
	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023	<b>PÁGINA:</b> 1 DE 22

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

**2023**

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura, está orientado a crear, fortalecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad que se correlacionen con el servicio que ofrece a la entidad. Este plan de bienestar, se deriva de una concepción integral del ser humano en la que se parte del propósito de atender necesidades del funcionario, relacionadas con el ámbito laboral, aspectos educativos y de recreación, Seguridad social, Afianzamiento de valores organizacionales, Promoción y Prevención en la salud del funcionario y de su familia, Facilitar el desarrollo de su potencial


El Plan de Bienestar Laboral, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del servidor público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y el buen servicio a la comunidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Laboral e Incentivos para los servidores públicos.

A través de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, la entidad busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos en el día a día, entendido, como el incremento de la satisfacción de los requerimientos de integridad laboral, condición que influye positivamente en el bienestar individual que los llevará a estar más comprometidos y motivados con la entidad.

En consecuencia, y acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta, responde a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y a los requerimientos de formación y bienestar social, así mismo las normas vigentes relacionadas con la administración de personal, los lineamientos de la alta dirección, los recursos asignados para la vigencia, los mecanismos de cooperación interinstitucional y las expectativas de los servidores plasmadas en las encuestas aplicadas al personal de planta; Con base en ello se definieron las actividades a desarrollar para la vigencia 2023.

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta a través de su ejecución, busca una ventaja competitiva con equipos de trabajo fortalecidos en lo individual y en lo colectivo trabajando en pro del mejoramiento de las condiciones laborales.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023	<b>PÁGINA:</b> 1 DE 22

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

El IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con una planta de personal de 18 funcionarios, con la siguiente naturaleza de cargo: Carrera administrativa, Libre nombramiento, Terminos fijos y Provisionales.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales, se llevará a cabo durante el año 2023, tendrán derecho a beneficiarse del Plan de Bienestar Laboral todos los empleados de la entidad y sus familias y podrán beneficiarse de los incentivos todos los empleados de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial del IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta, dichos planes son elaborados a partir de la identificación de necesidades detectadas tanto para el sistema de estímulos como para el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales, se priorizaron las áreas de intervención y se diseñaron actividades para estos planes, tomando como referencia el documento modelo: Sistema de estímulos – orientaciones metodológicas 2012, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).


El Instituto Departamental de Cultura del Meta, en desarrollo a lo establecido en la normatividad vigente, expidió, la Resolución No. 297 de 15 septiembre del 2016, en ella estableció el sistema de estímulos para los empleados del Instituto Departamental de Cultura del Meta, así mismo la Resolución No. 106 del 05 de abril de 2016, Creó el Comité de Personal del Instituto Departamental de Cultura del Meta, el cual entre otras funciones tiene el compromiso de aprobar o no estos planes.

## 3. OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral de sus funcionarios, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

## 4. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Aplicar las disposiciones que rigen para las Instituciones Públicas los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos, para los servidores públicos.
- ❖ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad institucional y la participación de los funcionarios.
- ❖ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos: Educativo, Recreativo, Deportivo y Cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

## 5. JUSTIFICACION

El Sistema de Estímulos y el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta, busca mejorar el Clima Organizacional y fortalecer el crecimiento personal, mediante la satisfacción de necesidades personales y laborales contribuyendo al logro de las metas propuestas dentro del Instituto Departamental de Cultura del Meta.

El sistema de estímulos para los servidores públicos está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento de las metas establecidas.

## 6. MARCO TEORICO


El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales del Instituto Departamental de Cultura del Meta, se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Nacionales e Institucionales, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

Por lo anterior y con fundamento en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se establece el sistema de estímulos para los empleados del estado...” y la Ley 909 de 2004 “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 de los resultados institucionales...”, la Subdirección General, ha diseñado el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales de la entidad, para la vigencia 2023.

La guía metodológica y el Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998, para la formulación del Plan de Bienestar Social y la guía temática para su desarrollo, en la que recomiendan pautas para la implementación de los planes en las entidades estatales, que busquen el fortalecimiento de áreas como Las siguientes:

## 7. MARCO LEGAL – NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991, que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen los ciudadanos.
- Ley 100 de 1993: El artículo 262, Literal C, señala que el “Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.
- Ley 734 de 2002: Artículo 33, Numerales 4 y 5 Dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>


social que establezca el Estado, tales como los de Vivienda, Educación, Recreación, Cultura, Deporte y Vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales”.

- Ley 909 de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, que regula el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados públicos.
- El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, que define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el propósito de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Circulares DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013, horarios flexibles para servidores públicos.
- Circular DAFP No. 100-13-2015, Programas de Bienestar Social.
- Ley 1811 de 2016, Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:

**Artículo 2.2.10.1**, Dispone: “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de Programas de Bienestar Social”.

**Artículo 2.2.10.2** del mismo Decreto establece que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de Seguridad y Previsión Social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, Recreativos y Vacacionales.
2. Artísticos y Culturales.
3. Promoción y Prevención de la Salud.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción Programas 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, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.

**Artículo 2.2.10.1**, Parágrafo 2, (Modificado por el Artículo 4 del Decreto 51 de 2018), establece que para los efectos de dicho 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 2.2.10.6**, Dispone que “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 y mayor cubrimiento institucional”.


**Artículo 2.2.10.8**, Establece que “Los planes de incentivos, enmarcados dentro 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 2.2.10.9**. “Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente 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 empleados de Carrera de Nivel Jerárquico y al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad, 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 habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma 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 evaluación los resultados del trabajo en equipo; de la calidad

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo trabajo”.

**Artículo 2.2.10.11.** “Procedimiento: Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de Carrera y 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 mismo decreto”.

**Artículo 2.2.10.12.** “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”.

**Artículo 2.2.10.13.** “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:


1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”.

**Artículo 2.2.10.14.** “Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.

**Artículo 2.2.10.15.** “Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El Director(a) de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. Los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia. Parágrafo 1º. Las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad. Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

**Artículo 2.2.10.17.** “Con la orientación de la Directora 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 1499 de 2017:** Modifica el Decreto 1083 de 2015, En lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y Establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del Orden Nacional y Territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los Planes Bienestar Social e Incentivo para los servidores públicos.

## **8. MARCO CONCEPTUAL**

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en 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



	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

**En Primera Instancia**, tenemos las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

**En Segunda Instancia**, están los Satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.


Por último, se encuentran los Bienes Económicos (Artefactos, Objetos, Tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales. El Plan de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

## **8.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**

Este debe ser entendido como aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia, comprende acciones de: Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral.

**8.1.1. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL (Decreto 1083 de 2015 ARTICULO 2.2.10.7)**, 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::

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023	<b>PÁGINA:</b> 1 DE 22

3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. 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.

### **8.1.1. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que permite desarrollar los conocimientos, capacidades y competencias y que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad, en las relaciones interpersonales entre los funcionarios y en el sentido de pertenencia a la entidad. En esta área, el Plan de Bienestar Social, apunta a la calidad de vida personal de los Servidores Públicos, potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportarefectivamente en sus equipos de trabajo, en el desarrollo de sus funciones y en sus diferentes niveles de interacción. Las actividades a desarrollar en este componente son:


#### **8.1.1.1. Clima Laboral**

Hace referencia a las “Características del Medio Ambiente de Trabajo”, Las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”, entre las variables a medir, están: Orientación Organizacional, Administración del Talento Humano, Estilo de Dirección, Comunicación e Integración, Trabajo en Grupo, Capacidad Profesional, Medio Ambiente Físico. Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

#### **8.1.1.2. Adaptación al Cambio**

El cambio organizacional es la transición entre una situación presente a otra deseada y percibida como mejor que la actual.

#### **8.1.13. Desvinculación Laboral Asistida**

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

Consiste en “Ayudar a las personas que se desvinculan de la entidad, a superar el golpe producido por la pérdida del empleo, a mantener las riendas de su vida, a reubicarse en el menor tiempo posible y a favorecer el clima organizacional”.

#### **8.1.1.4. Preparación a los Prepensionados para el Retiro del Servicio.**

Son las diferentes actividades orientadas a preparar a la población de Pre- Pensionados, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos: Físicos, Psicológicos, Familiares, Sociales, Ocupacionales y Financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

Fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

#### **8.1.1.5. Identificación de la Cultura Organizacional**

Se define como un conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento. Cada entidad tiene un “algo” especial que la diferencia de otras, algo que hace fácil o difícil la puesta en práctica de determinadas políticas o la adaptación de algunas personas.

Fortalecer comportamientos que se asocian a los rasgos y atributos del Instituto de Cultura Departamental del Meta, en la que se promuevan hábitos, principios, valores y actitudes entre los colaboradores y los grupos

#### **8.1.1.6. Fortalecimiento del Trabajo de Equipo**


El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.

#### **8.1.2. Programas de Protección y Servicios Sociales:**

En esta área se atienden necesidades de Ocio, Identidad y Aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de Salud, Vivienda, Recreación, Cultura y Educación, a través de los siguientes programas:

##### **8.1.2.1. Programas de Recreativo - Deportivo**

Debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el reconocimiento de unas capacidades de expresión, imaginación y recreación,

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

### **8.1.2.2. Programa Artístico y Cultural**

La realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias, tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse.

### **8.1.2.3. Programas de Seguridad Social (promoción y prevención de la salud).**

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes, buscando un bienestar individual y la integración de una comunidad.

### **8.1.2.4. Capacitación No Formal en Convenio con Otras Entidades**

Los programas buscan apoyar a los empleados mediante capacitación orientada por los establecimientos educativos aprobados en una frecuencia regular de ciclos lectivos, guiados por pautas curriculares progresivos o conducentes a grados y títulos.

Los programas de educación formal e informal estarán dirigidos a los empleados públicos y a sus familias, si existen recursos dentro del presupuesto.


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

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

### **8.1.2.5. Promoción de Programas de Vivienda**

Los programas buscan apoyar a los empleados mediante la socialización de planes de vivienda ofrecidos por el estado a nivel Nacional, Regional o Local.

El Propósito es ofrecer información acerca de Programas de Vivienda a todos los funcionarios del IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia, se realizará ferias o charlas informativas acerca

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

de la oferta de vivienda, tramites de acceso a línea de crédito y subsidios ofrecidos por el FNA, COFREM y otras entidades.

## 8. 2. PLANES E INCENTIVOS

Estos planes están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados en el nivel de excelencia, son: Pecuniarios y no pecuniarios.

Incentivo es 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.

El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia:

Dentro de los incentivos No Pecuniarios se encuentran:


- Reconocimiento a la Labor Meritoria
- Reconocimiento al servidor que se destaquen por el desempeño con relación a la atención a la ciudadanía
- Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción
- Encargo
- Reconocimiento por tiempo de servicios

## 9. METODOLOGIA PARA DIAGNOSTICAR EL PLAN DE BIENESTAR

**Aplicación de encuesta:** Este instrumento permite la identificación (diagnostico) de algunos aspectos relacionados con las actividades de Bienestar Social e Incentivos a partir del cual se evidencian algunos aspectos a implementar y/o a mejorar en materia del Bienestar para los funcionarios, de acuerdo al diagnóstico realizado y con el fin de propiciar el desempeño productivo de los funcionarios del Instituto Departamental de Cultura del Meta a través del Programa de Bienestar Social 2023, se realizó las encuestas a los funcionarios de planta del Instituto obteniendo los siguientes resultados:

**Cuadro N° 1**

<b>Total, Funcionarios de Planta Instituto Departamental De Culturadel Meta</b>	<b>N° Encuestas Diligenciadas</b>
<b>18</b>	<b>14</b>

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con un total de 18 Funcionarios de Planta entre funcionarios de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad, se entregaron encuestas a distintos funcionarios y fueron recibidas 14 representando así el **77.7%** de la población encuestada.

**Cuadro N° 2**

Genero	Número de Personas	Porcentaje %
Masculino	6	33.3%
Femenino	8	44,4%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>77.7%</b>

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con una participación y representación plena y equitativa de mujeres y hombres vinculados laboralmente a la institución, el 44.4% de los funcionarios encuestados son mujeres, y el 33.3% de los funcionarios encuestados son hombres, con un total del 77.7% de la población encuestada.

**Cuadro N° 3**


Nivel del Cargo	Número de Personas	Porcentaje %
Carrera Administrativa	3	16.65%
Provisionales	5	27.75%
Libre Nombramiento y Remoción	5	27.75%
Periodo Fijo	1	5.55%
Total	<b>14</b>	<b>77.7%</b>

De las encuestas recibidas el porcentaje de mayor participación de personal de planta lo ocupan los funcionarios con naturaleza de Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción seguido de Libre Nombramiento y Remoción con **27.75%**, Carrera administrativa con un **16.65%** es decir el **100% del personal de carrera administrativa** y para el periodo fijo con un total del **5,55%** es decir el único funcionario con un **100% de Participación por la naturaleza de este cargo**.

**Cuadro N°4**

Antigüedad en el Instituto	Número de Personas	Porcentaje
Menos de 1 año	2	14.28%
Entre 1 - 5	3	21.42%
Entre 6 - 10	3	21.42%
Entre 11 - 15	1	7.14%
Entre 16 – 20	0	0%
Más de 20	4	28.57%

En el recuadro anterior se evidencia que la mayor parte de la planta de personal del Instituto Departamental de Cultura del Meta, se encuentran vinculados a la entidad, en un periodo de antigüedad de Más de 20 años siendo este de un 28.57% de los funcionarios encuestados.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

**Cuadro N°5**


Acciones-actividades	Número de Personas	Porcentaje %
Actividades Deportivas	4	10.52%
Programa de Turismo Social	4	10.52%
Actividades Artístico - Culturales	8	21.05%
Jornadas Lúdico-recreativas	2	5.26%
Apoyo en Programas de Educación Formal (Educación Superior)	5	16.8%
Vacaciones recreativas para niños con edades de 2 a 12 años, hijos, nietos o sobrinos de servidores públicos	0	0%
Convenios de descuento en programas de educación formal para el servidor público	5	13.15%
Jornadas de promoción y prevención de la salud	4	10.52%
Viajes de integración	6	15.78%

Los funcionarios del Instituto Departamental de cultura del Meta, manifestaron preferencia en las actividades de artístico culturales con un 21.05%, seguido de viajes de integración al igual que Apoyo en Programas de Educación Formal con un 15.78%.

Además, eligieron actividades deportivas, jornadas ludicorecreativas, actividades Artístico culturales, con 11.2% de los funcionarios encuestados. Y finalmente un 5.6% en Convenios de descuento en programas de educación formal para el servidor público.

**Cuadro N° 6**

<b>ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Número de Personas	Porcentaje %
De hacerse merecedor de un estímulo por su buen desempeño, ¿Qué estímulo le gustaría recibir?:		
Encargo	4	17.36%
Traslados	1	4.34%
Comisión	1	4.34%
Participación en proyectos especiales	4	17.36%
Capacitación	4	17.36%
Reconocimiento público - exaltación a la labor meritoria	1	4.34%
Otros (Monetarios)	1	4.34%
Otros (Un día a la semana con jornada continua)	7	30.38%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

Los funcionarios del Instituto Departamental de cultura del Meta, dentro de la opción OTROS coincidieron en que deberían manejar una vez a la semana jornada continua con un 30.38% de los funcionarios encuestados, adicional eligieron Encargo, Participación en proyectos especiales y capacitación con un 17.36%, seguido de Traslados, comisiones, Reconocimiento público - exaltación a la labor meritoria labor meritoria encargo y otros (monetario) 4.34%.

Es de aclarar que los incentivos son aplicables a los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción, provisionalidad y periodo fijo que según la encuesta representan un porcentaje 77.7% del total de la población encuestada


## **CONCLUSIONES**

Se observa en el diagnostico anterior, se determinaron diferentes áreas a intervenir, las cuales apuntaran hacia el fortalecimiento del clima y ambiente laboral estable, espacios para vivir nuevos aprendizajes y experiencias únicas, como lo son manejar horarios flexibles, encargos, Participación en proyectos especiales y capacitaciones. Que permitan con ello desarrollar conductas diferentes y favorables al cumplimiento de los principios y objetivos que orientan el servicio público y su gestión. Entre los comentarios y sugerencias los servidores destacan que estas actividades facilitan su desarrollo laboral, manejo del estrés y permiten sentirse valorados por la entidad.

Referente al Plan de Bienestar Social y estímulos los funcionarios consideran que se sienten atraídos por las actividades de bienestar realizadas en dicha vigencia y que aportan motivación, pertenencia institucional, disminuyen el estrés, y generan espacios de integración. Sin embargo, es importante mencionar que se observa que la mayoría de funcionarios de la entidad no practican actividades deportivas en su tiempo libre, aspecto importante que será tenido en cuenta en los programas de seguridad y salud en el trabajo para fomentar estilos de vida saludable.


Consolidando los resultados de la encuesta de diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2023, observamos los aspectos más relevantes a ser tenidos en cuenta para la elaboración de nuestro Plan para la vigencia 2023.




	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

## 10. PLAN DE ACCIÓN

<b>META</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA DE REALIZACION</b>
<b>CLIMA LABORAL</b>	<p>Celebración del día de cumpleaños de los funcionarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Felicitar a los funcionarios, se enviará pieza gráfica, como celebración de cumpleaños por medio de Grupo de WhatsApp</li> <li>- Se enviará audio libro digital por medio de correo electrónico como regalo de cumpleaños.</li> <li>- El Día de Cumpleaños del empleado; al que se le otorgará un día de descanso remunerado y el cual podrá salir a disfrutar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de cumpleaños. Si el empleado no hace uso de este beneficio dentro de este tiempo, pierde el derecho a este disfrute</li> </ul>	Cuando se requiera
	Celebración día del Hombre	Marzo
	Celebración día de la Mujer	Marzo
	Celebración Día del Servidor Público	Junio
	Un café con mi jefe	Mensualmente
	Compensación en tiempo para descanso de Semana Santa y Fin de Año	Semana santa y fin de año
<b>ADAPTACION AL CAMBIO</b>	Fortalecer competencias comportamentales de los funcionarios, realizando talleres de desarrollo personal	Segundo Semestre
<b>DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA</b>	Se realizarán talleres a los servidores públicos, con el apoyo de la ARL Positiva, los cuales estarán enfocados en los temas: Adaptarse a los cambios de forma positiva y constructivamente	Segundo Semestre
<b>PREPARACION A LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO</b>	a. Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.	primer semestre
	b. Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.	Segundo Semestre

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>
		c. Programar actividades y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión		Segundo Semestre
<b>IDENTIFICACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b>		Día de la Llaneridad y Cultura Llanera		Ultimo Viernes de Cada Mes
		Divulgar el código de Integridad de la entidad		Ultimo Viernes de Cada Mes
		Nombramiento del mejor servidor (Por votación)		Bimensual
<b>FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO DE EQUIPO</b>		Talleres sobre inteligencia emocional, comunicación asertiva, ontología del lenguaje y trabajo en equipo		primer semestre
<b>PROGRAMA ARTISTICO, DEPORTIVOS Y CULTURAL</b>		Desarrollar acciones enfocadas a actividades recreativas para que los funcionarios puedan tener alternativas variadas y diversas que respondan a necesidades de integración, identidad cultural y pertenencia a las cuales les pueda dedicar y potencializar e integrarse con su grupo familiar y social.		Segundo Semestre
		Jornadas de Integración y recreación para los empleados a mitad de año y cierre de año		primer y segundo semestre
		clases de danza clases de cuatro y bandola para funcionarios		Mensualmente
		Celebración del día de la familia		Semestral
		Torneo de (Bolirana, Tejo, Fútbol o Parchís)		Semestral
<b>ADAPTACION CAMBIO</b>	<b>AL</b>	capacitación informal que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionados en convenio con las cajas de compensación u otros que faciliten subsidios o ayudas económicas		Segundo Semestre
<b>PROMOCION PROGRAMAS VIVIENDA</b>	<b>DE DE</b>	El Propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios del Instituto, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia se realizarán ferias o charlas informativas acerca de la oferta de vivienda, tramites de acceso a línea de crédito y subsidios		Primer Semestre

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05	<b>VERSIÓN:</b> 04	<b>FECHA:</b> ENERO DE 2023	<b>PÁGINA:</b> 1 DE 22
	ofrecidos por el FNA, COFREM y otras entidades.			
<b>SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Implementación del SGSST		primer semestre y segundo semestre	
	capacitación SSGT		segundo semestre	
	Rumba terapia (Pausas activas)		Mensualmente	
	Gestionar Jornadas de Prevención en salud con ARL, EPS y fondo de Pensiones		segundo semestre	
<b>PLAN DE INCENTIVOS</b>	Reconocimiento y Premiación al "Servidor Integral", El que mejor se desempeñe y además aplique los valores del servidor público (La selección se hará por votación, mediante formulario de Google forms)		Bimensual	
	Reconocimiento al servidor que se destaquen por el desempeño de sus funciones.		segundo semestre	

## 11. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Con la orientación del director (a) del Instituto de Cultura del Meta, será responsabilidad de la Subdirección General o el Área de Talento Humano o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos Institucionales, para lo cual contarán con la colaboración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### RESPONSABLE


La Subdirección General, en articulación con las diferentes áreas de IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta.

### ALCANCE

Tendrán derecho a beneficiarse del Programa de Bienestar Laboral todos los funcionarios del Instituto Departamental de Cultura del Meta y sus familias, del Plan de Incentivos tendrán derecho a beneficiarse los funcionarios de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial.

### FINANCIACIÓN

Para la ejecución de los recursos del Plan de Bienestar Laboral, según el art.38 del Decreto 1567 de 1998, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

1. Apropiarse anualmente, según Plan de Bienestar e Incentivos adoptados.
2. Se deben ejecutar según lo programado.
3. Se deben incluir todos los elementos necesarios.
4. No se incluyen bebidas alcohólicas.
5. Debe haber restricción en el gasto.
6. No modifica régimen salarial, ni crea prestaciones extralegales.

La Financiación del Plan de Bienestar Laboral, es asumida por el Instituto de Cultura, teniendo en cuenta que el mayor recurso, es el talento humano de la entidad, permitiendo esta manera realizar actividades, sin afectar el presupuesto.

Así mismo se encuentran diferentes instituciones como la Caja de Compensación Familiar – Cofrem, el Sena, ARL, entre otras, con quienes se puede coordinar y articular acciones, sin generar inversiones o gastos extras.

### **PLAZO DE EJECUCIÓN:**

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos será del primero (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año 2023.


### **DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR.**

- a) Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de la Subdirección General.
- b) Multiplicar al grupo de trabajo del área que lo requiera y/o les sea útil la información obtenida en el plan.
- c) Remitir a Talento Humano la certificación de asistencia y la evaluación de las actividades realizadas una vez se finalicen las mismas.

**DIVULGACIÓN:** Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2023, serán divulgadas por la Subdirección General a través de Correo Electrónico, WhatsApp, Celular y Carteleras.

### **INDICADORES**

<b>INDICADOR</b>	<b>FÓRMULA</b>	<b>PERIODICIDAD DE MEDICIÓN</b>
<b>Porcentaje de cumplimiento de las actividades</b>	No. De actividades realizadas / No de Actividades Programadas* 100	Anual
<b>Cumplimiento de los objetivos</b>	No. De personas que consideran que el objetivo de la actividad se cumplió totalmente / Total de funcionarios asistentes (por cada componente) * 100	Anual

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>			
	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>	<b>FECHA: ENERO DE 2023</b>	<b>PÁGINA: 1 DE 22</b>

## 12. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>NOMBRE</b>	Marisney Julieth Valle López	Jorge David Pérez Barreto	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
<b>CARGO</b>	Contratistas	Subdirector(a) General	
<b>FIRMA</b>			

## 13. CONTROL DE CAMBIOS

<b>Revisión</b>	<b>Versión No.</b>	<b>Fecha</b>	<b>Cambio</b>
N/A	01	Enero de 2019	Creación del Documento
N/A	02	Enero de 2020	Se realizó la Modificación, Eliminación y Actualización del Documento Versión No de la vigencia 2019
N/A	03	Febrero de 2022	Se actualiza todo el documento,
N/A	04	Enero 2023	Actualización documento