

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018



PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos expresado en el presente documento, responde a la necesidad de abordar un cambio cultural en cada servidor del Instituto, basado en comportamientos íntegros y coherentes, demostrados en el compromiso y el orgullo de hacer parte de la familia InfiValle.

Un cambio de este tipo es factor clave para que las acciones que se implementen a partir de este Plan, se desarrollen con eficiencia e impacten no solo al servidor sino a sus familias.

Un servidor feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta se refleja en la calidad y eficiencia de su labor.

Es por esta razón que es indispensable contar con una actitud ganadora y entusiasta por parte de cada líder de proceso, orientado a afianzar entre los funcionarios y prestadores de servicios a cargo, los valores y principios institucionales, también para modificar comportamientos a través de hábitos distintos y encauzados a mejorar la productividad y la satisfacción del servidor con su trabajo y con el Instituto.

La apuesta de este Plan, es promover la integridad y legalidad como motores de la generación de resultados para el Instituto, donde se realice intervenciones progresivas, para lo cual se adoptan las **Rutas de Creación de Valor incorporadas en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**, entendidas como la agrupación de temáticas que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del Talento Humano.

(ORIGINAL FIRMADO)
JORGE ALBERTO DURÁN CABAL
Gerente

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	2
I. MARCO NORMATIVO	4
II. DIAGNÓSTICO	9
III. OBJETIVO GENERAL	12
Objetivos Específicos	12
IV. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL	13
IV. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	13
Programa de Seguridad Social	13
Programa de Recreación y Deportes	13
V. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	14
Programa Medición de Clima Laboral	14
Programa de Pre pensionados	14
Programa de Convivencia Institucional	15
Programa Plan de Incentivos	15
VI. VALOR TOTAL DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	16
VII. MEDICIÓN DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA DEL PLAN	16

I. MARCO NORMATIVO

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, 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 que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de 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, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. *(Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005).* El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo 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.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal¹ hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

¹ Ver Plan de Capacitación PIC 2018
SIG-PBSI-3041
Versión 1.0

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. 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 formal² ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. 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 2.2.10.7. 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.
3. Preparar a los pre pensionados 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 implantación³.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos enmarcados dentro de 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. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el 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 mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así 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.

² Ver Art. 1, Decreto 894 de 2017.

³ Consultar Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Parágrafo. Se entenderá 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.

Artículo 2.2.10.10. 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 la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el Decreto 1085. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de 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 Decreto 1085.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

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.
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 calificación. 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 jefe 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. A 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 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en el Decreto 1085, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 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.*”

Decreto 894 de 2017

Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera.

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público. *Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación⁴, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.*

Decreto 1499 del 2017

Artículo 2.2.22.3.1 se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual es una apuesta por consolidar una función pública con garantías para avanzar en la construcción de una paz estable y duradera.

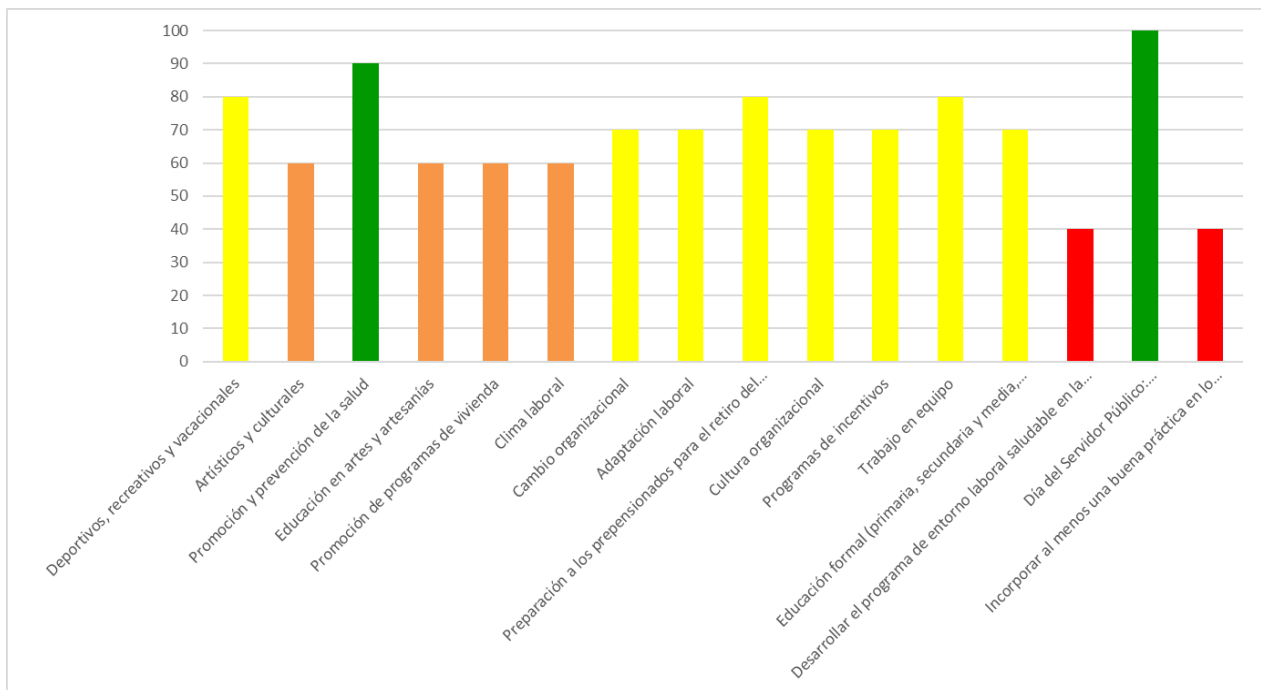
⁴ Informal incluido en el Plan de Capacitación PIC.

II. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico para el Plan de Bienestar e Incentivos 2018 se realizó con base en la ejecución del Plan de Bienestar 2017, verificando el grado de intervención realizado en los contenidos propuestos en la metodología DAFP:

Puntaje	Nivel de Intervención	Color
0 - 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde

Contenidos Generales



Rutas de Creación de Valor.

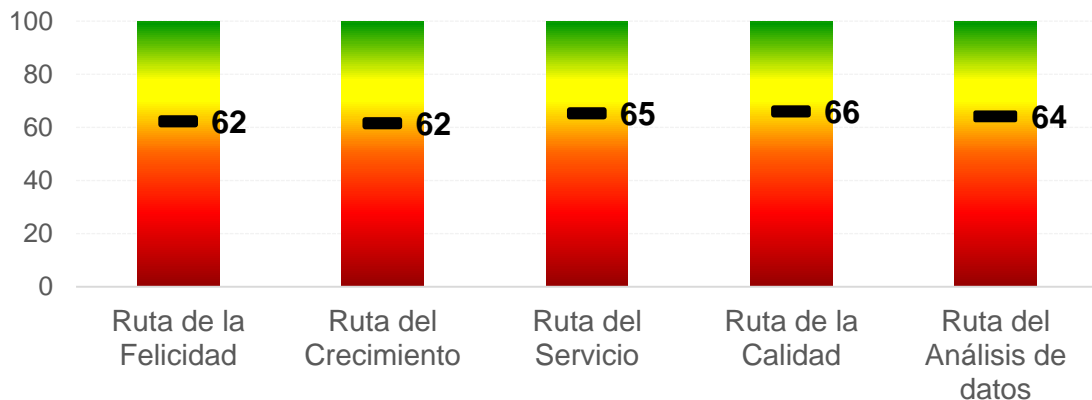
Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar acciones efectivas que prioricen los recursos disponibles.

Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables que son prioritarias para la gestión estratégica del talento humano:

1. **Ruta de la felicidad:** en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.

2. **Ruta del crecimiento:** la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.
3. **Ruta del servicio:** todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen.
4. **Ruta de la calidad:** todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible.
5. **Ruta de la información:** en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.

Calificación por Rutas de Creación de Valor



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR A INTEVENIR:

- Ruta de la Felicidad (La Felicidad nos hace productivos).
- Ruta del Crecimiento (Liderando el talento humano).

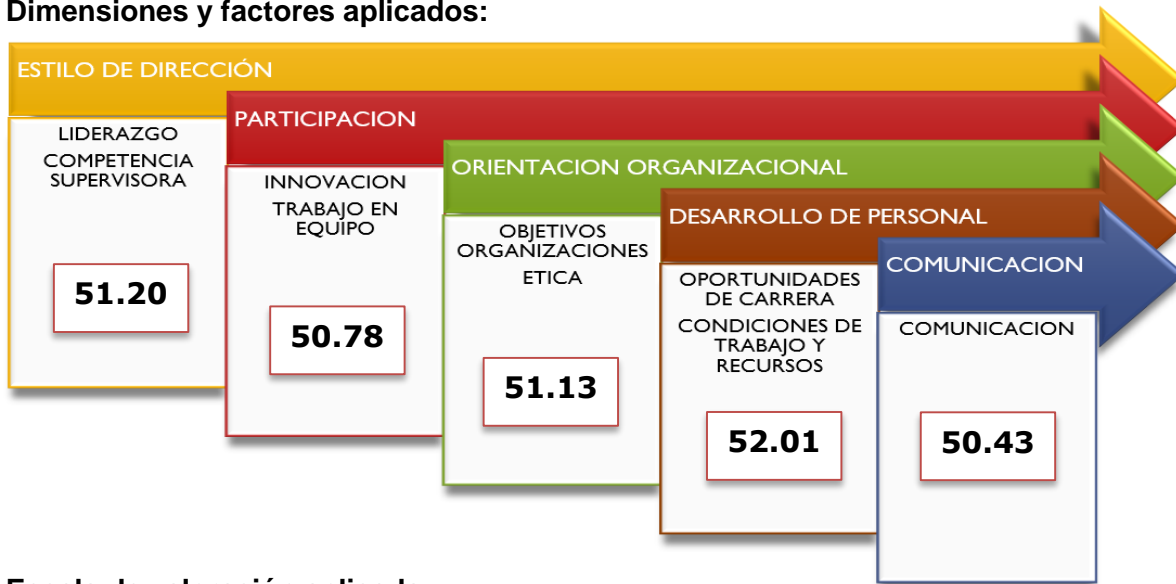
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR A MANTENER Y MEJORAR:

- Ruta de la Calidad (La cultura de hacer las cosas bien)

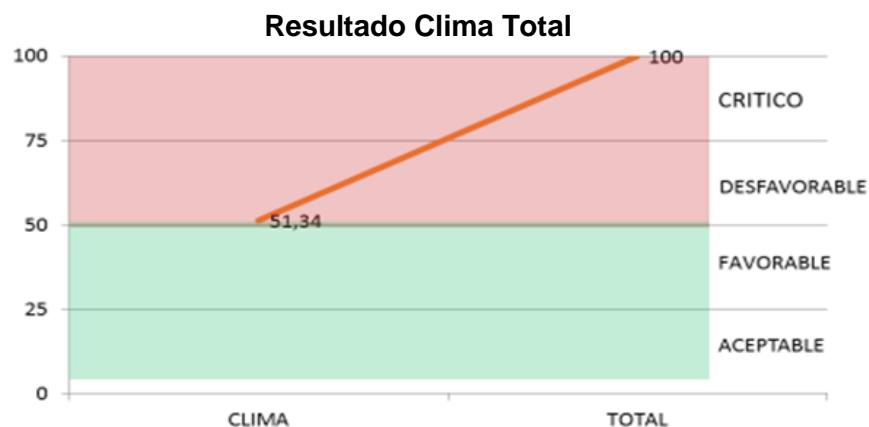
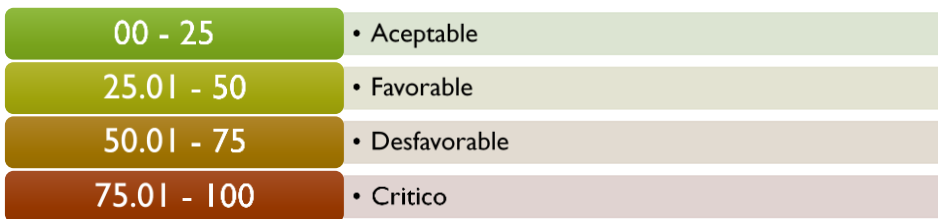
Otro insumo importante es el resultado del estudio de Clima Laboral realizado en noviembre de 2017:

..”Para el estudio del Clima Laboral en InfiValle, se diseñó un cuestionario basado en la Escala de Likert con 50 ítems conformado por 5 dimensiones y 9 factores relevantes para medir la percepción de los funcionarios dentro del Instituto, lo que permitió evaluar en qué grado una persona está de acuerdo o en desacuerdo con ellos. La valoración de los resultados de la encuesta de Clima Laboral está íntimamente ligados a la naturaleza de la variable estudiada...”

Dimensiones y factores aplicados:



Escala de valoración aplicada:



III. OBJETIVO GENERAL

Establecer las áreas de intervención que InfiValle continuará desarrollando y nuevas acciones a implementarse en la vigencia 2018, para el desarrollo integral de los servidores públicos vinculados al Instituto.

Objetivos Específicos

1. Intervenir el clima laboral con actividades asociadas a las rutas de creación de valor: **ruta de la felicidad, ruta del crecimiento y ruta de la calidad.**
2. Brindar cobertura al total de servidores del Instituto y su grupo familiar conforme a los alcances normativos, bajo una adecuada planeación que permita garantizar una alta participación.
3. Elevar el nivel de percepción del personal respecto al clima laboral del Instituto que redunde en la productividad del servidor para una mejor prestación de los servicios y la satisfacción de los clientes.
4. Evaluar la eficacia de las actividades por cada ruta de creación de valor intervenida.

IV. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

La Alta Dirección del Instituto Financiero para el Desarrollo del Valle del Cauca - InfiValle, se compromete a emprender acciones dirigidas a consolidar una nueva cultura organizacional, con acciones de bienestar social encauzadas a impactar al servidor y sus familias en aspectos puntuales y tendientes a su calidad de vida.

Para tal efecto, se establecen las siguientes acciones a desarrollar:

IV. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

A través del primer programa, se formulan las acciones que le permite al Instituto atender las necesidades de los servidores en cuanto a trámites y gestiones sobre servicios de salud, pensión, cesantías, caja de compensación familiar, riesgos laborales, etc.

Programa de Seguridad Social

Este programa es ofrecido por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores del Instituto.

Acciones

- a. Continuar gestionando los procesos de afiliación, retiro, traslado, carnetización, subsidios y demás trámites que supone el acceso a los servicios detallados anteriormente.
- b. Realizar evaluación de la calidad y oportunidad con que se obtienen los servicios por parte de los servidores y grupo familiar.
- c. Continuar socializando a los servidores, eventos de interés colectivo de carácter recreativo, artístico y cultural.
- d. Continuar coordinando las diferentes jornadas de promoción y prevención que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.
- e. Continuar coordinar las diferentes actividades asociadas a la identificación institucional, apoyos educativos y auxilios exequiales.

Con el segundo programa, se formulan las acciones que le permite al Instituto promover la recreación y el deporte como una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo.

Programa de Recreación y Deportes

Este programa está asociado con actividades artísticas, ecológicas, artesanales y deportivas, con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores y su grupo familiar.

Acciones

- Continuar con la inscripción de los servidores en las diferentes actividades recreativas y deportivas de su elección.
- Continuar motivando la participación de los servidores en las diferentes competencias deportivas que convoque la Gobernación del Valle, tales como encuentros interdependencias o similares.
- Continuar brindando las condiciones para que los funcionarios que representen al Instituto en juegos departamentales y nacionales, cuenten con su respectiva dotación y tiempo de preparación.

V. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo. Lo anterior impacta positivamente tanto en el desempeño institucional como en las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ambiente de trabajo, preparase para un cambio en el estilo de vida y el reconocimiento al compromiso con las metas institucionales.

Programa Medición de Clima Laboral

De conformidad con el Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral⁵, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Acciones

- Desarrollar estrategias de intervención en la **Ruta de Crecimiento, Ruta de la Felicidad y Ruta de la Calidad**, empoderando al líder de cada proceso para que implemente estrategias de reconocimiento al interior de su equipo de trabajo, desarrollando estrategias dirigida a un cambio de cultura organizacional y vocación por un servicio de calidad.

Programa de Pre pensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el Artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

⁵ Última medición de clima laboral noviembre de 2017.

Acciones

- Continuar con la actividad de preparación para los funcionarios próximos a pensionarse, dirigidas a afrontar el cambio en el estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Programa de Convivencia Institucional

Consiste en afianzar las relaciones interpersonales a partir de diferentes espacios de integración, acompañamiento y conmemoración de eventos significativos a nivel personal y colectivo.

Acciones

- Continuar desarrollando actividades de integración institucional.
- Destacar las fechas especiales y acontecimientos importantes.
- Expresar condolencias en eventos de fallecimientos de seres queridos.

Programa Plan de Incentivos

A través de este programa se reconocen los desempeños individuales del mejor empleado del Instituto y de cada uno de los niveles jerárquicos, de conformidad con los criterios contemplados en la Resolución 060 de 2011 o demás normas que la modifique o adicione.

Acciones

- Coordinar la elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, de acuerdo con el alcance normativo.
- Coordinar el acto en el que se realice la entrega de reconocimientos especiales e incentivos otorgados por el Instituto.

VI. VALOR TOTAL DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El valor del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia del 2018, equivale al 75% del presupuesto asignado en el Rubro 220212322 Bienestar Social – Incentivos – Capacitación según CDP 2018- 23 de fecha 3 de enero de 2018 (\$ 246.717.200).

ÁREAS A INTERVENIR

Protección y Servicios Sociales⁶

Seguridad Social	
Identificación institucional	\$4.717.200
Apoyos educativos ⁷	\$40.000.000
Auxilios exequiales	\$4.000.000
Recreación y Deportes	
Actividades deportivas, artísticas y culturales	\$50.000.000
Competencias deportivas (Inscripciones – Dotación)	

Calidad de Vida Laboral

Clima Laboral	
Estrategia Ruta del Crecimiento	\$ 50.000.000
Estrategia Ruta de la Felicidad	
Estrategia Ruta de la Calidad	
Pre pensionados	
Preparación al cambio de estilo de vida	\$ 5.000.000
Convivencia Institucional	
Reuniones de integración	\$85.000.000
Celebraciones fechas especiales	
Acontecimientos importantes	
Condolencias	
Plan de Incentivos	
Reconocimiento de Incentivos por metas cumplidas	Se determinará por el Consejo Directivo
Reconocimiento por antigüedad de servicio y otros.	\$ 8.000.000

VII. MEDICIÓN DE LA EFICACIA Y EFICIENCIA DEL PLAN

Con la evaluación de las actividades se pretende contar con información sistematizada tanto de la gestión del Plan de Bienestar e Incentivos, como de los resultados de cada acción interna o externa que reciban los servidores del Instituto.

La meta final es brindar cobertura al total de servidores públicos del Instituto de modo que contribuya a la mejora del clima laboral y por ende a la mejor prestación de los servicios.

Para tal efecto, las actividades deberán ser evaluadas por quienes participen, con el fin de conocer las impresiones sobre el grado de satisfacción sobre la organización, los facilitadores y la logística implementada.

Elaboró: Jovanna Camargo González – Profesional por Prestación de Servicios, Área Planeación
 Revisó: Shirley Galeano Castro – Subgerente Administrativa
 Aprobó: Jorge Alberto Durán Cabal - Gerente

⁶ Los aspectos inherentes al tema de salud y los respectivos auxilios están vinculados al plan asociado al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SGSST y cuentan con su propio presupuesto.

⁷ Aplica para hijos de funcionarios de planta que cumplan los requisitos y de acuerdo a las políticas establecidas por la entidad.