

# PLAN DE CAPACITACIÓN Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE.

## AÑO 2023

## PRESENTACIÓN

La Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 DE 2015, regula el Sistema de Capacitación y el programa de Bienestar Social e Incentivos, además la Ley 142 de 1994 en su artículo 42, determina lo referente a incentivos para quienes prestan servicios en las empresas de servicios públicos domiciliarios.

Las normas mencionadas nos definen el concepto de **capacitación, como** *“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, 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.”*

Igualmente define los programas de Bienestar Social como: *“Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Administración en la cual labora.”*

## JUSTIFICACIÓN

Dentro de la cultura organizacional de muchas entidades, al Bienestar Social no se le ha concedido la importancia que debiera tener, esto se refleja en el aislamiento que sufre del conjunto de acciones organizacionales, en la improvisación de sus programas y actividades, en su escaso presupuesto, en la falta de autonomía para la ejecución de acciones que se consideran prioritarias.

Los programas de Bienestar Social generalmente se catalogan más como un gasto que como una inversión hacia el futuro. Esto lleva a que necesariamente, por cierto, hecho muy cotidiano, cuando una organización tiene dificultades económicas, lo primero que se recorte en el presupuesto sea lo relacionado con el bienestar social por considerarlo secundario.

Igualmente existe poca integración y coherencia entre los procesos de bienestar y otros procesos de gestión humana como son la capacitación, la selección y la evaluación de desempeño; esta situación incide de forma negativa en el clima laboral y en el desempeño y satisfacción del funcionario.

Teniendo en cuenta la carga laboral, la exigencia del personal operativo de la empresa y el nivel socio económico al cual pertenecen la mayoría de los funcionarios, se hace necesario crear mecanismos que permitan mejorar las condiciones laborales y por ende la motivación y productividad, de esta manera el plan de capacitación y el programa de bienestar social e incentivos se convierte en una herramienta fundamental para cumplir dichos propósitos.

## MARCO NORMATIVO

La Empresa de Servicios Públicos de Guarne, siendo una entidad pública, de carácter oficial y teniendo en cuenta que dentro de su planta de personal se encuentra personal vinculado como empleados públicos y trabajadores oficiales, se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con el plan de capacitación y programa de bienestar social e incentivos institucionales:

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.

Ley 909/2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002: Código Único Disciplinario. Título IV Derechos, Deberes, prohibiciones, incompatibilidades; impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. Artículo 33, numerales cuatro y cinco. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 1952 de 2019, Artículo 37 estipula que son derechos de todos los servidores públicos “4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.”

Decreto 1083 de 2015: por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en su Artículo 2.2.10.17 señala que: “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” (Decreto 1227 de 2005 art. 85).

Decreto 612 de 2018: Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

Resolución No 011 del 26 de enero de 2022: Por medio de la cual la Empresa de Servicios Públicos de Guarne., creó el Comité de Bienestar Social el cual tiene como función garantizar el bienestar integral de los funcionarios, para elevar su nivel de vida, a través de actividades de recreación, capacitación, y de acuerdo a la programación establecida para el Comité.

Artículo 42 de la Constitución Política Colombia establece a la familia como el núcleo esencial de la sociedad; razón por la cual a partir de la expedición del Decreto 1567 de 1998, por el cual se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, se incluye a las familias de los empleados de la entidad, como beneficiarios de los programas de bienestar social.

Sentencia C-577 del 26 de julio de 2011, la Corte Constitucional establece: “A modo de conclusión conviene reiterar que “el concepto de familia no incluye tan solo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que se amplía incorporando aún a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad, cuando faltan todos o algunos de aquellos integrantes, o cuando, por diversos problemas, entre otros los relativos a la destrucción interna del hogar por conflictos entre los padres, y obviamente los económicos, resulta necesario sustituir al grupo familiar de origen por uno que cumpla con eficiencia, y hasta donde se pueda, con la misma o similar intensidad, el cometido de brindar al niño un ámbito acogedor y comprensivo dentro del cual pueda desenvolverse en las distintas fases de su desarrollo físico, moral, intelectual y síquico”.

Que basados en el fallo de cosa juzgada constitucional No. C-577 de 2011 y que constituye línea jurisprudencial y precedente de conformidad con el artículo 10 del CPACA, se hace necesaria la inclusión de los hijastros de los funcionarios para que puedan participar en los programas de Bienestar como Grupo Familiar o familia ensamblada entendida ésta como la constituida por hijos de relaciones anteriores de la pareja.

Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 estipula. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado,

podrán acceder a los programas de capacitación y de 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.”

Artículo 42 de la Ley 142 de 1994 se establece. “INCENTIVOS. Las empresas de servicios públicos pueden adoptar planes de incentivos, para remunerar a todos quienes prestan servicios en ellas en función del desempeño y de los resultados de utilidades y de cobertura obtenidos.”

## INTRODUCCIÓN

La política de Bienestar Social Laboral de la Empresa de Servicios Públicos de Guarne deberá responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los funcionarios dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Empresa y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de sus servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los funcionarios al servicio del Estado debe entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la Administración como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

El hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo dentro del presente plan en LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE GUARNE significa la oportunidad para que los funcionarios puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autodependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

## BIENESTAR LABORAL

El bienestar se concibe como parte integrante de la gerencia del talento humano y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

Sobre el concepto de Bienestar Social en las entidades del Estado, se han formulado múltiples definiciones, cada una de ellas vinculada a un marco de políticas, a una concepción social, una cultura, un modelo económico imperante y demás aspectos concernientes al concepto que se tiene en el momento de la naturaleza y funciones del Estado; además de los objetivos que se han perseguido y de los satisfactores que pudieren ofrecerse para las necesidades existentes en ese momento.

Para el presente propósito enmarcado dentro de la Empresa de Servicios Públicos de Guarne, se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Empresa de servicios públicos.

### **Calidad de Vida Laboral.**

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización.

Las siguientes son algunas de las actividades propuestas por el comité de Bienestar Social para ejecutar de acuerdo a lo observado del clima organizacional en la empresa de servicios públicos.

- Lograr la participación de los funcionarios en el desarrollo organizacional de la Administración.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover en los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Promover la participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social Laboral.

### **Clima Organizacional.**

El clima organizacional se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la Administración.

Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los funcionarios, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Solamente tienen derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social, el personal vinculado a la planta de personal de la Administración, en calidad de empleado público, o quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo.

## **Incentivos**

Como lo establece la normatividad, los programas de incentivos, junto con los de bienestar social, son un componente del sistema de estímulos para los funcionarios del Estado.

Con el objeto de lograr este último propósito, la Empresa elaborará planes de incentivos, tanto a nivel individual como a nivel de equipos de trabajo, basados en el diagnóstico de clima efectuado a los funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos.

En relación con el otorgamiento individual de incentivos, se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Pueden hacerse acreedores a los mismos, los servidores de libre nombramiento y remoción, o quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo.
- De acuerdo con la normatividad vigente, los incentivos pueden ser: becas para educación formal, publicación de trabajos, reconocimientos públicos, programas de turismo social, etc.
- Pueden hacerse acreedores a los incentivos, los equipos de trabajo que demuestren a través de una evaluación y sustentación objetivas que su desempeño, estructura de equipo y resultados se encuentran en el nivel esperado por la Entidad.

Se sugiere, así mismo, tener en cuenta las siguientes orientaciones en la asignación de los incentivos:

- Para que la asignación de incentivos sea efectiva e incremental, en consecuencia, las probabilidades de ocurrencia del desempeño esperado por la Entidad, se deberán tener en cuenta las diferencias individuales de los servidores, de manera que los estímulos otorgados, cualesquiera sean ellos, correspondan a sus intereses o necesidades.
- Los incentivos deberán ser equitativos, es decir ser proporcionales al grado de excelencia mostrado por el equipo o el servidor.
- Es conveniente, no limitarse a detectar el desempeño esperado por la Entidad del servidor o del equipo por referencia a un determinado puntaje alcanzado, sino que deben ser muy claros los aspectos del desempeño que se consideren, por ejemplo, el incremento de los productos, la reducción de costos, mejoría de la calidad, creatividad, cumplimiento de los principios y valores corporativos, entre otros.

### **Programas de Recreación.**

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Para los recursos asignados a bienestar, el Decreto 1567 de 1998 toca una parte en su artículo 37: *“Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este*

*decreto ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se adopten.”*

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados para tal efecto y en cumplimiento de la normatividad vigente.

## **Actividades Deportivas**

Las actividades deportivas están enmarcadas dentro del área de “Protección y Servicios Sociales”, pues no sólo contribuyen a atender necesidades de identidad Administrativa de los funcionarios sino también al mejoramiento de sus niveles de salud, recreación y cultura.

La realización de encuentros deportivos no está comprendidos dentro de las normas sobre restricciones al gasto, por lo cual podrán adelantarse como parte fundamental de los programas de bienestar social de la Empresa de Servicios públicos” y se podrá contar con el respectivo presupuesto para desarrollarlas.

## **TIPO DE PLANES QUE CONTEMPLA EL PROGRAMA DE INCENTIVOS.**

En las normas citadas se estipula que el tipo de estímulos para funcionarios públicos abarcará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios

## **RECREACIÓN**

La manifestación humana que dinamiza el desarrollo del potencial lúdico creativo, hacia un equilibrio social, mental y físico, descubriendo la propia esencia del hombre. Se entiende entonces a la recreación, no como un simple fin, sino como el medio más eficaz para promover procesos de desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y dentro del ámbito social y laboral.

## ESTÍMULO CON PLANES RECREATIVOS

- Realizar una jornada de integración teniendo como referente el 1 de mayo día del trabajo.
- Realizar actividad lúdica deportiva y recreativa: Este tipo de incentivos se pueden gestionar con los centros recreativos y deportivos del municipio y la región.

## CAPACITACIÓN

Con el fin de mejorar las competencias laborales de los servidores públicos, y de esta manera fortalecer en competitividad, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios que presta la Empresa, se diseña el Plan Anual de Capacitación, que pretende que los empleados públicos y trabajadores oficiales al servicio de la Empresa, generen mayores conocimientos, el desarrollo de habilidades, y el cambio de actitud con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva dentro de la entidad, para así cumplir con el fortalecimiento del talento humano y de los objetivos planteados de la empresa.

Al ofrecerle a los servidores públicos este tipo de apoyo para capacitarse, se busca que a su vez eleven el nivel de compromiso y competitividad con relación a las políticas, los planes y programas que se ejecutan dentro de la Empresa Pública de Servicios Públicos de Guarne. para el logro de los objetivos.

De igual manera, adquirir mayores habilidades y conocimientos, frente a las competencias laborales de los servidores públicos, permitiéndoles obtener mayores y mejores resultados en el desempeño de las funciones o actividades que realizan en el rol de la Empresa.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS DE CAPACITACIÓN

Capacitar a los servidores públicos de la Empresa en conocimientos específicos, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, realizado a partir de la autoevaluación y evaluación de los conocimientos y competencias, elevando el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Empresa.

- Promover el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Incrementar la capacidad, tanto individual como colectiva, de aporte de conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño laboral en la Empresa.
- Cambiar actitudes para contribuir a crear un clima organizacional y de trabajo satisfactorio, ampliando la motivación del trabajador y hacerlo más eficiente en sus funciones.

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Con el fin de mejorar las competencias manera laborales de los servidores públicos, y de esta manera fortalecer en la competitividad, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios que presta la Empresa, se diseña el Plan Anual de Capacitación, que pretende que los empleados públicos y trabajadores oficiales al servicio de la Empresa, generen:

- Mayores conocimientos
- Desarrollo de habilidades
- Cambio de Actitud

## CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

## ANEXO

La ejecución del Plan de Capacitación durante la vigencia 2022, tendrá en cuenta las temáticas planteadas en el inicio y estará sujeto a modificación en la medida en que las circunstancias y los requerimientos así lo ameriten y justifiquen.

## **FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

Siendo su propósito general el impulsar las políticas de la empresa a través de la Eficiencia, Eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Mejorar la interacción entre los servidores públicos, creando conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo y, con ello, elevar el interés por optimizar la calidad del servicio prestado.
- Enaltecer el nivel de rendimiento de los servidores públicos y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la Empresa.
- Velar por la salud física y mental en proporción ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro, conlleva a actitudes y comportamientos más estables en la organización.
- Mantener a los servidores públicos a la vanguardia con los avances tecnológicos, lo que estimula la iniciativa y la creatividad, ayudando a mantener en alto los niveles de productividad.

## **ESTÍMULO CON PLANES DE CAPACITACIÓN**

Estímulo a través de cursos y/o capacitaciones relacionadas con el trabajo, que se realizará teniendo en cuenta las convocatorias que realicen luego de evaluar la pertinencia de las mismas y la disponibilidad presupuestal.

## **MOTIVACIONES GENERALES**

Representan los incentivos de orden laboral específicos que estimulan la labor diaria. Dentro de este grupo se incluyen los estímulos económicos monetarios, los

obsequios materiales, las tarjetas de felicitación, los estímulos en ocasiones especiales, para dar continuidad con las motivaciones de tipo individual y grupal dándole prioridad a fortalecer el sentido de familia, es importante tener en cuenta lo siguiente:

### **DE TIPO INDIVIDUAL**

- A- Estímulo anual: jornada de integración en el marco de la celebración del día del trabajador.
- B- Reconocimiento público al funcionario que cumpla años: que consistirá en una tarjeta de felicitación, un día de descanso remunerado que lo podrá disfrutar hasta un mes después de la fecha de su cumpleaños, adicional a lo anterior, al finalizar cada mes en las instalaciones de la entidad se invitara a los funcionarios que cumplieron años en el respectivo mes a un sencillo reconocimiento (no superior a una hora) y se compartirá con ellos un refrigerio.
- C- El empleado del mes.

### **DE TIPO GRUPAL:**

- A- Estímulo a través de una integración de navidad.
- B- Estímulo a través de eventos de integración como: actividad de los servidores públicos de fin de año (día de la Familia), entrega de detalles a los funcionarios por el día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día de los niños, entre otras fechas especiales garantizando la inclusión.
- C- Realizar jornada de capacitación integración y estímulo dirigida a todos los servidores públicos.
- D- Realizar con todos los funcionarios actividad lúdico recreativo y deportivo, para lo cual el comité de bienestar e incentivos definirá lugar, sitio y actividades a realizar.

## PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTACION DE LAS ACTIVIDADES

### PLAN DE CAPACITACIÓN Y PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023

PLAN	ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	FECHAS TENTATIVAS
BIENESTAR	PLAN DE CAPACITACIONES Y ESTÍMULOS PARA ESTUDIO	FUNCIONARIOS	DURANTE TODO EL AÑO 2023
	ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS	FUNCIONARIOS	ABRIL, AGOSTO, DICIEMBRES
	CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIALES	FUNCIONARIOS	VARIAS EN EL AÑO 2022
	DIA NACIONAL DEL SERVIDOR PUBLICO	FUNCIONARIOS	PRIMER SEMESTRE
	DIA DE LA FAMILIA	FUNCIONARIOS	PRIMER SEMESTRE
	DIA DE LA NIÑEZ Y LA RECREACION	HIJOS DE FUNCIONARIOS	PRIMER SEMESTRE
	JORNADA DE INTEGRACIÓN (DÍA DEL TRABAJADOR)	FUNCIONARIOS	PRIMER SEMESTRE (JUNIO)
	PREPARACIÓN FRENTE AL CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	FUNCIONARIOS PROXIMOS A PENSIONAR	SEGUNDO SEMESTRE
	USO DE LA BICICLETA	FUNCIONARIOS	MEDIO DIA LIBRE REMUNERADO
	RECONOCIMIENTO	TIEMPO COMPENSADO POR SEMANA SANTA Y FIN DE AÑO	ABRIL - DICIEMBRE
INTEGRACIÓN DE NAVIDAD	FUNCIONARIOS	DICIEMBRE	

INCENTIVOS	CELEBRACION DE CUMPLEAÑOS	FUNCIONARIOS	CONCEDER UN DIA REMUNERADO A LOS FUNCIONARIOS QUE CUMPLAN AÑOS, EN CASO DE QUE SU FECHA DE CUMPLEAÑOS CORRESPONDA A UN FIN DE SEMANA DEBERÁ COORDINAR CON SU JEFE INMEDIATO EL DÍA QUE SE TOMARÁ DENTRO DE ESE MISMO MES.
	ENTORNO SALUDABLE	REALIZAR UNA ACTIVIDAD QUE PROPENDAN POR LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS  SESIÓN DE ALIMENTACIÓN SALUDABLE:	PRIMERA JORNADA: MAYO  SEGUNDA JORNADA: AGOSTO
	ACTIVIDAD LUDICO, DEPORTIVA Y RECREATIVO	FUNCIONARIOS	SEGUNDO SEMESTRE (septiembre)
	ALIANZAS INSTITUCIONALES	FUNCIONARIOS	

## EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- Registro de Asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la

aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

## OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Comité de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el Comité de Bienestar Laboral e Incentivos.
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.