




PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023



LOTERIA DEL META

La llanerita de los colombianos

Elaboró	Revisó	Aprobó
 Oscar Ernesto Londoño Parrado - Profesional Universitario	 Luis Fabian Pérez Quiroga - Subgerente Administrativo y Financiero	 Luz Mireya González Perdomo - Gerente



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



Tabla de contenido

	Pág.
1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE Y RESPONSABLES	3
3. DEFINICIONES	3
4. MARCO NORMATIVO	4
5. DESARROLLO	4
5.1. CLIMA LABORAL	6
5.2. PROGRAMA DE BIENESTAR	7
5.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS	10
5.4. ENTIDADES DE APOYO	12
5.5. PRESUPUESTO	12
5.6. CRONOGRAMA	13
6. ANEXOS	14



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



1. OBJETIVO

Propiciar condiciones de bienestar social e incentivos que contribuya al mejoramiento de los niveles de satisfacción de los funcionarios de la Lotería del Meta, a través de estrategias y actividades de mejora de la calidad de vida y ambiente laboral en el marco del desarrollo integral, para así fortalecer la gestión para el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

2. ALCANCE Y RESPONSABLES

Este plan inicia con el diagnóstico e identificación de las necesidades de Bienestar e Incentivos del talento humano de la Lotería del Meta, continua con la definición de estrategias para la fortalecer los niveles de satisfacción de los funcionarios y finaliza con la ejecución, seguimiento y control de estas actividades por parte de la Subgerencia Administrativa y Financiera de la entidad.

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e incentivos todos los servidores de la Lotería del Meta, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

- El (la) Gerente será responsable de aprobar el plan de bienestar social e incentivos previa validación del Comité de Bienestar y Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- El (la) Subgerente Administrativa y Financiera será responsable de coordinar el diseño e implementación del plan junto a su equipo de trabajo de talento humano.
- Los funcionarios son responsables de participar activamente en el diagnóstico del plan, así como en la ejecución del cronograma de actividades establecido.
- El (la) Asesor de control interno y el comité de Bienestar realizarán la verificación del correcto desarrollo y cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

3. DEFINICIONES

- **Bienestar Laboral:** Proceso cuyo fin es crear, mantener y mejorar las condiciones de los Servidores públicos, mediante actividades para el desarrollo personal y el de su familia.
- **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.
- **Entorno Laboral Saludable (ELS):** Estrategia para el sector público (liderada en conjunto entre el Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública) tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, de esta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad sino aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de su familia y comunidad.
- **Estímulos:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento de metas institucionales.
- **Incentivos:** Estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



funcionarios y sobre su comportamiento laboral, mejorando los resultados de gestión.

- **PBI:** Plan de Bienestar Social e Incentivos

4. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, que consagra los derechos que en materia de bienestar social que tienen los ciudadanos.
- **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 Servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
- **Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **Ley 909 de 2004**, parágrafo del Artículo 36. Establece 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 que desarrollen la presente Ley.
- **Ley 1064 de julio 26 del 2006**, Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1227 de abril 21 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909, de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998.
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos**. Las entidades deberán organizar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

5. DESARROLLO

El sistema de estímulos para los servidores públicos busca maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Con base en el Decreto - Ley 1567 de 1998, el cual establece la necesidad de definir políticas, planes y programas que permitan fortalecer el desempeño de las labores y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, teniendo en cuenta este marco; la



Guía de estímulos de los servidores públicos establece los dos ejes temáticos (Bienestar social, Incentivos) que comprenden este plan.

Bajo este contexto las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos están enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral y elevar el nivel de productividad, teniendo en cuenta el grado de estrés que se manejan y las preferencias en formación laboral de los servidores de la Lotería del Meta. En estos programas se contará con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), las administradoras de pensiones y cesantías, administradoras de riesgos laborales (ARL), caja de compensación familiar, pero también será hará participe otras entidades públicas o privadas de personería jurídica o natural, que presten servicios relacionados, con el fin de tener una amplia posibilidad de oferta y actividades para los funcionarios de la entidad.



Imagen 1 Sistema de Estímulos, Fuente DAFP 2018

Las actividades diseñadas se han establecido en cinco ejes, teniendo como base el Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022, de la siguiente manera:

- Eje 1 Equilibrio Psicosocial:** Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- Eje 2 Salud Mental:** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.
- Eje 3 Convivencia social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
- Eje 4 Alianzas interinstitucionales:** Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



- Eje 5 Transformación Digital:** La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

5.1. CLIMA LABORAL

La medición del Clima Laboral permite a las entidades determinar las características actuales en el ambiente de trabajo y sus consecuencias sobre los distintos patrones de comportamiento laboral de los servidores públicos.

Estas características se diferencian entre cada dependencia y ambientes presentes en las entidades, por lo cual se debe realizar medición del clima laboral al menos una vez cada dos años según lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7).

Para la vigencia 2023, la Lotería del Meta realizó cuestionario de clima organizacional con una participación de 15 Servidores (100%) de la Lotería del Meta, donde comparten un mismo espacio de trabajo, donde conviven e interactúan constantemente con personas con diferentes formas de pensar y sentir, en este sentido este programa busca generar espacios de integración, participación y confianza entre los servidores, para así mejorar las relaciones interpersonales y a su vez el clima organizacional.

A continuación, se presenta un resumen de la calificación de la evaluación del Clima Laboral de la Lotería del Meta:

COMPONENTE CLIMA LABORAL	RESULTADO PROMEDIO POR COMPONENTE				Aspectos Positivos	Aspectos a Mejorar
	TA	A	D	TD		
1.ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	39,26%	57,04%	3,70%	0,00%	96,30%	3,70%
2.GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	28,89%	57,78%	12,22%	1,11%	86,67%	13,33%
3.ESTILO DE DIRECCIÓN	32,00%	64,67%	3,33%	0,00%	96,67%	3,33%
4.COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	33,33%	62,22%	4,44%	0,00%	95,56%	4,44%
5.TRABAJO EN EQUIPO	24,00%	76,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
6.CAPACIDAD PROFESIONAL	41,67%	57,50%	0,83%	0,00%	99,17%	0,83%
7.MEDIO AMBIENTE FÍSICO	39,05%	59,05%	1,90%	0,00%	98,10%	1,90%
PROMEDIO TOTAL	34,03%	62,04%	3,78%	0,16%	96,06%	3,94%

Tabla 1 - Resultados Evaluación Clima Laboral 2022- Fuente elaboración propia

Una vez analizada la información con base en las tablas y graficas resultado de las encuestas del Clima Laboral 2022 en la Lotería del Meta, se observa que se cuenta en promedio con 96,06% de aspectos positivos y un 3,94% de aspectos a mejorar del total de las preguntas realizadas,





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



esto de acuerdo al rango de calificación determinado en la entidad con base en el porcentaje de respuestas obtenidas de la encuesta aplicada para la medición del clima organizacional, y de acuerdo a la tabla "Resultados Promedio por Componente" contigua al presente párrafo, se calificó cada pregunta de la siguiente manera: **Aspectos positivos** (Totalmente Acuerdo y Acuerdo $\geq 90\%$) y **aspectos a mejorar** (Total Desacuerdo y Desacuerdo $\leq 10\%$), lo anterior permite a la Lotería del Meta, realizar una priorización de actividades según el nivel de calificación obtenido focalizando las actividades en los aspectos específicos a fortalecer.

Estrategia: Para el desarrollo de este componente del programa se contemplan las actividades definidas en el "INFORME DE CLIMA LABORAL 2022" el cual establece 3 actividades para el fortalecimiento de cada componente del clima laboral.

5.2. PROGRAMA DE BIENESTAR

El programa de bienestar busca mejorar las condiciones de vida de los funcionarios y su familia, en este sentido, el bienestar social comprende la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral, para lo cual el presente programa se elaboró a partir del diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar del servidor y la medición del clima laboral en la entidad, para así brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral para el fortalecimiento de la gestión en el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad.

Se entiende por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, padres del funcionario y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, según lo estipulado en los parágrafos 1 y 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Para la formulación del programa se realizó encuesta de identificación de necesidades y expectativas en materia de bienestar social e incentivos a todos los funcionarios de la Lotería del Meta, a partir del cual se definieron las actividades para el fortalecimiento del bienestar social, el comité de bienestar valida de manera integral la formulación y desarrollo del presente plan.

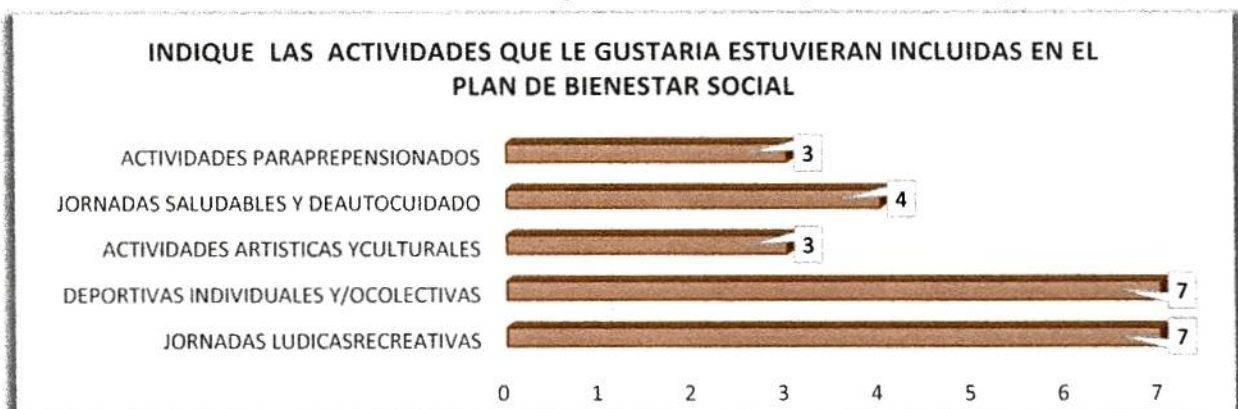


Ilustración 1 - Resultado actividades Bienestar Lotería del Meta



INDIQUE LAS FECHAS ESPECIALES QUE LE GUSTARIA FUERAN CELEBRADAS

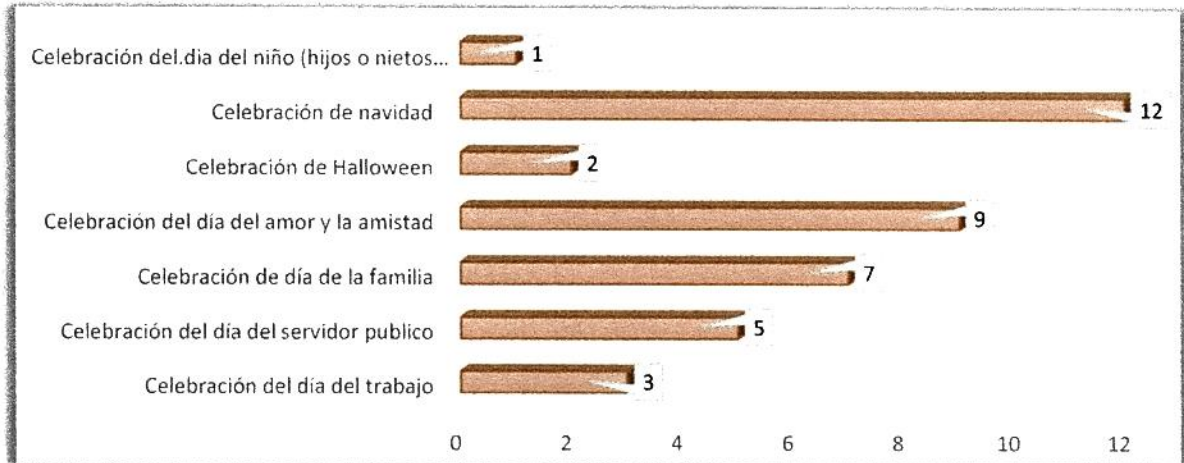


Ilustración 2 - Resultado fechas especiales

5.2.1. Eje 1 – Equilibrio Psicosocial

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral (DAFP, 2020).

Para el desarrollo de este eje la Lotería del Meta contempla el desarrollo de diferentes actividades recreativas, deportivas, educativas, sociales, artísticas, ecológicas, intelectuales, y artesanales, entre otras, mediante las cuales se pretende el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través de valores tales como: el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando así ambientes de convivencia humana e institucional, al igual que a través del estímulo a la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar.

Estrategia

A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje del Equilibrio Psicosocial de actividades de bienestar social:

- Flexibilidad Laboral.
- Clima Laboral
- Plan de incentivos.
- Funcionario del Mes.
- Apoyo Exequial.
- Actividades Físicas para la salud y recreación.
- Pausas Activas.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



5.2.2. Eje 2 – Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. Para el desarrollo de este eje se pretende complementar y apoyar las actividades en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

Estrategia

A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje de Salud Mental de actividades de bienestar social:

- Campañas de Promoción y Prevención en Salud.
- Vigilancia de Riesgo Psicosocial.
- Jornadas de Salud Mental.

5.2.3. Eje 3 – Convivencia Social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Para el desarrollo de este eje se pretende trabajar en la comunicación y articulación con los funcionarios, promoviendo lenguaje y divulgación de información con un enfoque de diversidad e inclusión social en la entidad.

Estrategia

A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje de Convivencia Social de actividades de bienestar social:

- Celebración de días de Diversidad
- Promoción del Código de Integridad.
- Sensibilizaciones en Diversidad e Inclusión Social.
- Campaña de Equidad de Género.
- Fomento de Equipos Deportivos de la entidad.
- Actividades Recreativas grupales.

5.2.4. Eje 4 – Alianzas Interinstitucionales



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. Para el desarrollo de este eje se pretende generar alianzas interinstitucionales con entidades primordialmente con entidades públicas buscando fomentar mejores condiciones de bienestar social para los funcionarios de la Lotería del Meta.

Estrategia

A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje de Alianzas Interinstitucionales de actividades de bienestar social:

- Jornadas con Caja de Compensación – COFREM
- Alianzas para el desarrollo de actividades con la Gobernación del Meta.
- Jornadas con la Administradora de Riesgos laborales.

5.2.5. Eje 5 – Transformación Digital

Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social al interior de las entidades. Para el desarrollo de este eje se pretende formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación de la Lotería del Meta, a través del cual se fomente una adecuada articulación y transformación hacia la era digital.

Estrategia

A continuación, se describen las actividades priorizadas en el cronograma de bienestar las cuales son la base para el desarrollo del Eje transversal para la transformación digital:

- Inducción y reinducción del Talento Humano.
- Capacitaciones y/o sensibilizaciones.
- Fortalecimiento en el uso de herramientas digitales.

5.3. PROGRAMA DE INCENTIVOS

La Lotería del Meta reconoce el buen desempeño del Talento Humano que conforma la entidad, tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de las metas y objetivos institucionales, orientado a la calidad y aumento de la productividad, para lo cual adopta anualmente un plan de incentivos institucionales tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.



Este programa se orienta a realizar un reconocimiento a los mejores servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción de cada nivel jerárquico, período fijo y trabajadores oficiales mediante la generación de condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño.

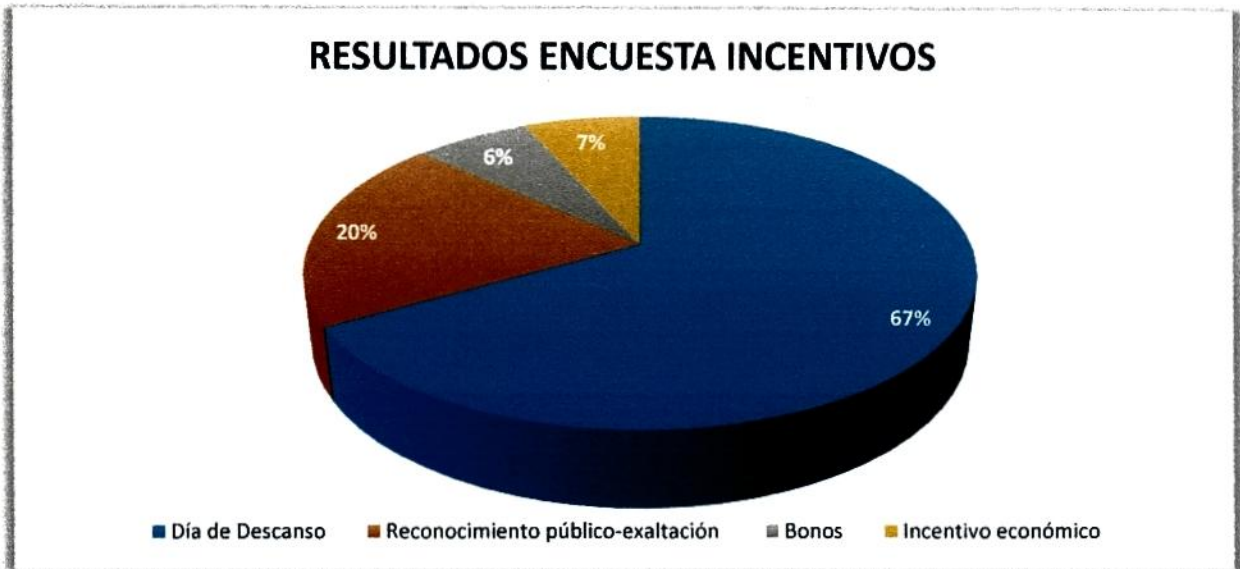


Ilustración 3 - Resultado Encuesta Incentivos

Se pudo identificar en la encuesta aplicada que las principales actividades referentes a incentivos seleccionadas por los servidores fueron: Días de descanso con 67% y Reconocimiento público - exaltación con un 20% para un acumulado del 87% de la población encuestada.

5.2.1. Postulación y Selección del Mejor Servidor Público

Para la vigencia, los incentivos al mejor Servidor Público por cada nivel jerárquico se desarrollarán de manera anual con la elección de los mejores funcionarios de cada uno de los niveles de la planta de personal, donde cada líder presentará sus candidatos, en comité de bienestar se definirán con criterios de evaluación como colaboradores con aportes significativos, sentido de pertenencia y otros criterios.

Con base en la normatividad vigente los siguientes son requisitos esenciales para ser postulado como mejor servidor público:

- El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



En caso de empate entre dos o más servidores, en cualquiera de los niveles de trabajadores oficiales o entre los servidores de libre nombramiento y remoción, se aplicará el modelo de sorteo mediante cualquier método en presencia del comité de bienestar.

Con base en el acta del comité de bienestar, se publicarán los resultados de la verificación del cumplimiento de requisitos, por un término de tres días hábiles, con el fin de identificar si existen servidores públicos adicionales que deseen postularse a este incentivo, posteriormente mediante acto administrativo se fijara la selección y la asignación de los incentivos.

5.2.2. Postulación y Selección del Mejor Equipo de Trabajo

En el marco del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, se entiende 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”

Para la vigencia, los incentivos al mejor equipo de trabajo se desarrollarán de manera anual con la elección del mejor equipo, en comité de bienestar se definirán los criterios de evaluación con base en los logros obtenidos por el equipo en el marco del proyecto presentado.

Algunos aspectos claves para el desarrollo del incentivo a los equipos de trabajo son:

- Realizar una sustentación pública del proyecto nominado por parte del equipo de trabajo.
- Conformar un equipo evaluador que puede ser integrado tanto por servidores de la misma entidad como expertos externos.
- Los equipos serán seleccionados por mérito basado en el puntaje de las evaluaciones.
- Los incentivos pecuniarios para el equipo de trabajo ganador serán asignados mediante Acto Administrativo.

5.4. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los Servidores, se gestionarán alianzas para el apoyo por parte de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar -
- Entidades Promotoras de Salud - EPS
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales - ARL
- Otras Privadas que ofrezcan servicios a fines, ya sea persona natural o jurídica

5.5. PRESUPUESTO





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



La Lotería del Meta, anualmente realiza la proyección de los recursos necesarios en su presupuesto, que permitan el efectivo cumplimiento de las actividades establecidas en los programas de bienestar social e incentivos.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con las actividades diseñadas, en el desarrollo de los comités de bienestar social e incentivos, el cual cuenta con delegados de la Dirección General y otros delegados por parte de los funcionarios, quienes vigilan la aplicación de las encuestas a los funcionarios y su respectiva tabulación para determinar las actividades a realizar, las cuales serán debidamente socializadas con los funcionarios.

5.6. CRONOGRAMA

La Lotería del Meta, apropiará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social e incentivos que se establezcan.

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CRONOGRAMA EJECUCIÓN											
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Horario Laboral Flexible.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clima Laboral						X						
Plan de incentivos.										X		
Funcionario del Mes.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Apoyo Exequial					Cuando sea solicitado.							
Actividades Físicas y Recreativas				X				X				X
Celebración de fechas especiales y cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
EJE 2 SALUD MENTAL	CRONOGRAMA EJECUCIÓN											
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Campañas de Promoción y Prevención en Salud.		X		X		X		X		X		X
Vigilancia de Riesgo Psicosocial									X			
Jornadas de Salud Mental									X			
EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL	CRONOGRAMA EJECUCIÓN											
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Celebración días de Diversidad					X							
Promoción del Código de Integridad.						X						
Sensibilizaciones en Diversidad e Inclusión Social.												
Campaña de Equidad de Género.												
Fomento de Equipos Deportivos de la entidad.										X		
Actividades Recreativas grupales.				X				X				X





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



EJE 4 ALIANZA INTERINSTITUCIONAL		CRONOGRAMA EJECUCIÓN											
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Jornadas con Caja de Compensación – COFREM				X					X				
Alianzas para el desarrollo de actividades con la Gobernación del Meta.				X					X				
Jornadas con Administradora de Riesgos laborales.				X					X				
EJE 5 TRANSFORMACIÓN DIGITAL		CRONOGRAMA EJECUCIÓN											
ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Inducción y reintucción del Talento Humano.							X						
Capacitaciones y/o sensibilizaciones.										X			
Fortalecimiento en el uso de herramientas digitales.				X									

6. ANEXOS

- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) - Departamento Administrativo de la Función Pública - octubre 2017.
- Guía de estímulos para los servidores públicos VERSIÓN 1 – Departamento Administrativo de la Función Pública – septiembre 2018.
- Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022