conocimientos, logros y aprendizajes. Compuesta por procesos como el pensamiento, la memoria, atención, el lenguaje, el razonamiento, entre otros, que nos posibilitan aprender y desarrollar nuestros conocimientos.


Dimensión Afectiva y Social: comprende vínculos o relaciones afectivas que establecemos con otras personas, relaciones interpersonales (familia, amigos, compañeros de trabajo), así como por nuestras alegrías, enojos, tristezas, temores, etc.

Dimensión Moral, ético y valores: se refiera los códigos o sistemas de valores morales que desarrollamos individualmente y, también, al desarrollo de un sentido vital o de propósito, a través de la búsqueda de un significado para nuestras vidas.

Dentro del Plan de Bienestar e Incentivos se contempla los siguientes principios para su desarrollo:

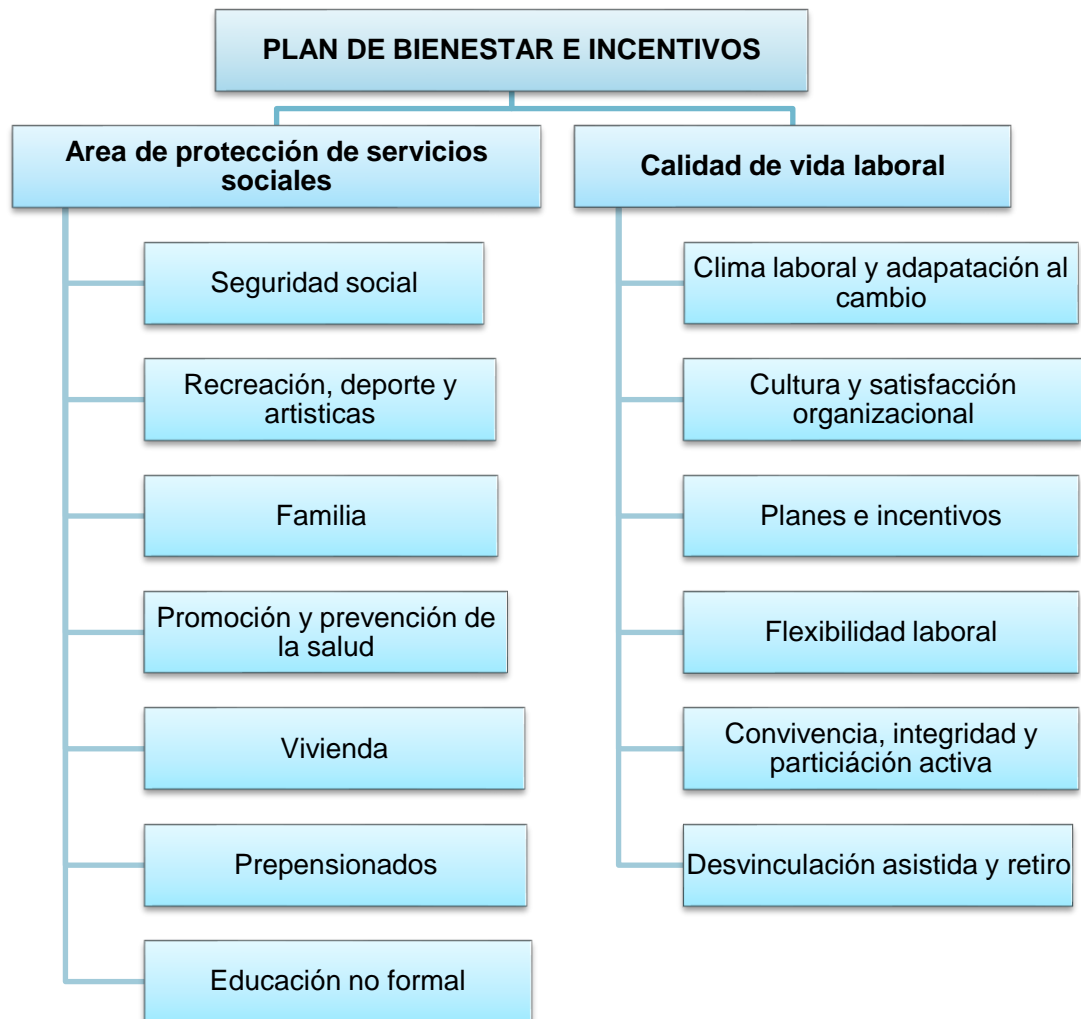
- a. Humanización del Trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. Equidad y Justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. Sinergia. Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
- d. Objetividad y Transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e. Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 10 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	


	PLAN INSTITUCIONAL	Código: GC-FM-018
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

- f. Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Las actividades desarrolladas por parte del Área de Talento Humano estarán enfocadas a gestionar y programar actividades que actúen como satisfactores sinérgicos a las nueve necesidades básicas y al desarrollo de las cuatro dimensiones de intervención en dos áreas importantes:



PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 11 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

Esta área se orienta a fomentar y diseñar actividades de bienestar que atiendan las necesidades básicas y desarrollo de las dimensiones de desarrollo del empleado de la entidad y de sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, mediante los programas ofrecidos por diferentes entidades de servicios de seguridad social

7.1.1. ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL

Estas actividades están encaminadas en la coordinación de Talento Humano con las entidades de Seguridad Social para uso de los servicios y programas ofrecidos por estos, comprenden lo siguiente:


- a) Gestionar los procesos de afiliación y los diferentes trámites a los servicios de seguridad social con Empresas Promotoras de Salud – EPS, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, Fondos de vivienda y Cajas de Compensación Familiar – CCF.
- a) El responsable de Talento Humano, mantendrá comunicación constante con estas entidades para la programación de las diferentes actividades, y, será el canal para la afiliación de ingreso, orientación sobre servicios y traslados, para la coordinación y entrega de carnés y demás documentos requeridos por el personal.

7.1.2 ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES

Estas actividades son parte fundamental para generar espacios de participación, interacción, identidad e integración de los empleados, por consiguiente, el responsable de Talento Humano en compañía con las Empresas Promotoras de Salud – EPS, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, Fondos de vivienda y Cajas de Compensación Familiar – CCF, ejecutará las siguientes actividades:

- a) Gestionar actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales, Artísticas y Culturales, actividades de Autocuidado, estas actividades se encuentran plasmadas en el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos.
- b) Actividades de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado.
- c) Gestionar actividades que promuevan el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades y conocimientos y motivar el uso adecuado del tiempo libre, mediante actividades deportivas, lúdicas, artísticas, culturales, entre otros.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 12 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

d) Celebración fechas especiales que fortalezcan la relación de los empleados, su reconocimiento e incorporación de su familia.

7.1.3 ACTIVIDADES CON LA FAMILIA

Estas actividades buscarán el mejoramiento de las relaciones del empleado de la entidad con su medio laboral y familiar. El responsable de Talento Humano en conjunto con las Empresas Promotoras de Salud – EPS, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, Fondos de vivienda y Cajas de Compensación Familiar – desarrollará y programará actividades que promuevan ambientes de esparcimiento, que impacten en las relaciones familiares y que le permitan al empleado del Fondo integrarse con su grupo familiar y social:


- a) Día de la Familia: brindar a cada trabajador del FODESEP una jornada semestral para que puedan compartir con su familia para atender sus deberes de protección, acompañamiento y facilitar el acercamiento con cada uno de sus familiares.
 El FONDO DE DESARROLLO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR – FODESEP a decidido adoptar que para el año 2023 el día de la familia será el miércoles cinco (5) de abril (miércoles santo) y el viernes trece (13) de octubre (semana de receso escolar) con el fin de cumplir el objetivo de la ley que busca esto es una (1) jornada semestral, y que el trabajador comparta en familia.
- b) Ejecutar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre haciendo uso y divulgación de los servicios de las Cajas de Compensación Familiar – CCF.

7.1.4. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

El responsable de Talento Humano y el Administrador del SGSST, estarán encargados de gestionar actividades de promoción y prevención en salud ofrecidas por diferentes entidades como, Empresas Promotoras de Salud – EPS, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, Fondos de vivienda y Cajas de Compensación Familiar – CCF, y deberán:

- a) Incluir las actividades de estilos de vida saludable, alimentación sana, análisis de puestos de trabajo, salud física y mental, entorno físico laboral, en el Plan de Trabajo y cronograma del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SGSST.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 13 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

- b) Programar y realizar Semana de la Salud en FODESEP, donde por lo menos una vez a al año, se realicen actividades que impacten positivamente la salud y el estilo de vida de los empleados de la entidad. El objetivo de esta jornada estará enfocado en brindar un espacio adecuado para la educación en la salud, por medio de actividades, charlas y/o talleres de, nutrición, autocuidado, salud oral, salud visual, acondicionamiento físico, entre otros.

7.1.5 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN PROGRAMAS DE VIVIENDA

El responsable de Talento Humano junto con el FONDO NACIONAL DE AHORRO –FNA-, Cajas de Compensación Familiar – CCF y entidades externas programarán las siguientes actividades:

- a) Gestionar actividades de promoción de programas de vivienda, trámites e información pertinente a partir de las necesidades de los empleados del Fondo.
- b) Coordinar con el FONDO NACIONAL DE AHORRO –FNA-, Cajas de Compensación Familiar – CCF y entidades externas, la presentación de los diferentes programas y servicios que ofrecen para la adquisición, compra y remodelación de vivienda.
- c) Información de los subsidios de vivienda que tiene el estado para la compra de vivienda de interés social.


7.1.6. ACTIVIDADES PARA PRE PENSIONADOS

Estas actividades estarán encaminadas a preparar a los empleados de la entidad que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Se entiende en el FODESEP pre pensionados los hombres que haya cumplido 62 años y las mujeres que hayan cumplido 57 años, o las personas que teniendo una edad superior a esta aún no hayan completado los requisitos para pensionarse y estén vinculados al FODESEP.

La persona responsable de Talento Humano gestionará con las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, y otros entes de servicios, las siguientes actividades, con el fin de darles un acompañamiento a las personas de la entidad que están próximas a pensionarse:

- a) Llevar registro y seguimiento por medio de la MATRIZ PERSONAL FODESEP, de los empleados de la entidad que están próximos a cumplir la edad para pensión.
- b) Gestionar con los Fondos de pensión correspondientes, charlas personalizadas para la revisión de semana cotizadas, requisitos para pensionarse y trámites para la pensión de cada empleado de la entidad.
- c) Programar charlas educativas en, cambio de estilo de vida y preparación para la pensión,

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 14 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

proyecto de vida, manejo del tiempo libre.

- d) En el momento de la desvinculación por pensión del empleado y según el procedimiento de desvinculación desarrollado por la entidad, se deberá emitir carta de agradecimiento por el servicio prestado y reconocimiento de la trayectoria laboral.

7.1.7. ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN NO FORMAL

Según encuesta de Bienestar e incentivos, se programarán las actividades de Educación No Formal y actividades para el cumplimiento de las funciones en el FODESEP, mediante convenios con el SENA, IES y/o con el mismo personal de la entidad, teniendo en cuenta temas como Gerencia Pública - Escuela Corporativa del MEN, Servicio al Ciudadano, Gestión Estratégica del Talento Humano, Habilidades blandas, Manejo de sistemas de información, funciones y procedimientos por cargo, entre otros. Estas actividades se programarán en el Cronograma de actividades bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional, y en el Cronograma de Capacitaciones, según sea el caso, Dentro de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos, encontramos:


- Taller ajustes de finanzas
- Taller elaboración de presentaciones audiovisuales
- Taller comunicación oral, escrita y multimodal
- Taller ortografía y redacción
- Taller de análisis de datos
- Taller de creatividad e innovación empresarial
- Curso de idiomas
- Cursos enfocados en las necesidades de actualización de cada una de las áreas

Estas actividades se realizarán, con el fin de fortalecer competencias, destrezas, habilidades y nuevos conocimientos de cada cargo desempeñado en la entidad, para el desarrollo de las funciones y consecución de objetivos en el FODESEP.

7.2 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se orienta a la promoción de un ambiente laboral favorable y satisfactorio para el bienestar y desarrollo de los empleados de la entidad, impactando positivamente en el rendimiento, productividad, motivación y el mejoramiento de las relaciones interpersonales. Estas actividades

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 15 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

permitirán un desarrollo integral; profesional, laboral y organizacional, mediante la satisfacción de las necesidades básicas y la intervención de las dimensiones de desarrollo humano. Dentro de las actividades propuestas encontramos:

- Aplicación de encuesta de calidad de vida- Caja de compensación
- Reconocimiento a los funcionarios de acuerdo a su profesión
- Actividad de celebración fin de año
- Implementación de modalidad de teletrabajo suplementario
- Proceso de desvinculación asistida

Su enfoque está basado en promover un buen ambiente laboral, generar adecuadas relaciones humanas e interpersonales dentro de la entidad mediante la intervención de factores importantes como actividades de clima y adaptación al cambio, cultura y satisfacción laboral, convivencia y participación, planes de incentivos y reconocimiento al mérito, desvinculación asistida y retiro.


7.2.1 ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Las actividades estarán encaminadas a gestionar factores de fortalecimiento del sistema organizacional y del comportamiento individual y colectivo; por medio de la aplicación y de los resultados arrojados de la *Encuesta Clima laboral y Adaptación al Cambio* (aplicación cada dos años), donde se establecerán las medidas de intervención y programación de las respectivas actividades con puntuación alta.

Los componentes principales de evaluación son el Clima Laboral y la Adaptación al Cambio Organizacional (reformas organizacionales), valorando la forma cómo los empleados de la entidad perciben su relación con el ambiente de trabajo y cómo sus responsabilidades están alineadas con el sentido estratégico de la entidad.


Las principales variables que son de objeto de medición e intervención son las siguientes:

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 16 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023


Adaptación al Cambio	Clima Laboral	Descripción
Preparación para el cambio	Orientación organizacional	Conocimiento y claridad de los empleados de la entidad sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.
Asimilación del cambio		Claridad procedimientos instructivos, formatos y funciones, y su respectiva actualización. Colaboración de las diferentes dependencias de la entidad.
Aceptación del cambio	Gestión estratégica del Talento Humano	Nivel de percepción de los empleados del FODESEP sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.
	El estilo de dirección Liderazgo	Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. Percepción de las habilidades gerenciales y de liderazgo: relaciones interpersonales, empoderamiento, delegación, toma de decisiones, supervisión y seguimiento individual y colectivo, capacidad de negociación, retroalimentación en doble vía y reconocimiento, trabajo en equipo, mediación para mantener un buen clima. Ejemplo a seguir transmitiendo valores, trato justo e igualitario, define los objetivos de la organización, individuales y del área.
Compromiso con el cambio	La comunicación e integración Interacción social y buen ambiente de trabajo	Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 17 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023


Adaptación al Cambio	Clima Laboral	Descripción
		Colaboración entre dependencias, pares, superiores y subalternos. Relaciones interpersonales basadas en el respeto y de manera ética
	Comunicación Organizacional	Tengo disponible información sobre el catálogo de productos y servicios que ofrece la Entidad La comunicación sobre los resultados y marcha de la Entidad es clara y transparente La comunicación interna en la Entidad es una actividad permanente y planificada Conocimiento del Código de Integridad del FODESEP y sus valores Conocimiento del conducto regular y a dónde acudir en caso de un problema
Compromiso con el cambio	El trabajo en equipo	Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables. Se realizan reuniones en grupo y de seguimiento para el cumplimiento de objetivos colectivos Existe participación activa de todos los integrantes del equipo, colaboración y toma de decisiones en conjunto Hay reconocimiento de cada integrante dentro del equipo por la labor desempeñada Las relaciones interpersonales son adecuadas, fundadas en la fraternidad y camaradería
	La capacidad profesional	Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los empleados, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 18 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023


Clima Laboral	Descripción
El ambiente físico y condiciones de trabajo	<p>Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los empleados de la entidad.</p> <p>Disponer de las herramientas, equipos materiales y recursos necesarios para realizar la labor.</p> <p>Las herramientas y equipos son mantenidos en forma adecuada</p> <p>El espacio es suficiente y cómodo para realizar la labor de forma adecuada</p> <p>Las áreas de trabajo se conservan limpias y en orden, permitiendo el desarrollo de las actividades para lo que fueron destinadas</p> <p>Se dispone de suficientes instalaciones sanitarias y áreas de descanso</p> <p>Está definido un protocolo de primeros auxilios y se disponen de medios para llevarlo a cabo.</p> <p>De acuerdo a la nueva realidad desde el SG-SST se adelantará una encuesta ayudada con registros fotográficos que permitan identificar necesidades de los trabajadores que realizan trabajo en casa, con el fin de buscar estandarizar las condiciones laborales tanto en las oficinas del FODESEP como en la casa de los empleados.</p>
Prevención de riesgos psicosociales	La Entidad provee al personal charlas de manejo del estrés y de la carga mental del trabajo
Reconocimiento, satisfacción y pertenencia	<p>Sentido de pertenencia por trabajar para la Entidad</p> <p>Participación de los empleados en proyecto(s) de la Entidad</p> <p>Compartir y desarrollar los valores del FODESEP</p>
Remuneración	<p>Acceso a la información sobre los elementos que componen su salario</p> <p>Grado de satisfacción de los beneficios e incentivos que ofrece la Entidad, con las retribuciones por la labor desempeñada y con la remuneración</p> <p>Los salarios están en consonancia con los sueldos que hay en la Entidad y con la situación y marcha económica del Fondo.</p>

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 19 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Clima Laboral	Descripción
Promoción y evaluación del desempeño	<p>Posibilidades de promoción, sucesión y/o ascenso dentro de la Entidad</p> <p>Oportunidad de desarrollo profesional dentro de la Entidad para poder asumir una nueva posición</p> <p>Se informa de manera clara sobre las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo.</p> <p>Autonomía para llevar a cabo la labor</p> <p>Información disponible sobre los puestos vacantes en la Entidad</p> <p>Las promociones internas se realizan de manera justa y equitativa</p> <p>Se realiza la evaluación de desempeño de cada uno de los cargos de manera periódica, y los criterios de evaluación son objetivos y acordes al manual de funciones</p>
Formación	<p>Recibo formación para actualizar los conocimientos de mi trabajo</p> <p>Los planes de formación de FODESEP se adecuan a mis necesidades de desarrollo profesional en la Entidad</p> <p>Se realizan actividades para el desarrollo personal y la gestión del talento humano</p> <p>Se realizan inducciones y reinducciones en la entidad y éstas son efectivas</p> <p>Claridad en las funciones y objetivos de cada cargo</p> <p>Recibir entrenamiento necesario para realizar las funciones desempeñadas</p> <p>Oportunidades para obtener nuevos conocimientos y habilidades</p>
Autonomía e innovación	<p>Posibilidad de tomar decisiones propias sin necesidad de consultar a un superior</p> <p>La Entidad innova y mejora continuamente para ser el líder de su sector</p> <p>Se alienta a los empleados a buscar nuevas formas de resolver problemas</p> <p>La dirección está abierta a las sugerencias y consejos de los empleados</p> <p>El Fondo aprecia y valora las ideas de todo el personal</p>

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 20 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023


Clima Laboral	Descripción
	<p>La Entidad está buscando hacer cambios para mantener su competitividad</p> <p>Se tiene la oportunidad de innovar en el trabajo</p>
Orientación al cliente (externo e interno)	<p>Los procesos y procedimientos de trabajo en la Entidad están orientados hacia el cliente interno/externo y hacia el servicio al ciudadano</p> <p>Percepción de satisfacción y pertenencia sobre las ventajas de contratar servicios de la Entidad</p>
Motivación	<p>El personal identifica claramente cómo su trabajo contribuye a conseguir los resultados de cada dependencia</p> <p>La capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades asignadas por persona</p> <p>El personal dispone de la información necesaria para realizar su trabajo con excelencia y usa adecuadamente la documentación incluida en el Sistema de Gestión de la Entidad</p> <p>La Entidad da/ofrece la oportunidad de trabajar en proyectos/actividades que suponen nuevos retos</p> <p>El personal tiene claro cuáles son sus tareas y responsabilidades</p> <p>El trabajo designado ofrece retos y la oportunidad de seguir mejorando</p> <p>El trabajo de cada persona es reconocido y valorado</p>

7.2.2 ACTIVIDADES DE CULTURA Y SATISFACCIÓN LABORAL

Otro componente de la calidad de vida laboral es la Cultura Organizacional, definida como el conjunto de normas, creencias, símbolos, filosofías y valores que practican las personas que conforman la entidad y que hacen de ella su forma de comportamiento.

Las actividades estarán encaminadas a promover los elementos que componen la cultura del FODESEP de forma coherente y equilibrada, generando así un equilibrio externo (adaptación) con el

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 21 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

interno (integración); fomentando una cultura orientada hacia la persona, donde las decisiones sean compartidas, exista seguridad laboral, bienestar e igualdad de oportunidades.

Se aplicará la *Encuesta Clima, Cultura y Satisfacción Laboral* (aplicación cada dos años), y teniendo en cuenta los resultados aquí arrojados se establecerán las medidas de intervención y programación de las actividades que obtuvieron una puntuación alta.


Los componentes principales de evaluación son La Cultura Organizacional y La Satisfacción Laboral, valorando la identidad cultural organizacional, el sentido pertenencia y la satisfacción laboral del personal de la entidad e identificando cuáles son las actividades que se deben desarrollar para lograr un mayor compromiso del personal del Fondo, un mayor nivel de satisfacción hacia el trabajo, hacia el cumplimiento los objetivos, su misión y sus valores.

En este componente se intervendrá la *Dimensión Moral, ético y valores: se refiera los códigos o sistemas de valores morales que desarrollamos individualmente.*

Las principales variables de evaluación e intervención son las siguientes:


Componente	Descripción
Satisfacción Laboral	
Nivel de satisfacción en relación con los jefes y Directivos	Comunicación con el Jefe y/o supervisor Relación global con el Jefe y/o supervisor La participación del Jefe y/o supervisor en el carrera y crecimiento profesional Los conocimientos y aptitudes del Jefe y/o supervisor Reconocimiento recibido por parte del Jefe y/o supervisor El Jefe y/o superior evalúa de forma justa El Jefe y/o superior tienen interés activo en el trabajo El Jefe y/o superior está dispuesto a promocionarme El Jefe y/o superior me escucha El Jefe y/o superior tiene unas expectativas realistas sobre los resultados

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 22 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL	Código: GC-FM-018
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Componente	Descripción
Satisfacción Laboral	
Nivel de satisfacción aspectos generales	Flexibilidad de horario Relación entre sueldo y resultados Oportunidad de ascenso Salario Seguridad en el trabajo Carga de trabajo Beneficios sociales y/o Incentivos Formación a cargo de la entidad
Componente Cultura Organizacional	Descripción
VALORES	En la Entidad se fomenta la innovación En la Entidad se promueve el trabajo en equipo Lo más importante en la Entidad es el cumplimiento de metas
CREENCIAS	Cree que para ingresar a la Entidad es necesaria una recomendación Cree que el salario que recibe por su labor en la Entidad es el adecuado Se le suministran las herramientas necesarias cumplir adecuadamente con su trabajo
CLIMA	Percibe que la Entidad le permite aprender y progresar como persona Percibe un ambiente de cooperación dentro de la Entidad Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo
NORMAS	Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en la Entidad En la Entidad hay normas respecto de la presentación personal de los empleados La Entidad utiliza sanciones ante una falta
SÍMBOLOS	La Entidad celebra fechas especiales como el día de la Mujer, Navidad, entre otros La Entidad recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores Los trabajadores reconocen y entienden el significado del logo y los colores representativos de la Entidad

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 23 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Componente	Descripción
Satisfacción Laboral	
FILOSOFÍAS	Su trabajo es coherente con la misión – visión de la Entidad Al haber una vacante, la Entidad toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas A la Entidad le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar

7.2.3. PLANES DE INCENTIVOS


Los planes de Incentivos están orientados a reconocer y motivar el desempeño individual y grupal en el cumplimiento de las labores y consecución de resultados, propiciando una cultura de trabajo orientado a la excelencia, calidad y productividad.

Según los resultados de la *Encuesta de Bienestar e Incentivos* (aplicación anual), se promoverán los incentivos más destacados y mejor puntuados por parte del personal de la entidad, previa aprobación de la Gerencia General del FODESEP. Las encuestas y la programación de estos estímulos se realizarán una vez al año.

En el momento de programación, el responsable de Talento Humano junto con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobarán los incentivos a otorgar, teniendo en cuenta las encuestas aplicadas y, definirán: Qué, Para quiénes, Dónde, Cuándo, Cómo y Quién será el encargado de su administración. Una vez definido, El responsable de Talento Humano llevará el seguimiento y control de estos en “Seguimiento Planeación Estratégica” a través de los archivos Teams Planeación, teniendo en cuenta el tipo de incentivo y las fechas correspondientes. Así mismo, llevará un control de las evaluaciones de desempeño con el fin de tener oportunamente los resultados que serán aportados para conceder los respectivos estímulos.


Se tendrán en cuenta los ocho tipos de incentivos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, (2012). *Sistema de Estímulos y Orientaciones Metodológicas*:

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 24 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo	Ejemplo Asociado
Reconocimientos	Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, debido a una competencia, comportamiento o resultado determinado.	<p>Reconocimiento Verbal: una frase de aprobación</p> <p>Reconocimiento Gestual o Mímico: un gesto de aprobación, una nota de felicitación o agradecimiento</p> <p>Reconocimiento al mejor empleado del mes (Escudo / mención)</p> <p>Reconocimiento por permanencia en la entidad 5 – 10 – 15 años (Escudo)</p> <p>Reconocimiento público a la labor meritoria mediante placa honorífica por parte de la Gerencia General</p>
Recompensas	Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.	Puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado, siempre y cuando no vayan en contra de lo establecido legalmente.
Informales	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.
Formales	Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo empleado de la entidad tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.	Los incentivos otorgados por obtener una evaluación excelente. Reconocimiento al mejor empleado del año, según evaluación de desempeño (1 SMMLV)


PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 25 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL	Código: GC-FM-018
	BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo	Ejemplo Asociado
Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios)	Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad. Se evaluarán los resultados del equipo de trabajo en términos de calidad y mejora en la prestación de servicios	Al equipo ganador que realizó el proyecto, se le entrega una suma de dinero acordada por la entidad que no debe superar los 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Reconocimiento al mejor equipo de trabajo (2 SMMLV)

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo	Ejemplo Asociado
No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad. (No pecuniarios)	Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los empleados por su desempeño en niveles de excelencia.	Dos (2) y/o Tres (3) días de permiso remunerado Mejoramiento en las dotaciones de la oficina (silla, computador, literatura). Un Viaje disfrutado por el empleado con su cónyuge o compañero (a) permanente y/o sus hijos. Bonos de vestuario, alimentación o electrodomésticos para los miembros del equipo. Bono de inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo. Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas entre otros) para uno o varios miembros del equipo.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 26 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	


	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Tipos de Incentivos	Definición del Incentivo	Ejemplo Asociado
Intrínsecos	Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el empleado se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.	La posibilidad que tiene el empleado de escoger el proyecto que va a desarrollar, porque con este se siente más a gusto, le genera retos o se relaciona con lo que le interesa. Participación en proyectos especiales de la entidad
Extrínsecos	Estímulos tomados del entorno para el empleado, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005, artículos 76 y 77.	Consiste en que el empleado recibe beneficios que la entidad otorga por el buen desempeño en el cargo y que garantizan sentirse a gusto con el sitio de trabajo.

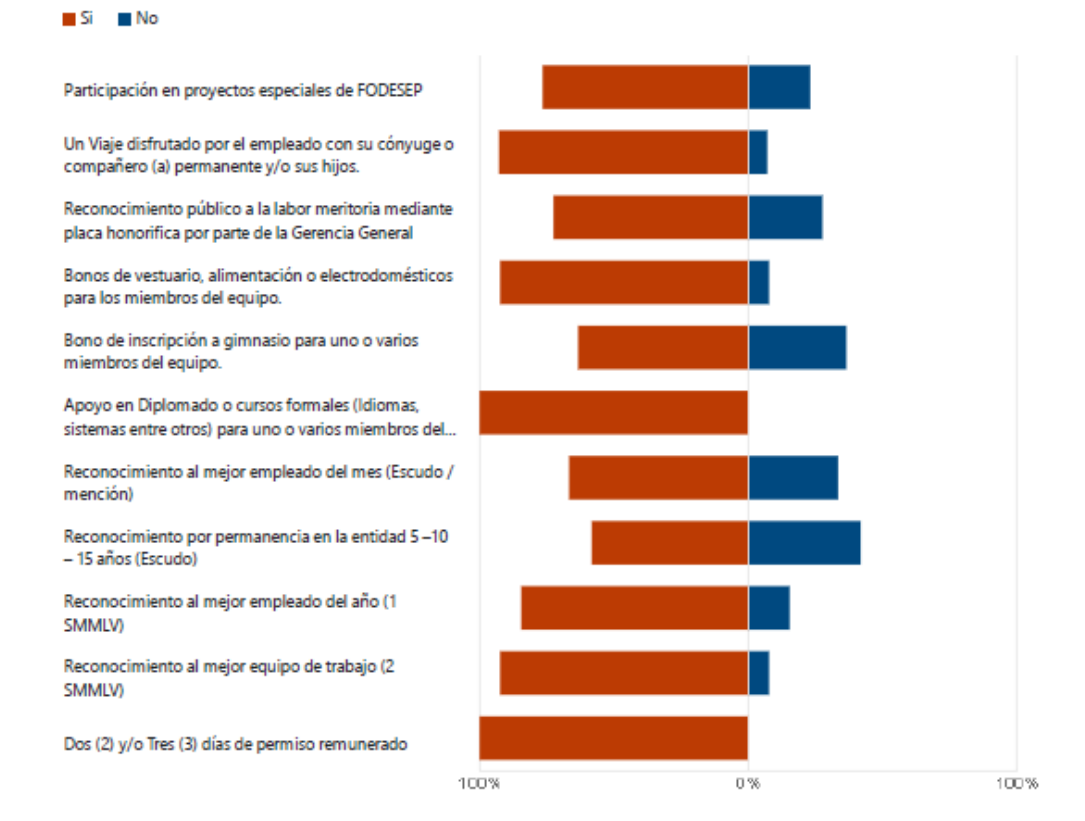
**Tomado de: Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). Sistema de Estímulos y Orientaciones Metodológicas. Bogotá: Función Pública.*

De acuerdo a resultados obtenidos en encuesta de bienestar e incentivos del año 2022, se identifica que los empleados de la Entidad prefieren los siguientes beneficios:

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 27 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

27 Para el Plan de Bienestar e Incentivos ¿qué incentivo le gustaría recibir? (0 puntos)




Según los resultados de la *Encuesta de Bienestar e Incentivos* (aplicación anual), se promoverán los incentivos más destacados y mejor puntuados por parte del personal de la entidad, previa aprobación de la Gerencia General del FODESEP. Las encuestas y la programación de estos estímulos se realizarán una vez al año.

7.2.4 FLEXIBILIDAD LABORAL

De acuerdo a los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial realizada en enero del 2022, se identificó que:

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 28 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023


- Es un factor de riesgo intra- laboral medido como “alto” las demandas de la jornada de trabajo.

Factores Intralaborales - Dimensiones	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	Medio	Medio
Relaciones sociales en el trabajo	Medio	Medio
Retroalimentación del desempeño	Medio	Medio
Relación con los colaboradores (subordinados)	Sin riesgo - Despreciable	No aplica
Claridad de rol	Medio	Alto
Capacitación	Medio	Alto
Participación y manejo del cambio	Medio	Bajo
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Alto	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Sin riesgo - Despreciable
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio	Bajo
Demandas emocionales	Sin riesgo - Despreciable	Bajo
Demandas cuantitativas	Medio	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Muy Alto	Bajo
Exigencias de responsabilidad del cargo	Bajo	No aplica
Demandas de carga mental	Medio	Medio
Consistencia del rol	Alto	No aplica
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Alto	Sin riesgo - Despreciable
Reconocimiento y compensación	Medio	Medio

- El desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, es un factor de riesgo extra laboral “muy alto”

Factores Extralaborales - Dimensiones	Forma A	Forma B
Tiempo fuera del trabajo	Alto	Medio
Relaciones Familiares	Bajo	Sin riesgo - Despreciable
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Alto
Situación económica del grupo familiar	Medio	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Alto	Muy Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Alto	Bajo
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	Muy Alto	Muy Alto

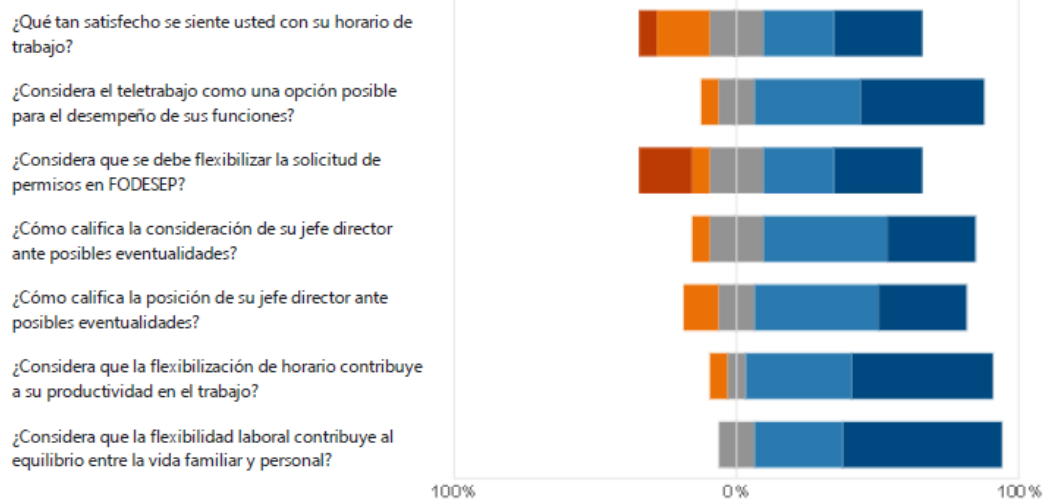
PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 29 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Adicionalmente se analiza que, en la Encuesta de bienestar e incentivos, aplicada en el último trimestre del 2022, los empleados consideran que la flexibilización del horario laboral contribuye al mejoramiento de la productividad y al equilibrio entre la vida laboral y personal.

21 Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia. (0 puntos)


■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



Por lo anterior, se propone la implementación de un modelo de trabajo híbrido en el Fondo de Educación Superior –FODESEP, donde cuatro días laborales sean de forma presencial y un día de trabajo en casa, para la implementación de este modelo de trabajo se realizará previo análisis y aprobación del área Gerencial y se tendrá en cuenta:

- Voluntariedad de ambas partes (empleados y entidad) para la implementación del modelo de trabajo
- Análisis de puestos de trabajo,
- Actualización de matriz de identificación de peligros, participación de riesgos y determinación de controles.
- Registro de modalidad de trabajo en ARL

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 30 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

- Implementación de Política para modalidad de teletrabajo suplementario.
- Implementación de Política de desconexión laboral,

Lo anterior dando cumplimiento a Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012, Decreto 1072 del 2015, Ley 2191 del 2022 y demás disposiciones legales.

7.2.5. ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA, INTEGRIDAD Y PARTICIPACIÓN ACTIVA

El responsable de Talento Humano en compañía del Equipo de Gestores de Integridad del FODESEP, realizarán diferentes actividades para afianzar la convivencia institucional, lograr la integración y generar espacios de participación activa de todo el personal, con el fin de promover una cultura fundada en valores contenidos en el Código de integridad de la entidad.


El Código de Integridad se reglamentó e institucionalizó según Acuerdo No. 257 del 10 de julio de 2018, y tiene por objetivo preservar y asegurar la observancia y cumplimiento de valores, principios, políticas y normas de conducta de la entidad; a fin de generar un cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los empleados y contratistas del Fondo; afianzando así, el compromiso con la transparencia e integridad. Así como también en dicho acuerdo se definieron como gestores de integridad los siguientes cargos: Secretaría General, Subgerente de Proyectos, Profesional de Talento Humano, Profesional de Control Interno y Profesional de Tecnología.

El equipo de Gestores de Integridad programará y realizará actividades de promoción y participación incentivando el Código de Integridad y fortalecer el conjunto de valores como, el respeto, el compromiso, la honestidad, la diligencia, la justicia y la solidaridad, generando una convivencia institucional basada en el Liderazgo en valores y fortaleciendo la cuarta dimensión del desarrollo humano, *Dimensión Moral, ético y valores*.

7.2.6. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO

El FODESEP ha desarrollado un procedimiento de desvinculación laboral con el fin de determinar la secuencia de pasos necesarios para garantizar el adecuado proceso de desvinculación, garantizando un seguimiento de los motivos de desvinculación mediante entrevista de retiro, el reconocimiento de la trayectoria laboral y el agradecimiento por el servicio prestado y el acompañamiento junto con la CCF de la ruta de empleabilidad que esta entidad ofrece.

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 31 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

Estas actividades son de gran importancia, ya que constituyen la última fase del empleado -III. RETIRO- por tanto, requiere de toda la atención, planeación y seguimiento de Talento Humano.

Las actividades que se realizarán en estos casos, y con el fin de que el proceso sea lo menos traumático posible serán las siguientes:

- a) Formato Entrevistas de retiro para identificar razones de desvinculación y aspectos de mejora dentro de la entidad
- b) Carta de Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado, destacando las cualidades, competencias y demás virtudes demostradas durante su vinculación laboral.
- c) Suministrar información sobre el proceso de desvinculación y los programas de apoyo con que cuentan las Cajas de Compensación Familiar – CCF, con el fin de guiar al empleado que se desvincula de la entidad en la ruta de empleabilidad y subsidios por retiro que esta entidad ofrece.


El responsable de Talento Humano realizará una divulgación anual del Cronograma de actividades bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional a todo el personal del FODESEP y explicará el objetivo de cada una de las actividades, así como, la definición de las nueve Necesidades Básicas planteadas en el Plan de Bienestar e Incentivos y las cuatro Dimensiones de Desarrollo Humano a intervenir.

Por otro lado, coordinará la logística por cada actividad en cuanto al lugar, hora, fecha, refrigerios, entre otros, y deberá confirmar con el respectivo proveedor de servicio su asistencia.

A principio de cada mes, el responsable de Talento Humano divulgará las actividades de bienestar del mes en la cartelera del FODESEP, y con una invitación a todo el personal del FODESEP por correo electrónico por lo menos una semana antes de la fecha de cada actividad, con el fin de que las personas recuerden el evento y programen sus actividades para poder asistir.

8. MEDICIÓN E INDICADORES

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 32 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO- ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	

	PLAN INSTITUCIONAL BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: GC-FM-018
		Versión: 2
		Vigencia: enero 2023

OBJETIVO	INDICADOR	FORMULA	META	FREC	PROCESO FUENTE DE DATOS
Ejecución del plan	Evaluar las actividades ejecutadas del plan de trabajo	(Cantidad de actividades ejecutadas en el Plan/Cronograma de trabajo) /*100	Cumplimiento del 80%	Mensual	Plan de trabajo anual

9. ANEXO 1 CRONOGRAMA

Anexo al documento.

10. ANEXO 2 PRESUPUESTO

Anexo al documento.

11. ANEXOS ADICIONALES

- Resultados medición de riesgo psicosocial, año 2022
- Resultados encuesta de bienestar e incentivos, 2022
- Resultados encuesta clima laboral y adaptación al cambio, 2022
- Resultados encuesta clima, cultura y adaptación laboral, 2022

PROCESO: GESTIÓN DE LA CALIDAD	Fecha elaboración: 18 DE ENERO DEL 2023	Fecha actualización: 18 DE ENERO DEL 2023	Versión: 1	Página: 33 de 32
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaborado por: PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS Y ADMINISTRADOR SG-SST		Aprobado por: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	
Responsable: MARÍA DINA MIRANDA VIRGÚEZ-PROFESIONAL 2 TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS MARIA JOSÉ DELGADO-ADMINISTRADOR SG-SST	Revisado por: ANDREA SANABRIA PARRA- SECRETARIA GENERAL		Código: GC-FM-018	



FONDO DE DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR -FODESEP-
 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
 PLAN INSTITUCIONAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
 AÑO 2023



ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL		1									
ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES									1			
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES							1					
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES					1							
ACTIVIDADES CON LA FAMILIA				1						1		
ACTIVIDADES CON LA FAMILIA		1										
ACTIVIDADES CON LA FAMILIA			1									
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD								1				
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD							1					
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD		1										
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD		1										
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD				1								
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD		1										

ROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES



FONDO DE DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR -FODESEP-
 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
 PLAN INSTITUCIONAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



		AÑO 2023												
ACTIVIDAD		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECEMBRE	Total
PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES														
ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL	Charla de beneficios caja de compensación Compensar		\$ -											\$ -
ACTIVIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL	Publicación mensual actividades de la caja de compensación Compensar		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES	Envío de infografías para conmemorar fechas especiales (día del agua, día del trabajo, de la salud mental, entre otros)		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES	Olimpiadas FODESEP									\$ 500.000				\$ 500.000,00
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES	Taller de fotografía							\$ 500.000						\$ 500.000,00
ACTIVIDADES DE RECREACIÓN, DEPORTES Y ARTÍSTICO CULTURALES	Arte-terapia					\$ 500.000								\$ 500.000,00
ACTIVIDADES CON LA FAMILIA	Día Nacional de la Familia -ARTICULO 6º. LEY 1857 DE 2017- Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el "Día Nacional de la Familia".				\$ -						\$ -			\$ -
ACTIVIDADES CON LA FAMILIA	Seguimiento y divulgación día de la familia Divulgar, promover y llevar registro del día de la familia para el año de 2022, con el fin que el empleado de la entidad		\$ -											\$ -
ACTIVIDADES CON LA FAMILIA	Taller: Conciliación tiempo, trabajo y familia			\$ 500.000										\$ 500.000,00
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Desayuno saludable	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 400.000	\$ 4.400.000,00
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	semana de la salud							\$ -						\$ -
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Programa de estilos de vida y trabajo saludable						\$ -							\$ -
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Alianza estrategica para convenio uso de Gimansio	\$ -												\$ -
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Alianza estrategica consultorio odontologico	\$ -												\$ -
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Campaña: Uso de bicicleta Ley 1811 de 2016; "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".				\$ -									\$ -
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Alianza estrategica: Consultorio psicologico	\$ -												\$ -
VIVIENDA	Coordinar con el FONDO NACIONAL DE AHORRO -FNA- y Cajas de Compensación Familiar, la presentación de los diferentes programas y servicios que ofrecen para la adquisición, compra y remodelación de vivienda.			\$ -										\$ -
VIVIENDA	Información de los subsidios de vivienda que tiene el estado para la compra de vivienda de interés social.				\$ -									\$ -
PRE PENSIONADOS	Llevar registro y seguimiento por medio de la MATRIZ PERSONAL FODESEP, de los empleados de la entidad que están próximos a cumplir la edad para pensión	\$ -												\$ -
PRE PENSIONADOS	Gestionar con los Fondos de pensión correspondientes, charlas personalizadas para la revisión de semana cotizadas, requisitos para pensionarse y trámites para la pensión de cada empleado de la entidad					\$ -								\$ -
PRE PENSIONADOS	Charla: Preparación para la jubilación						\$ 400.000							\$ 400.000,00

AREA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES



FONDO DE DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR -FODESEP-
 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
 PLAN INSTITUCIONAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



AÑO 2023

ACTIVIDAD		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECEMBRE	Total	
PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES															
EDUCACIÓN NO FORMAL	Taller: Ajustes de finanzas		\$ 400.000											\$ 400.000,00	
EDUCACIÓN NO FORMAL	Taller:Elaboración de presentaciones audiovisuales				\$ 400.000									\$ 400.000,00	
EDUCACIÓN NO FORMAL	Taller:Comunicación oral, escrita y multimodal			\$ 400.000										\$ 400.000,00	
EDUCACIÓN NO FORMAL	Taller:Ortografía y redacción		\$ 400.000											\$ 400.000,00	
EDUCACIÓN NO FORMAL	Taller: Analisis de datos					\$ 400.000								\$ 400.000,00	
EDUCACIÓN NO FORMAL	Alianza estrategica: Curso de idiomas		\$ -											\$ -	
EDUCACIÓN NO FORMAL	Alianza estrategica: Uso de herramientas ofimaticas		\$ -											\$ -	
EDUCACIÓN NO FORMAL	Alianza estrategica: Cursos de acuerdo a las necesidades de las diferentes areas		\$ -											\$ -	
EDUCACIÓN NO FORMAL	Taller: Creatividad e innovación empresarial						\$ 400.000							\$ 400.000,00	
AR EA CA LID AD DF	CLIMA LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Aplicación encuesta de clima laboral y adaptación al cambio Aplicar encuesta a todo el personal del FODESEP con el fin de recolectar, analizar y organizar la información para la actualización del plan y cronograma													\$ -
	CLIMA LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Consolidación y diagnóstico de necesidades de Tabular los resultado los de la encuesta con el fin de analizarlos y definir los cambios en el plan y cronograma para el siguiente año													\$ -
	CLIMA LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Aplicación encuesta de calidad de vida - Caja de compensación													\$ -
	CLIMA LABORAL Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Taller: Cultura dinamica													\$ 400.000,00
	CULTURA Y SATISFACCIÓN	Aplicación encuesta de Aplicar encuesta a todo el personal del FODESEP con el fin de recolectar, analizar y organizar la información para la actualización del plan y cronograma													\$ -
	CULTURA Y SATISFACCIÓN	Consolidación y diagnóstico de necesidades de Tabular los resultado los de la encuesta con el fin de analizarlos y definir los cambios en el plan y cronograma para el siguiente año													\$ -
	CULTURA Y SATISFACCIÓN	Reconocimiento a los funcionarios de acuerdo a su profesión (día del administrador, día del abogado, entre otros)													\$ 400.000,00
	CULTURA Y SATISFACCIÓN	Aniversario de la compañía													\$ -
	CULTURA Y SATISFACCIÓN	Celebración fin de año													\$ 10.000.000,00
	CULTURA Y SATISFACCIÓN	Implementación modalidad de Teletrabajo suplementario													\$ -
FLEXIBILIDAD LABORAL	Documentación, socialización e implementación de Política de desconexión laboral													\$ -	



FONDO DE DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR -FODESEP-
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
PLAN INSTITUCIONAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



		AÑO 2023													
ACTIVIDAD		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECEMBRE	Total	
P E R I O D I C O B O R A L	ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA, INTEGRIDAD Y PARTICIPACIÓN ACTIVA	PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES													
	ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA, INTEGRIDAD Y PARTICIPACIÓN ACTIVA	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA, INTEGRIDAD Y PARTICIPACIÓN ACTIVA	\$ -													\$ -
	ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA, INTEGRIDAD Y PARTICIPACIÓN ACTIVA		\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	ACTIVIDADES DE CONVIVENCIA, INTEGRIDAD Y PARTICIPACIÓN ACTIVA		\$ 500.000	\$ 500.000	\$ 500.000	\$ 500.000	\$ 250.000		\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000			\$ -	2.850.000,00
	BIENESTAR E INCENTIVOS													\$ 5.540.000	\$ 5.540.000,00
	DESVINCLACIÓN ASISTIDA	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	DESVINCLACIÓN ASISTIDA	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	Evaluaciones de desempeño.	\$ -													\$ -
	Evaluaciones de desempeño.												\$ -		\$ -
Evaluaciones de desempeño.												\$ -		\$ -	
Evaluaciones de desempeño.												\$ -		\$ -	
Boletines			\$ -			\$ -				\$ -			\$ -	\$ -	
Actualizar Matriz de personal / TH-FM-016	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
Actualización Plan de Bienestar 2023	\$ -													\$ -	
Cronograma Plan de Bienestar 2023	\$ -													\$ -	
Divulgación Actividades		\$ -												\$ -	
		\$ -	\$ 2.100.000	\$ 1.800.000	\$ 1.300.000	\$ 1.800.000	\$ 1.450.000	\$ 1.300.000	\$ 600.000	\$ 1.100.000	\$ 600.000	\$ 400.000	\$ 15.940.000	\$ 28.390.000	