
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

TABLA DE CONTENIDO

- 1. INTRODUCCION**
- 2. DIANOSTICO DE BIENESTAR SOCIAL**
- 3. OBJETIVOS**
 - 3.1 Objetivo Estratégico Institucional**
 - 3.2 Objetivo del Plan de Bienestar Social**
 - 7.3 Objetivos Específicos del Plan**
- 4. ALCANCE**
- 5. DEFINICION DE TERMINOS**
- 6. MARCO NORMATIVO**
- 7. DESARROLLO PLAN**
 - 7.1 Diagnóstico de Necesidades**
 - 7.2 Desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos**
 - 7.2.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial**
 - 7.2.2 EJE 2: Salud Mental**
 - 7.2.3 EJE 3: Convivencia Social**
 - 7.2.4 EJE 4: Alianzas Interinstitucionales**
 - 7.2.5 EJE 5: Transformación Digital**
- 8. INCENTIVOS**
- 9. RESPONSA**
- 10 PRESUPUESTO**
- 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION**
- 12. INDICADORES**
- 13. REGISTROS**

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

1. INTRODUCCION


El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023 de FONVALMED, esta formulado de acuerdo con los lineamientos establecidos por la función pública y los resultados obtenidos en la evaluación de necesidades detectadas a comienzos del presente año, con el fin de implementar acciones de promoción y prevención que permitan la disminución de factores psicosociales.

Este Plan está enmarcado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos los servidores públicos, exaltando su labor y fomentando el sentido de pertenencia y motivación, lo que genera mayor productividad del servidor público.

De acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023, también buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. Por lo anterior, para FONVALMED, su talento humano, es el eje y prioridad fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Las actividades de bienestar tienen como objetivo fomentar el desarrollo humano integral del servidor público, a través del mejoramiento de su nivel de vida individual, social y familiar, lo que contribuye a elevar sus niveles de satisfacción y efectividad en el campo laboral, tal y como lo establece la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Por todo lo anterior las acciones del presente plan, están direccionadas por el Programa Nacional de Bienestar; Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, bajo el cumplimiento de cinco ejes fundamentales para el logro del objetivo del plan

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

(Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianza, Transformación Digital).


El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 se desarrollará siguiendo los siguientes pasos:

- Aplicar la encuesta de necesidades y expectativas
- Diagnóstico de Necesidades
- Elaborar el Plan de acuerdo con los cinco ejes que describe la Función pública
- Dar a conocer el plan de bienestar social e incentivos año 2023 entre el personal de la entidad
- Implementar y evaluar el impacto plan de bienestar social e incentivos

2. DIAGNOSTICO DE BIENESTAR

Para el planteamiento del presente Plan se tuvo en cuenta la “Encuesta Necesidades y Expectativas de Bienestar Social” en donde mediante un cuestionario en Forms se consultó sobre las necesidades y expectativas de los dos servidores públicos con los que cuenta la entidad, con el fin de identificar aquellas actividades de mayor interés.

La encuesta contó con los siguientes ítems: Género, Rango de edad, Formación Académica, Antigüedad en el Entidad, Estado civil, Número de hijos, Edad de los hijos, vivienda, lugar, Dependencia, Nivel del cargo que desempeña, Tipo de nombramiento, Preferencia de actividades en tiempo libre, Motivación para participar en las actividades, Causa de no participación en las actividades, causas porque participar, actividades deportivas, actividades culturales, actividades de autocuidado, actividades familiares, Jornadas de promoción y prevención de la salud, El Informe de los resultados de las encuestas hace parte integral del presente Documento, el cual se presenta a

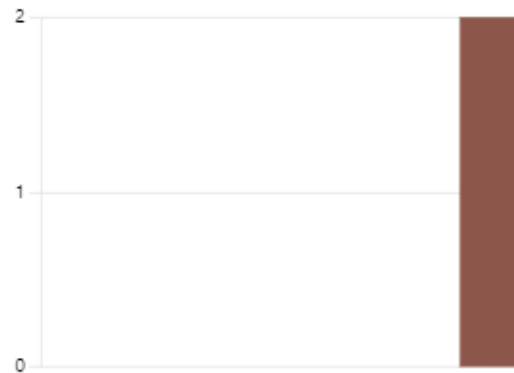
	<h2>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</h2> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

continuación

4. Nivel educativo

[Más detalles](#)

● Primaria	0
● Secundaria	0
● Técnico	0
● Tecnológico	0
● Profesional	0
● Especialización	2



5. Género

[Más detalles](#)

● Femenino	1
● Masculino	1
● Otro	0




6. Estado civil

[Más detalles](#)

● Soltero	2
● Casado	0
● Separado	0
● Viudo	0
● Unión libre	0



7. Tiene hijos que dependan económicamente de usted

	<h2>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</h2> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

7. Tiene hijos que dependen económicamente de usted

[Más detalles](#)

● SI	0
● NO	2



8. Cuántos hijos tiene a su cargo?

[Más detalles](#)

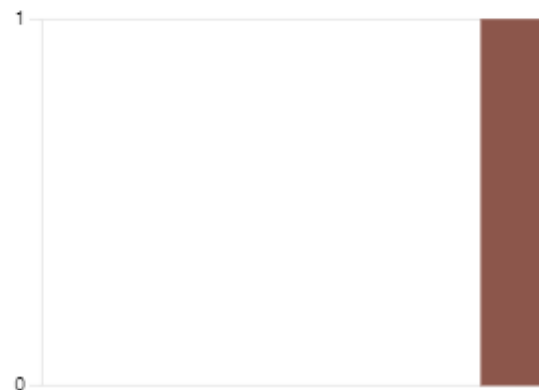
1
Respuestas


Respuestas más recientes
"1"

9. Edad en que se encuentran sus hijos?

[Más detalles](#)

● Menos de un año	0
● 1 a 5 años	0
● 6 a 12 años	0
● 13 a 18 años	0
● 19 a 26 años	0
● 27 a 59 años	1



	<h2>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</h2> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

10. Tiene hijos en condición de discapacidad

[Más detalles](#)



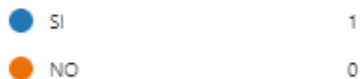
11. Tiene vivienda propia

[Más detalles](#)



12. Tiene deuda actual en su propiedad

[Más detalles](#)




13. Municipio donde vive

[Más detalles](#)

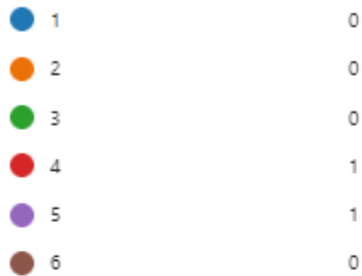
2
Respuestas

Respuestas más recientes
"envigado"
"Medellín"

	<h2>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</h2> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

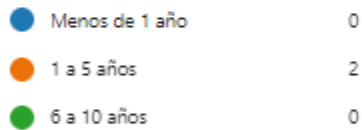
14. Estrato socio económico

[Más detalles](#)



15. antigüedad en Fonvalmed


[Más detalles](#)



16. En qué nivel jerárquico se encuentra dentro de la entidad?

[Más detalles](#)



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

17. Porqué motivo participaría en actividades de Bienestar?

[Más detalles](#)

- Ampliar círculo social 0
- Practicar un deporte 1
- Realizar una actividad de auto c... 0
- Disminuir estrés 0
- Fortalecer clima laboral 0
- Cambiar de actividad 1



18. Porqué motivo no participaría en las actividades de Bienestar Social?

[Más detalles](#)

- Carga Laboral 0
- Falta de tiempo 2
- Actividades fuera del interés 0
- Falta de motivación 0
- Todas las anteriores 0



19. Qué actividad deportiva le justaría practicar?

[Más detalles](#)

2
Respuestas


Respuestas más recientes
"gimnasio"
"Practicar Futbol"

20. Qué actividad cultural le justaría hacer?

[Más detalles](#)

1
Respuestas

Respuestas más recientes
"baile"

	<h2>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</h2> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

21. Qué actividades de autocuidado le interesa?

[Más detalles](#)

● Aeróbicos	0
● Yoga	1
● Pilates	0
● Zumba	0
● Rumba	0



22. En qué actividades le gustaría participar con su familia?

[Más detalles](#)

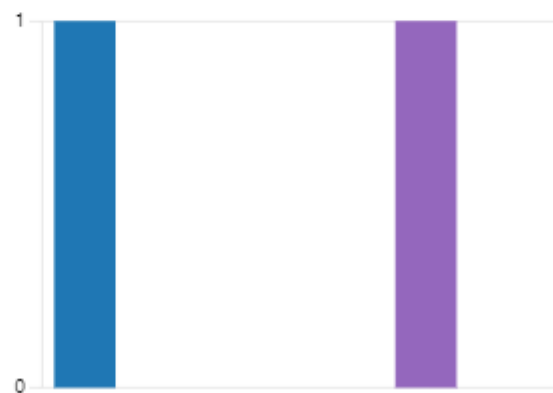
1
Respuestas


Respuestas más recientes
"caminatas"

23. Qué actividades realiza cotidianamente con su familia nuclear?

[Más detalles](#)

● comen juntos	1
● Ven televisión	0
● Escuchan musical	0
● Salen	0
● Generan conversación	1
● Ninguna de las anteriores	0



 <p>Alcaldía de Medellín <small>Diario de Ciencia, Tecnología e Innovación</small> FONVALMED <small>Fondo de Valorización de Medellín</small></p>	<h2>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</h2> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

24. Con qué periodicidad se ve con su familia extensa cercana?

[Más detalles](#)

● Todos los días	0
● Dos veces a la semana	0
● Cada ocho días	1
● Cada mes	1
● En fechas especiales	0



25. En qué actividades de promoción le gustaría participar?

[Más detalles](#)

● Jornadas de tamizaje	0
● Jornadas de salud	2
● Higiene oral	0
● Salud visual	0



26. En qué actividades le interesa que exista prioridad en el programa de bienestar social?

[Más detalles](#)

● Actividades recreativas, deportiv...	1
● Actividades para el fortalecimie...	0
● Actividades para fortalecer cult...	0
● Programas de promoción y pre...	1




27. Se siente satisfecho con su horario de trabajo?

[Más detalles](#)

● Si	1
● No	0



 <p>Alcaldía de Medellín <small>Diario de Ciencia, Tecnología e Innovación</small> FONVALMED <small>Fondo de Valorización de Medellín</small></p>	<h2>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</h2> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

28. Esta de acuerdo con que se implemente el horario flexible?

[Más detalles](#)



29. Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?

[Más detalles](#)



30. Considera que el teletrabajo contribuye a lograr los objetivos de la entidad?


[Más detalles](#)



31. Considera que el teletrabajo aporta a la calidad de vida del trabajador?

[Más detalles](#)



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

3 OBJETIVOS

3. 1. OBJETIVO ESTRATÉGICO AL CUAL LE APUNTA EL PLAN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, se articula con la plataforma estratégica de la entidad a través del cumplimiento del siguiente objetivo estratégico:

Mejoramiento continuo al programa de Gestión del talento humano


3. 2 OBJETIVO DEL PLAN DE BIENESTAR

Incrementar la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores y su grupo familiar, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida, apunten al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional.

4 ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 está dirigido a los dos servidores públicos de Fonvalmed, bajo la vinculación de personal de libre nombramiento y remoción, por desempeñar los cargos de Directo General de la entidad y de Gerente público, como Subdirector de la entidad y sus grupos familiares, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.2, Parágrafo 2°, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018. **“Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”**.

Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencias como maternidad y periodo de prueba en otra entidad, así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023


El Plan inicia con la aplicación y análisis de la encuesta de necesidades y expectativas, para continuar con la formulación del Plan Institucional de acuerdo con los 5 ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables” 2020-2022, mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro vinculado el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo y el autodiagnóstico de Talento Humano, con la rutas de más bajo puntaje , sigue con la socialización del Plan y finaliza con la elaboración del informe final de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos

5 DEFINICIONES DE TERMINOS

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred MaxNeef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023


grandes grupos: **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivo: Un incentivo es aquello que induce a una persona o agente a actuar de una manera determinada, que se puede dar a través de una recompensa. Todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. (Sistema de Estímulos Lineamientos de Política DAFP 2012).

Planes de Incentivos: Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Artículo 2.2.10.8. del Decreto 1083 de 2015).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios,

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)


Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

6 MARCO NORMATIVO

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El parágrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023


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.

Decreto ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Decreto ley 1567 de 1998

ARTÍCULO 4°. Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación ¹⁰, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

PARÁGRAFO. Educación Formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Subrayas añadidas)


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

Del párrafo transcrito se entiende con claridad que la educación formal de los empleados del Estado no está contenida en los programas de capacitación de las entidades públicas, sino que es un apoyo que hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regula por el sistema de estímulos de los empleados del Estado

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

Parágrafo 1º: “Los programas 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 programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.


Parágrafo 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.

Artículo 2.2.10.3. “Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales, no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”.

Artículo 2.2.10.5. “La financiación de la educación formal, hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.

Parágrafo: Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023


Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas 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”.

Artículo 2.2.10.7. Programa de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos”.

Parágrafo: “El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación”.

Artículo 2.2.10.8. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023


productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley”.

Parágrafo: Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

Artículo 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”.

Parágrafo: El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

(Decreto 1227 de 2005, art. 78)

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.


(Decreto 1227 de 2005, art. 79)

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 80)

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

7 DESARROLLO DEL PLAN


7.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En el presente año, se realizó una encuesta para conocer las necesidades y expectativas de bienestar integral de los servidores públicos de FONVALMED, la cual se diligencio por Forms. Los resultados de la encuesta permitieron la realización del siguiente diagnostico

Las personas en FONVALMED, que realizaron la encuesta, fueron las dos personas vinculadas que tiene la entidad, con un cubrimiento del 100%, representados en un hombre y una mujer, ambos solteros, uno de ellos con un hijo en edad adulta, ubicados residencialmente en diversos municipios, entre un estrato socioeconómico 4 y 5, uno de ellos con vivienda propia, con nivel educativo avanzado, con especializaciones, ambas personas desempeñan cargos directivos dentro de la entidad, con una antigüedad entre un año y año y medio; lo que los motiva frente al Plan de Bienestar social son las actividades recreativas, deportivas y culturales, estando entre las preferencias el futbol, el gimnasio, el baile y yoga, lo porque les permite cambiar de actividad, así como actividades de promoción y prevención de la salud.

Frente los ambientes familiares, se encuentran que son personas cercanas a su grupo familiar, con los cuales comparten espacios de alimentación y de conversación, entre las actividades que los motivan en familia se identifican las caminatas.

Con relación al ambiente laboral se encuentra personas tranquilas frente a sus jornadas laborales, estando de acuerdo con la flexibilidad en los horarios laborales, en uno de los casos.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

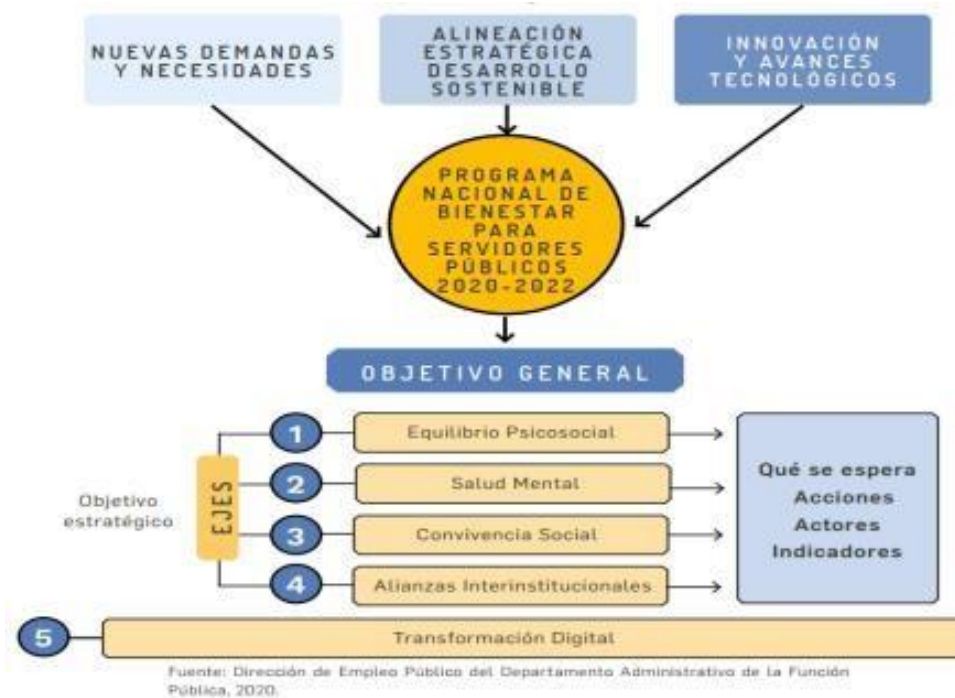
El diagnóstico de necesidades y expectativas se convierte en un insumo importante para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2023, clasificando cada Eje que compone.

7.2 DESARROLLO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 de FONVALMED, se formula de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables” del Departamento de la Función Pública 2020-2022, siendo este último elemento de referencia en nuestro Plan, ya que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento para desarrollar las estrategias de bienestar, a través del planteamiento de los cinco (5) ejes fundamentales, los cuales son :

- Equilibrio psicosocial.
- Salud mental.
- Convivencia social.
- Alianzas interinstitucionales.
- Transformación digital, **es el eje transversal del programa.**

	<h2>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</h2> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023




Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020.

Los cinco 5 ejes fundamentales representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, los objetivos de desarrollo sostenible, y las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral.

Con base en lo anterior se busca fortalecer los ejes centrales interrelacionados entre los planes de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.;

A continuación, se da una descripción de cada uno de los ejes y se mencionan los contenidos a desarrollar en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

7.2.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la adaptación laboral de los servidores públicos de FONVALMED, frente a los diferentes cambios que afrontan, tales como, mayor volumen de trabajo y complejidad de este, extensión de la jornada laboral, entre otros. Abordando factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familia y calidad de vida. Este eje cuenta con 3 componentes

FACTORES PSICOSOCIALES:

Este componente está relacionado con las actividades que fomentan en los servidores de Fonvalmed, el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como a la humanización en la prestación del servicio, para lo cual propone la realización de actividades de ocio y esparcimiento, como estrategias necesarias para mantener la motivación, la generación de bienestar laboral y el aumento de la productividad en los colaboradores de la entidad.


EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra aquellas acciones orientadas a proteger el equilibrio entre la vida laboral de los servidores de Fonvalmed y sus familias, generando bienestar a los servidores públicos.


CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente contempla la realización de actividades que favorezcan la motivación, el reconocimiento y el desarrollo de competencias y habilidades de los servidores públicos de Fonvalmed, durante su ciclo de vida en la entidad. Se incluyen actividades de integración, acompañamiento, reconocimientos y actividades relacionadas con entornos saludables.

Entre las actividades propuestas a desarrollar para el logro del objetivo de este eje son:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- Una actividad lúdica recreativa, Decreto 1567 de 1998, artículo 23, **carrera de observación en torno a los valores institucionales**, la cual es transversal con la política de integridad y el Plan Estratégico de Talento Humano, con su autodiagnóstico apuntando a una de las rutas más bajas, la ruta de la felicidad, generando espacios de esparcimiento, para crear camaradería entre los colaboradores, convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.
- Realización de una actividad recreativa, para celebrar la Navidad en Fonvalmed, en torno a un espacio musical de esparcimiento
- Difusión del código de integridad, como estrategia de fortalecimiento del funcionario público desde el ser, con proyección a una vivencia familiar en torno a valores.
- Celebración del Día Nacional del Servidor Público, como actividad de reconocimiento a la prestación del servicio con vocación del Servidor Público y sus colaboradores, Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015), a través de una charla educativa sobre “Humanidad en la prestación del servicio”.
- Actividades de reconocimiento por el día clásico de la profesión de los servidores públicos y colaboradores de Fonvalmed, a través de la entrega de una tarjeta institucional de felicitaciones por la prestación de sus servicios profesionales a la entidad.

 <p>Alcaldía de Medellín <small>Diario de Ciencia, Tecnología e Innovación</small></p> <p>FONVALMED Fondo de Valorización de Medellín</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p> <p>Vigencia 2023</p>	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- Reconocimiento por el día de los cumpleaños, de los servidores públicos y colaboradores de Fonvalmed, a través de la entrega de una tarjeta institucional de felicitaciones por un año de vida.
- Acompañamiento en situaciones difíciles del servidor público y colaboradores como de enfermedad, incapacidad prolongada, duelo, entre otros

7.2.2 EJE 2: SALUD MENTAL


Dentro de este eje se contempla la realización de actividades enfocadas en proteger y mejorar la salud mental de todos los colaboradores de FONVALMED, a través de hábitos de vida saludables y actividades de promoción y prevención, las cuales se desarrollan a través de los siguientes dos componentes:

HIGIENE MENTAL

La entidad realiza acciones orientadas a mantener la salud mental de sus servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de sus colaboradores y mejora de su calidad de vida mediante actividades educativas que les den elementos para el afrontamiento de distintas situaciones, como el trabajo bajo presión, los diferentes tipos de violencia, abuso de sustancias, suicidio, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, estrés, ansiedad y depresión.

PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POST PANDEMIA:

Se realizarán acciones o actividades enfocadas a la adaptación frente a nuevas realidades personales, familiares y laborales, así como actividades que le permitan al colaborador de FONVALMED salir del sedentarismo y del aislamiento.:


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

Entre las actividades propuestas a ejecutar desarrollar frente a este segundo eje temático son:

- Capacitación sobre estrés laboral, la cual es trasversal con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el tema de riesgos Psicosociales que se pueden generar.
- Capacitación con la temática, Estrategias para el afrontamiento de la actividad laboral trabajo bajo presión.
- Capacitación en “Hábitos Nutricionales Adecuados” como estrategia para fomentar entre los colaboradores de Fonvalmed los hábitos de vida saludables, alineado con el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Jornada de salud y bienestar (evaluación de agudeza visual, tamizaje de hipertensión, glucometer y masa muscular), como estrategia de promoción y prevención para los servidores público y colaboradores,
- Estrategias para un ambiente laboral seguro, a través de la articulación con el Plan de Seguridad y salud en el trabajo, con la realización de actividades como pausas activas, la difusión del plan de emergencias y evaluación Ergonomía en los puestos de trabajo, según el programa de vigilancia epidemiológica.

7.2.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

En este eje se desarrollarán actividades enfocadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, el cambio, la diversidad, inclusión y representatividad o equidad laboral, la protección de los derechos humanos, laborales y sociales de los colaboradores, sus canales de denuncia y participación, entre sus componentes están:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD


Fonvalmed plantea la realización de actividades para la sensibilización de sus servidores públicos y colaboradores entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, el relacionamiento y fortalecimiento de la cultura organizacional.

PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER.

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, Fonvalmed, les brinda estrategias de identificación y detección de posibles situaciones de acoso laboral y sexual, abuso de poder u otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, así como las rutas a implementar en la eventualidad que se presenten, a través de información y capacitación en relación al tema, porque una vez minimizadas esas angustias y tensiones, se garantiza un servidor público con una relación familiar más tranquila.

Las actividades que desde FONVALMED se proponen realizar para el cumplimiento del presente tercer eje son:

- Capacitación en “Inclusión Social”, lo que mejora el ambiente laboral y por ende el ambiente familiar.
- Capacitación para todos los colaboradores de la entidad en “Acoso laboral y abuso sexual” y se darán a conocer las rutas de activación para estos casos.
- Jornada de reinducción institucional, las cuales están enfocadas a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores con Fonvalmed, a través del reconocimiento del que hacer de cada proceso dentro de la entidad y la

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

importancia que tiene cada uno para el logro del objetivo final de la entidad desde una mirada sistémica de Fonvalmed.

7.2.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje hace referencia a la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos de Fonvalmed y que las acciones que realiza sean referentes de éxito para otras entidades, para ello aborda el componente de coordinación interinstitucional y el de fomento de buenas prácticas

COORDINACION INTERINSTITUCIONAL


Fonvalmed, incentiva el trabajar de manera coordinada con entidades que otorguen beneficios y valor agregado a sus colaboradores, generando de manera indirecta impacto sobre sus grupos familiares, a través de la relación con la Administradora de Riesgos Laborales, la relación establecida de apoyo, socialización y retroalimentación con otras entidades públicas y privadas.

FOMENTO DE BUENAS PRACTICAS EN BIENESTAR

Durante esta vigencia Fonvalmed, espera postularse en el Banco Nacional de Buenas Prácticas de Bienestar que promueve el DAFP, con el reporte de experiencias exitosas, con sus colaboradores.

Las actividades que se proponen para el cumplimiento de este eje son:

- Realizar alianzas, apoyo interinstitucional e interdisciplinario, convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de Bienestar propuestas.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

- Reporte de experiencias exitosas de bienestar en el Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar, durante la presente vigencia

7.2.5 EJE 5 TRANSVERSAL A LOS OTROS EJES: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Fonvalmed, de cara a las exigencias del mundo actual en cuanto al manejo de la tecnología y la importancia de esta para la toma de decisiones y la interconectividad, brindara elementos a sus servidores en el uso de herramientas tecnológicas como, Big Data, entre otras según importancia, así mismo, trabaja de manera coordinada con el Grupo de Tecnologías de la Información de la entidad para avanzar en la automatización de procesos que faciliten la autogestión de los servidores,

Lo anterior es fundamental en FONVALMES, para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos y sus colaboradores, si se aplican las tecnologías como un instrumento, porque facilita los procesos, mejora el desarrollo del bienestar, permite más información sobre su equipo humano, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica la gestión del bienestar y por ende beneficia los entornos familiares.


Los componentes de este eje son:

CREACION DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

Fonvalmed, apunta a que la entidad y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital y se constituya como cultura digital al interior de la entidad.

ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

CREACION DE ECOSISTEMAS DIGITALES

Esta creación tiene como propósito facilitar el trabajo de los servidores públicos y sus colaboradores, generar flexibilidad en la entidad y organizar los tiempos y flujos de trabajo.


Las actividades que se proponen para el cumplimiento de este eje son:

- Capacitación en Big Data, como una herramienta digital necesarias, para todos sus colaboradores, frente a la transformación de la cultura digital
- Capacitación en herramientas office maticas

8 INCENTIVOS

Debido a la naturaleza de la entidad, el que no cuente con ningún servidor público de carrera administrativa y que solo cuente con dos personas de libre nombramiento y remoción, donde una persona cumple funciones de alta dirección por ser Directora general de Fonvalmed y la otra persona Gerente público, no hay indicador para hablar de un Programa de incentivos dentro de la entidad. Por lo anterior se establecerá un plan que enmarque una serie de beneficios que se describen a lo largo de este contexto.

En atención y cumplimiento al Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado", y el cual refiere en su "Artículo 26°- Programa de Incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos. Así mismo, el Decreto Nacional 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.8 refiere: "Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

Beneficiarios

Son beneficiarios del Plan anual de incentivos los empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo de FONVALMED

Lineamientos

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta:

- Los empleados de libre nombramiento y remoción, que son los únicos cargos que contempla la entidad.
- Los empleados deben tener como mínimo un año de antigüedad con la entidad.


El Plan de Incentivos para la vigencia 2023, se adoptará de acuerdo con lo exigido por las normas de empleo público, la gerencia pública y los recursos institucionales disponibles, con las siguientes actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos

Auxilio para anteojos

Se otorga por una sola vez, durante la vigencia del año actual, sin superar el equivalente al 50% del SMLV.

Para este auxilio se requiere de formula medica vigente, no superior a tres meses, factura electrónica de compra de lentes, que contenga los requerimientos de la formula médica, para este auxilio, no hay restricción de antigüedad.

Aprovechamiento del tiempo libre

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

Se otorgan de manera trimestral (4 veces al año), para los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre, decreto 478 de 2022.

El tipo de actividades que apoya son: deportiva, recreativa, artística, culturales, capacitación Informal, gimnasio, auto cuidado y educación informal, sin exceder el 25% del SMLV, Sin restricción de antigüedad.

Para este beneficio se debe adjuntar factura electrónica si es una entidad y certificado de asistencia o si se realiza con persona natural cuenta de cobro y Rut.,

Estimulo educativo


Es un estímulo para apoyar el proceso de formación formal de los servidores públicos en libre nombramiento y remoción de FONVALMED. Se otorga hasta el 50% del valor del semestre, para lo cual se requiere un año continuo de servicio y un promedio académico mayor o igual a de 3.5. Es requisito adjuntar la factura electrónica y el certificado de constancia de matrícula.

9 RESPONSABLE

La Subdirección Administrativa y Financiera, a través del profesional de Talento Humano, tienen la responsabilidad de planear anualmente el Plan de Bienestar Social e incentivos, así mismo de coordinar, ejecutar, hacer seguimiento, ~~evaluar~~ y ajustes en las próximas vigencias.

10 PRESUPUESTO

Para la realización de las actividades planeadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2023, se cuenta con un presupuesto asignado de \$11.619.947

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Vigencia 2023	Código: PGATH-PL02.V1
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: Julio 14 de 2023

(once millones seiscientos diecinueve mil novecientos cuarenta y siete pesos), bajo el concepto rubro servicios a funcionarios públicos – bienestar social.

11 SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Seguimiento

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023, tendrá seguimientos trimestrales alineado con los controles del direccionamiento institucional y el proceso de planeación institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano, es transversal a otros mecanismos de control y cumplimiento trimestrales institucionales como es Cola, EL plan de Austeridad y gestión Ambiental y el Plan de Anticorrupción institucional

Evaluación

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023, será evaluado anualmente, donde los aspectos a mejorar y cambios se tendrá en cuenta, para la elaboración de la próxima vigencia del plan.

REGISTROS

- Encuesta de necesidades y expectativas de Bienestar
- Plan de acción y cronograma Bienestar Social e Incentivos
- Plan y cronograma del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo
- Autodiagnóstico de Talento Humano
- Plan y cronograma del Plan Institucional de capacitación y Formación

Adoptado por el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño
Medellín, 14 de Julio de 2023