



**PLAN DE BIENESTAR LABORAL E
INCENTIVOS**

**Fondo mixto para el desarrollo Integral y la Gestión Social de
Colombia Foncolombia**

2024

CONTENIDO

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	DEFINICIONES	3
4.	DESARROLLO	4
4.1.	EJES DEL PROGRAMA	4
4.2.	ESTRATEGIAS INTITUCIONALES	6
4.3.	PRESUPUESTO	8
4.4.	SEGUIMIENTO	8
4.5.	MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	8
5.	DOCUMENTOS REFERENCIADOS	9

1. OBJETIVO

Intervenir en las medidas de calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional, igualdad de oportunidades y liderazgo y estilos de dirección, lo cual impactará en los ejes de calidad de vida laboral y en las áreas de protección y servicios sociales tendientes a lograr la participación del trabajador en el desarrollo organizacional.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 está dirigido a los trabajadores de Foncolombia así como, a sus familias, teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 el cual indica que: “Las entidades 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.

RESPONSABLE

Jefe de Recurso Humano

3. DEFINICIONES

- **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los trabajadores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
- **Calidad de Vida Laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el trabajador como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre los trabajadores
- **Equilibrio Psicosocial:** Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los trabajadores por Evaluación de Desempeño Laboral y mejores equipos de trabajo de la entidad.
- **Protección y Servicios Sociales:** Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del trabajador y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto

interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los trabajadores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4. DESARROLLO

Los Programas de Bienestar Social tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores de las entidades y sus familias; así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus trabajadores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad; en el marco del Proceso de Gestión Humana nuestro objetivo es administrar el recurso humano de la entidad, con el propósito de cumplir con su misión institucional, mediante el mejoramiento continuo de las condiciones laborales; para lo cual el Plan de Bienestar Social contribuirá a ese mejoramiento continuo de las condiciones laborales toda vez que se encamina a desarrollar actividades para la protección y servicios sociales de los trabajadores y su núcleo familiar y propender por la Calidad de vida laboral.

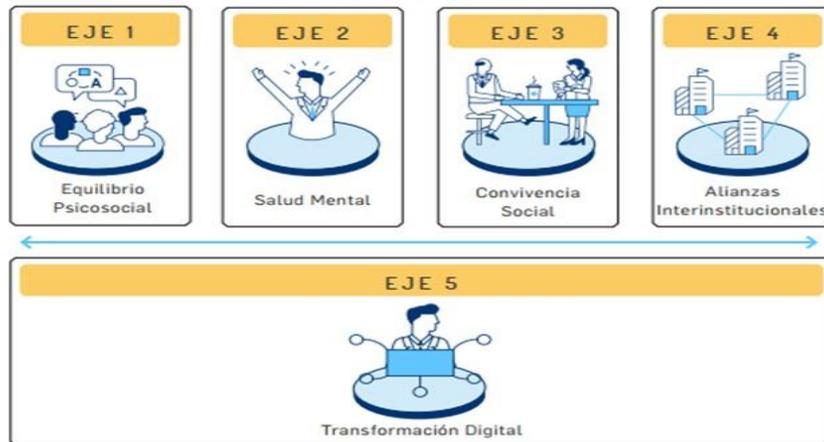
Por todo lo anterior se hará énfasis en los siguientes temas:

- Manejo de estrés
- Formación de líderes
- Actividades lúdicas
- Relajación
- Crecimiento en el SER

4.1. EJES DEL PROGRAMA

el plan de bienestar 2024 de la institución, se tendrán en cuenta los 5 ejes los cuales están articulados en el programa nacional de bienestar “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”.

Ilustración 1 Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

FONCOLOMBIA busca fortalecer la salud mental de nuestro trabajadores por medio de las actividades deportivas y recreativas que tengan unos espacios de esparcimientos, eventos artísticos y culturales, capacitaciones, fechas especiales, conmemoración de profesiones, bienestar espiritual, educación no formal, pausas activas, muchas de esas actividades se hacen de la mano del área de talento humano y las diferentes entidades que nos faciliten llevar a cabo las actividades programadas en el plan de bienestar 2024.

Eje 2: SALUD MENTAL:

Está orientada a mantener la salud mental y calidad de vida de los trabajadores con programas encaminados a prevención de la ansiedad y el estrés, promoción y prevención del agotamiento laboral, alcoholismo, violencia física y sexual.

Este eje es el encargado de fortalecer la salud mental de cada uno de nuestros trabajadores e 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. (DAFP, 2020).

Eje 3: CONVIVENCIA SOCIAL:

La entidad contará con un comité para evaluar las diferentes situaciones que se presenten en la entidad y en caso de que haya anomalía darle una solución.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (DAFP, 2020).

Eje 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES:

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. (DAFP, 2020).

Foncolombia y el área de talento humano para poder dar cumplimiento a muchas de estas actividades se apoya de las diferentes entidades como: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familia, algunas en las que requiera entidades bancarias.

EJE 5 : TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus trabajadores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Desde el área de talento humano, nos apoyamos del área de sistemas para las capacitaciones que se van a realizar a los trabajadores ya sea por medio virtual o presencial, los temas que se van a tratar son políticas de sistemas de información y protección de datos.

4.2. ESTRATEGIAS INTITUCIONALES

- **Programa de bienestar social:**

Conjunto de necesidades que busca la solución mediante programas y beneficios a los funcionarios que por medios de actividades, busca elevar los espacios de esparcimiento, satisfacción, oportunidad y eficiencia, así mismo promoviendo el bienestar de los trabajadores y sus familias.

- **Programas recreativos, deportivos y conmemorativos:** La recreación es fundamental en el aprendizaje social del trabajador, dado que, con esta, se fomenta el trabajo en equipo, la interacción y comunicación asertiva, contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral.
- **Fechas especiales:** conmemoración de fechas como el día de la mujer, día del hombre, profesiones, cumpleaños, día del niño, día de la familia, para estas fechas se le hace un reconocimiento por medio de tarjetas remitidas a los correos electrónicos y publicación

en página web y redes sociales.

- **Programa de seguridad social integral:** Con el fin de tener una mejor calidad de vida y en bienestar de los funcionarios y su grupo familiar mostrando la importancia que tienen para la organización; recurso humano establece un programa de seguridad social integral dándoles la facilidad y los medios para que puedan acceder a los programas de vivienda y tener un techo propio, entre otros beneficios que se tienen por medio de las cajas de compensación familiar. En este programa se propenderá por acercar a los trabajadores a Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familiar.
- **Clima organizacional:** FONCOLOMBIA en el programa de bienestar laboral e incentivos le dará prioridad al mejoramiento del clima Organizacional, las relaciones laborales y el trabajo en equipo; esto se hará mediante la aplicación de una encuesta a los trabajadores, para saber las necesidades que se presentan. Las actividades que se llevaran a cabo estarán enfocadas en los resultados de la tabulación de dicha encuesta y su posterior informe el cual trazará un plan de trabajo que permita generar espacios de mejoramiento del clima organizacional, dirigido a trabajadores.
- **Programa de desvinculación asistida:** FONCOLOMBIA contará con programas de bienestar orientados a la Desvinculación asistida de los trabajadores que en su momento lo requieran.
- **Espacio de Esparcimiento:** Jornadas de pausas activas y deportivas, para disminuir efectos propios de las jornadas laborales que se presenta en las diferentes dependencias de FONCOLOMBIA.
- **Programa Servimos:** Este programa permite dar a conocer a los trabajadores los diferentes beneficios con empresas aliadas como son fondo nacional del ahorro, fondo cesantías, aseguradoras, entidades bancarias, ya que facilita a sus empleados acceder a los planes ofertados por cada una de estas entidades en temas como es vivienda, salud, seguros, educación a bajo costo.
- **Compensatorios:** Tiempo por cumpleaños, matrimonio, licencia de luto extendida, calamidades domésticas, licencia de maternidad.
- **Permisos laborales:** citas médicas, acompañamiento de citas a núcleo familiar, actividades de hijos (matricula, entrega de notas)

4.3. PRESUPUESTO

El presupuesto para el Plan de bienestar e incentivos se encuentra aprobado mediante el rubro de denominado BIENESTAR SOCIAL para la vigencia 2024.

4.4. SEGUIMIENTO

Para las actividades de plan de bienestar 2024 se hará un seguimiento trimestral, las actividades deberán contar con:

Registro fotográfico:

Cada vez que se finaliza una actividad de bienestar se toma una foto para tener la evidencia.

Planillas de asistencia:

Para tener un control de quienes asistieron al final de la actividad de pasa la planilla de asistencia

4.5. MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO

Para medir el cumplimiento de las actividades que se llevaran a cabo en bienestar se hará de la siguiente manera.

$$\# \frac{\text{actividades bienestar realizadas}}{\text{de actividades de bienestar programadas}} * 100$$

Tabla 1 Actividades del Plan de Bienestar 2024

No.	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable
1	Elaborar plan institucional de bienestar laboral para la vigencia 2024	Definir los lineamientos para la ejecución de las actividades de bienestar	Jefe de Recurso humano
2	Publicar en página web institucional y socializar el plan bienestar laboral de la vigencia 2024.	Dar a conocer a la comunidad, colaboradores, antes de control el plan institucional de bienestar laboral de FONCOLOMBIA para la vigencia 2024	Jefe de Recurso Humano
3	Realizar seguimiento trimestral a la ejecución de actividades de bienestar laboral programadas en el cronograma de FONCOLOMBIA	Realizar en matriz de Excel seguimiento a la ejecución de las actividades programadas en el cronograma de bienestar laboral con el ánimo de garantizar el cumplimiento de por lo menos el 91%.	Jefe de Recurso humano

Fuente: Oficina de Talento Humano

5. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

- El decreto 1567 de 1998, en especial el artículo 13 del decreto 1567 el cual reza de la siguiente manera: “El sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.
- Decreto 1083 de 2015: (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- DECRETO 612 DE 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”
- Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020.
- Constitución política de Colombia (Artículo 19): Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.
- Ley 1823 de 2017: “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

Original firmado
JHON JAIRO MENESES QUINTERO
Director Ejecutivo
FONCOLOMBIA