

# PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS



**2022**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. PRESENTACION.....</b>	<b>4</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
<b>3. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>6</b>
<b>3.1. Objetivos Específicos .....</b>	<b>6</b>
<b>4. ALCANCE.....</b>	<b>6</b>
<b>5. ENTIDADES DE APOYO.....</b>	<b>7</b>
<b>5.1. Responsables de la Formulación del Plan de Bienestar, Estímulos e... Incentivos</b>	<b>7</b>
<b>6. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....</b>	<b>7</b>
<b>7. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....</b>	<b>8</b>
<b>7.1. Programa de Seguridad Social Integral.....</b>	<b>9</b>
<b>7.1.1 Actividades a desarrollar 2022.....</b>	<b>9</b>
<b>7.2. Programa Deportivo, Recreativo y Cultura.....</b>	<b>9</b>
<b>7.2.1 Actividades a desarrollar 2022 .....</b>	<b>10</b>

<b>7.3. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.....</b>	<b>10</b>
<b>7.3.1 Actividades a desarrollar 2022.....</b>	<b>11</b>
<b>7.4. Programa de Educación .....</b>	<b>11</b>
<b>7.4.1 Actividades a desarrollar 2022 .....</b>	<b>11</b>
<b>8. AREA DE CALIDAD LABORAL.....</b>	<b>11</b>
<b>8.1. Cultura Organizacional</b>	<b>12</b>
<b>8.1.1 Actividades a desarrollar vigencia 2022.....</b>	<b>13</b>
<b>8.2. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo.....</b>	<b>13</b>
<b>8.2.1 Actividades a desarrollar vigencia 2022.....</b>	<b>13</b>
<b>9. PLAN INCENTIVOS.....</b>	<b>14</b>
<b>9.1. Principios .....</b>	<b>14</b>
<b>9.2. Objetivos .....</b>	<b>15</b>
<b>9.3. Incentivos y Recursos.....</b>	<b>15</b>
<b>9.4. Beneficios.....</b>	<b>15</b>
<b>9.5. Programas de Incentivos .....</b>	<b>16</b>
<b>9.5.1. Incentivos Pecuniarios.....</b>	<b>16</b>
<b>9.5.1.1 Reconocimiento de Excelencia del Desempeño.....</b>	<b>16</b>

**9.5.1.2 Mejor funcionario de la entidad.....16**

**9.5.1.3 Reconocimiento día del servidor público.....16**

**9.6.2 Incentivos No Pecuniarios .....17**

**9.6.2.1 Reconocimiento a los funcionarios próximos a pensionarse.....17**

**9.6.2.2 Reconocimiento por logros educativos.....17**

**9.6.3 Requisitos para acceder a los Incentivos.....17**

**10. ANEXOS .....18**

## 1. PRESENTACIÓN

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado debe entenderse como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

Así mismo, la calidad de vida laboral es sólo un aspecto del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

Por esta razón, a raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública en pro de una cultura organizacional, el proceso de Gestión del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

De esta manera, el plan de Bienestar Social y estímulos, busca elevar el nivel de la calidad de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar Social y Estímulos, pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del Municipio de Cartago, frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, al FCPAPC con el mejoramiento de la calidad

de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los planes institucionales de la Entidad.

## 2. MARCO NORMATIVO

1. **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.

2. **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley
3. **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2005 reglamentario único de la función pública y tiene como objeto reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.

4. **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 vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

### 3. OBJETIVO GENERAL

Generar las condiciones necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del FCPAPC y su desempeño en cada una de sus áreas y puestos de trabajo, generando espacios de aprendizaje y esparcimiento individual y colectivo tanto en materia laboral como familiar y social.

#### 3.1 Objetivos Específicos

- Desarrollar programas de protección y servicios sociales dirigidos a la recreación, deporte, seguridad y salud en el trabajo, educación y cultura de los funcionarios de la entidad.
- Desarrollar programas de calidad de vida laboral encaminados a crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética Administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

### 4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral y Estímulos del FCPAPC de Cartago, Valle está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de sus funcionarios. Esto permitirá alcanzar la eficiencia y eficacia de la entidad

en la prestación de los servicios a la comunidad, por esta razón aplica para todos los funcionarios en sus respectivos niveles jerárquicos y tipos de vinculación laboral



## 5. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral de la entidad, la administración podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades con las cuales podrán establecer convenios especiales:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.

Acorde con el presupuesto destinado el plan de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos del programa de Bienestar Laboral de la entidad lo que permita realizar convenios con estas entidades para adquirir estos servicios.

### 5.1. Responsables de la Formulación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

La secretaria de desarrollo institucional, a través de su equipo de trabajo tiene la responsabilidad de elaborar, coordinar y ejecutar las actividades consignadas en cada uno de los diferentes programas que contiene el plan de bienestar, estímulos e incentivos.

## 6. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos pretende la satisfacción de las necesidades de los funcionarios públicos de la entidad que están concebidas en forma integral en sus aspectos biológicos, psicosociales, espirituales y culturales; dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, en el diseño del plan integral de Bienestar Laboral, fue necesario definir y reconocer claramente las áreas de intervención y, de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto.

Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del servidor público, mirarlo desde una óptica laboral, personal, familiar y social de tal forma que se puedan identificar los factores intrínsecos y extrínsecos que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de los factores que afectan a los funcionarios se definen dos grandes áreas de intervención:

Área de Calidad de Vida Laboral	Área de Protección y Servicios Sociales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura organizacional.</li> <li>• Fortalecimiento del trabajo en equipo.</li> <li>• Plan de Incentivos (pecuniarios, no pecuniarios)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad social integral (pensión, salud, ARL, caja de compensación.)</li> <li>• Seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Recreación, deporte y cultura.</li> <li>• Educación.</li> </ul>

## 7. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias para así mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación Interinstitucional para varios efectos:

- Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios.
- Cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de Protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que estos ofrecen al servidor público y su familia.

Los objetivos que se persiguen al desarrollar programas relacionados con esta área son:

- Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la Salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.
- Mantener la salud física, mental y social de los servidores
- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los servidores, para lograr una mayor socialización y desarrollo.
- Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos para el trabajo y desarrollo humano que permitan desarrollar sus competencias.

### **7.1. Programa de Seguridad Social Integral**

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de las cuales dispone el servidor 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.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la entidad.

#### **7.1.1 Actividades a desarrollar vigencia del 2022**

- Conferencia régimen pensional
- Conferencia subsidios de vivienda
- Conferencia Riesgos profesionales

### **7.2. Programa Deportivo, Recreación y Cultura**

Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.



Las acciones que se emprenden en este sentido están enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas 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.

### **7.2.1 Actividades a desarrollar vigencia 2022**

y salud en el trabajo según el decreto 1072 de 2015 y el decreto 052 de 2017.

### **7.3.1 Actividades a desarrollar vigencia 2022**

- La entidad para garantizar la seguridad y salud de los funcionarios de la entidad cuenta con el plan de seguridad y salud en el trabajo el cual esta formulado para la vigencia 2022.

### **7.4. Programa de Educación**

:

### **7.4.1 Actividades a desarrollar vigencia 2022**

## **8.ÁREA DE CALIDAD LABORAL**

El área de calidad laboral 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 organizacional.

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

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.

- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- Promover la institucionalización de valores que desarrollen una cultura corporativa y propicien clima laboral favorable.

## 8.1. Cultura Organizacional

Cultura Organizacional definida como “el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento.

Cada uno de estos elementos permite a los servidores de la entidad entender cómo funcionan las cosas al interior de la entidad, ya que ilustran la naturaleza del lugar del trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo todas sus creencias y paradigmas.

Con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional la entidad dispone de las siguientes actividades:

### 8.1.1 Actividades a desarrollar vigencia 2022

- Socialización periódica de la misión, visión y objetivos institucionales.
- Socialización periódica del Código de integralidad.
- Semana de los valores

## 8.2. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es uno de los aspectos que influyen directamente en el clima organizacional y en el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los servidores públicos, siendo este el elemento fundamental de desarrollo en cada una de las dependencias de la entidad, que facilita no solo el logro de los objetivos, sino que además tiene directa relación con la motivación y la autorrealización de las personas.

Arriagada (2009) afirma: “Si trabajamos con un objetivo común, elevándonos por encima de nuestras individualidades, unificamos criterios y superamos diferencias,

habremos aprendido a trabajar en equipo”. Así mismo, dice que el trabajo en Equipo puede definirse como aquella actividad que, para concretarse, imperiosamente, requiere la participación de diferentes personas. Eso implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos. Entonces debe existir una relación de confianza que permita delegar en el compañero parte del trabajo propio, con la seguridad de que este cumplirá cabalmente su cometido.

En este orden de ideas, la Administración Municipal dispone de las siguientes actividades para fomentar y fortalecer el trabajo en equipo entre compañeros y dependencias.

### 8.2.1 Actividades a desarrollar vigencia 2022

- A través del Plan de Capacitación y Formación para el desarrollo y profesionalización de los servidores públicos 2022 se programará un taller orientado a fortalecer las habilidades para trabajar en equipo para todos los funcionarios de la entidad.
- Se realizarán 2 talleres con los funcionarios donde se tratarán temas que facilitan el trabajo en equipo. (Coaching en trabajo de equipos)

## 9. PLAN DE INCENTIVOS

El plan de incentivos se encuentra orientado a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios del FCPAPC en el desempeño de su labor y del cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, a través del reconocimiento y motivación al desempeño de los funcionarios de la entidad,

propiciando así una cultura de trabajo con sentido de pertenencia la cual debe estar enmarcada en la excelencia, calidad y productividad.

## 9.1. Principios

- **Humanización del Trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y Justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- **Sinergia.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado, esto, más que considerar la motivación de unos pocos
- empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- **Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

## 9.2. Objetivos

1. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los funcionarios.
2. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión al FCPAPC que permitan construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los funcionarios.

3. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.

### 9.3. Incentivos y Recursos

Los incentivos que se otorgarán a los funcionarios deL FCPAPC, atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer su desempeño de excelencia, tiempo de servicio a la entidad (antigüedad), mejor empleado de la entidad, reconocimiento por cumplir años, reconocimiento al funcionario que este próximo a obtener la pensión, reconocimiento por recibir títulos de educación formal.

Los anteriores incentivos no tendrán por objeto el de modificar el régimen salarial y el prestacional de los funcionarios.

Para efectos del cumplimiento del Plan de Incentivos, del FCPAPC apropiará anualmente en el presupuesto los recursos necesarios para el desarrollo efectivo de las obligaciones emanadas del plan.

### 9.4. Beneficiarios

Los beneficiarios de los incentivos serán los funcionarios públicos que pertenecen a carrera administrativa, libre nombramiento y remoción.

### 9.5. Programa de Incentivos

#### 9.5.1 Incentivos Pecuniarios

Los incentivos que otorgará la entidad están constituidos para el reconocimiento individual de los funcionarios y serán los siguientes:

##### 9.5.1.1 Reconocimiento de excelencia del desempeño

- Reconocimiento al nivel sobresaliente de los funcionarios en su calificación de desempeño laboral con el cual se escogerá el mejor del semestre y del año a quien se le dará una mención honorífica con copia a la Historia Laboral y (1) un

día libre remunerado. Para otorgar los reconocimientos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Los funcionarios de carrera administrativa tendrán derecho al reconocimiento cuando su evaluación del desempeño sea mayor o igual al 95 % siendo el nivel sobresaliente.
- ✓ Los funcionarios de libre nombramiento y remoción tendrán derecho al reconocimiento de acuerdo a los lineamientos de evaluación definidos por el señor Alcalde Municipal y será él quien decida a quién se le otorguen los incentivos.

#### **9.5.1.2 Mejor funcionario de la entidad**

- Reconocimiento económico/especies para el mejor funcionario de la entidad. Se realizará cada año y su elección estará a cargo de todos los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción utilizando el formato del anexo 2.

#### **9.5.1.3 Reconocimiento día del servidor publico**

- Se otorgará un día remunerado a todos los servidores públicos que hacen parte de la planta de cargos de la entidad.

**Nota:** El tiempo para disfrutar del día libre será de 10 hábiles con previo visto bueno del jefe inmediato en cuanto al día que desee gozar del descanso, si pasados estos días el funcionario aún no ha gozado de su día, automáticamente pierde el reconocimiento

#### **9.6.2 Incentivos No Pecuniarios**

##### **9.6.2.1 Reconocimiento a los funcionarios próximos a pensionarse**

- Se realizará un reconocimiento público al funcionario por todos los años de servicio a la entidad acompañado de mención honorífica.

##### **9.6.2.2 Reconocimiento por logros educativos**

- Se reconocerá mediante acto público y resolución con copia a la hoja de vida al funcionario que obtenga títulos de educación formal.

### 9.6.3 Requisitos para Acceder a los Incentivos

Para la asignación de los incentivos se deben tener en cuenta los siguientes requisitos:

- Tener un año de servicio en la entidad
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior de postulación.

## 10.ANEXOS

Formato encuestas para identificar necesidades de capacitación **anexo 1**

**Fecha:** \_\_\_\_\_

Dentro de los objetivos planteados por la entidad en materia de Talento Humano se encuentran los siguientes programas de Bienestar, de los cuales esperamos indique los que son de su predilección, solicitamos su colaboración diligenciando el siguiente cuestionario, cuyo objetivo es obtener una mayor idea de las necesidades de Bienestar que requiere el personal del FCPAPC

**Nombres y Apellidos** \_\_\_\_\_

**Cargo** \_\_\_\_\_ **Dependencia** \_\_\_\_\_

**Tiempo de Servicio** \_\_\_\_\_

### 1. ¿En cuál de los siguientes programas de Bienestar, es de su preferencia?

- A. Deportivos
- B. Recreativos y vacacionales
- C. Artísticos y culturales
- D. Promoción y prevención de la Salud
- F. Promoción de programas de vivienda
- G. Preparación Pre-pensionados

**2. ¿Dentro de los programas deportivos Indique con una “x” en cuál le gustaría participar?**

- A. Futbol
- B. Baloncesto
- C. Voleibol
- D. Rumboterapia
- E. Caminatas ecológicas
- F. Ciclo paseo
- G. Otro, Cual, \_\_\_\_\_

**3. Dentro de los programas Artísticos y Culturales Indique con una “x” ¿en cuál de los programas le gustaría participar?**

- A. Semana Cultural
- B. Cine foros
- C. Teatros
- D. Danza
- F. Otro, Cual, \_\_\_\_\_

**4. Dentro de los programas de Promoción y prevención de la Salud, Indique con una “x” ¿cuál sería el de mayor importancia?**

- A. Salud Oral
- B. Salud Visual
- C. Salud Auditiva
- D. Prevención Cardiovascular
- C. Manejo del estrés
- D. Brigada de Emergencia
- F. Otro, Cual, \_\_\_\_\_

**5. Observaciones o sugerencias que permitan para fortalecer el plan de Bienestar de la FCPAPC**



FONDO PARA LA CONSOLIDACION DEL PATRIMONIO AUTONOMO  
PENSIONAL DE CARTAGO



PLAN DE BIENESTAR LABORAL. ESTIMULOS DE INCENTIVOS

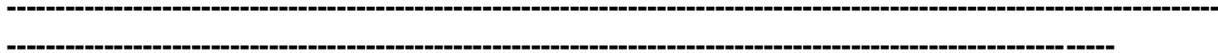
CÓDIGO: TH-OD-07

VERSIÓN: 3

FECHA: 19/01/2022

TRD: 920 15 05

PÁGINA 18 de



[www.fcpap.gov.co](http://www.fcpap.gov.co)

TODOS POR UN PATRIMONIO PENSIONAL SEGURO  
Calle 13 No. 4-52, Tel: (2)- 2102929  
Código Postal: 762021