

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
<b>PLAN</b>		Fecha: 07/07/2022
		Página: 1 de 12

**BIENESTAR INSTITUCIONAL**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS**

**ENERO 2024**

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIA LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 2 de 12

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. CONTEXTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL.....	3
1.1. MISIÓN:.....	3
1.2. VISIÓN: .....	3
1.3. VALORES:.....	3
1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS: .....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1. OBJETIVO GENERAL: .....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	5
3. MARCO NORMATIVO: .....	5
4. ALCANCE: .....	6
5. RESPONSABILIDADES:.....	6
6. DEFINICIONES:.....	6
7. CONTENIDO.....	7
8. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO .....	12
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	12
10. ANEXOS: .....	12
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: .....	12
12. HISTORIA DE MODIFICACIONES .....	12
13. RESPONSABLE .....	12

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIA LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 3 de 12

## INTRODUCCIÓN

En el ISER el activo más importante es el talento humano, es por esto que, desde Bienestar Institucional se trabaja en la optimización de la calidad de vida de los servidores públicos, procurando su fortalecimiento integral y el bienestar social.

Teniendo en cuenta lo anterior y con base en el diagnóstico de intereses y necesidades de los funcionarios del ISER, el plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2024 se enfoca en fortalecer los ejes temáticos propuestos en el plan nacional de Bienestar que son:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital

Las actividades que se plantean para la vigencia 2024, involucran a los servidores y a sus familias a través de actividades que permitirán la integración de los diferentes miembros del grupo familiar. La oferta incluye acciones formativas, recreativas y deportivas, orientadas a fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, de tal forma que se optimicen las interacciones, la socialización, el intercambio de conocimientos y experiencias.

## 1. CONTEXTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

### 1.1. MISIÓN:

Desarrollar con calidad y pertinencia, procesos formativos, de extensión, investigación y bienestar que cualifiquen el talento humano y contribuyan tanto a la generación de cambios en su contexto de actuación como a la consolidación de una sociedad pacífica, justa, democrática e incluyente, atendiendo la propuesta del Desarrollo Humano

### 1.2. VISIÓN:

En el año 2030 el Instituto Superior de Educación Rural-ISER, será reconocido en el oriente colombiano como una institución acreditada, incluyente y líder en la formación técnica y tecnológica, con un enfoque del desarrollo humano que apuesta por la ruralidad

### 1.3. VALORES:

Las diferentes acciones propias del quehacer institucional se regirán por los siguientes valores:

#### *Responsabilidad*

El Instituto asumirá el pleno cumplimiento de sus obligaciones y compromisos consciente del impacto y el resultado esperado en su contexto.

#### *Solidaridad*

El instituto y su talento humano de acuerdo con sus posibilidades se unirán y colaborarán mutuamente como un todo en pro del bienestar de los sujetos, los grupos y las comunidades. Justicia

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 4 de 12

Su acción estará enmarcada en la imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

*Honestidad*

Su actuación estará enmarcada con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general sobre el particular.

*Compromiso*

Sus actores serán conscientes de la importancia de su rol en la comunidad educativa y estarán dispuestos a comprender y resolver las necesidades con las que interactúa.

*Respeto*

En sus diferentes actuaciones y relaciones el Instituto siempre tendrá y manifestará un especial reconocimiento, valoración y trato de manera digna a todas las personas de los diferentes sujetos e instituciones sin importar su condición.

*Diligencia*

En sus actividades y servicios, el talento humano cumplirá con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

**1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:**

- Ser una institución en cuya visión y misión se visibilice una apuesta clara y bien definida por el desarrollo del mundo rural, a partir de los presupuestos conceptuales del Desarrollo Humano.
- Ofrecer programas de pregrado y postgrado a nivel técnico y tecnológico con excelencia y pertinencia para satisfacer las expectativas en los ámbitos local, regional y nacional que a su vez se inscriban dentro de las dinámicas globales que caracterizan el mundo de hoy.
- Promover el enriquecimiento del quehacer institucional cualificando su compromiso y su responsabilidad social con el desarrollo local, regional y nacional, con perspectiva global.
- Crear un ambiente óptimo para el desarrollo de la investigación, mediante el estímulo a la conformación de grupos de investigación, semilleros, grupos de estudio y el espacio para el debate científico e intelectual.
- Articular su presencia y acción con los entornos en los cuales ejerce su influencia ofertando, con pertinencia y calidad, programas de educación continua y de formación para el trabajo y el desarrollo humano, así como el desarrollo de convenios y acuerdos de cooperación interinstitucional.
- Ofertar con un enfoque de pertinencia y calidad servicios de consultoría, asesoría, asistencia técnica, capacitación, entre otros, a sus grupos de interés en el ámbito local, regional y nacional.
- Generar políticas institucionales que atiendan tanto el desafío de facilitar el acceso a la educación superior como de los procesos de inclusión social.
- Cualificar el talento humano de la Institución apoyando procesos de profesionalización y capacitación en las diferentes ramas del saber.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 5 de 12

- Desarrollar una política y unas prácticas organizacionales que no solo den coherencia y unidad al funcionamiento institucional, sino que también garanticen un ambiente de trabajo respetuoso, digno y de reconocimiento.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL:

Aportar al desarrollo integral de los funcionarios, y a su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de actividades enfocadas a mejorar el nivel de satisfacción y motivación, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos, en escenarios normales y de crisis.
- Implementar estrategias de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos, mediante acciones digitales y presenciales.
- Adelantar acciones encaminadas a fortalecer los valores de la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.

## 3. MARCO NORMATIVO:

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Decreto – Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 4 y 5: se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigor en el mes de julio de 2021.
- Ley 1010 de 2006: “Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1616 de 2013: “Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1823 de 2017: “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Ley 491 de 2020: “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas

 <p>Instituto Superior de Educación Rural <b>ISER</b> Vigilado por el Ministerio de Educación</p>	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 6 de 12

de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”. Página 10 de 51.

#### **OTROS DOCUMENTOS DE SOPORTE DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022.
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, DAFP 2018.
- Acuerdos Sindicales. Acuerdo de Negociación Sindical suscrito el 04 de septiembre de 2020 entre el Ministerio del Interior y la comisión negociadora de los sindicatos: Sindicato Nacional de Empleados de la Rama Ejecutiva - SINEMPRAE y Sindicato de Servidores Públicos del Ministerio del Interior – SINDEMINT.
- Resultados de la Medición de Clima Laboral 2022.
- Encuesta de Diagnóstico de Intereses y Necesidades de Bienestar 2024.

#### **4. ALCANCE:**

El programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos inicia con la identificación de intereses y necesidades de bienestar de los funcionarios y finaliza con el informe de gestión de la vigencia.

#### **5. RESPONSABILIDADES:**

El diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos es responsabilidad del profesional universitario de Bienestar Institucional y su equipo de trabajo.

#### **6. DEFINICIONES:**

- **BIENESTAR LABORAL:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la entidad.
- **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR:** Es una entidad privada (sin ánimo de lucro), que funciona como socio estratégico para mejorar la calidad de vida de las familias de las(los) funcionarios, mediante la gestión y entrega, en subsidios y servicios que da a conocer a sus afiliados a través de sus portafolios que buscan satisfacer las necesidades básicas de los las(los) funcionarios y su núcleo familiar promoviendo el desarrollo integral del ser humano.
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

 <p>Instituto Superior de Educación Rural <b>ISER</b> Vigilado por el Ministerio de Educación</p>	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 7 de 12

- **INCENTIVOS:** dentro del programa de bienestar social laboral, se planifican y ejecutan diferentes actividades buscando incentivar a los funcionarios por su desempeño laboral. Estos incentivos pueden ser pecuniarios o no pecuniarios según lo establece la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Está orientado a propiciar el buen desempeño, dirigido a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño evaluado sea evaluado como excelente que se visualiza en las evaluaciones de desempeño.
- **CLIMA LABORAL:** Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.
- **DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA:** Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

## 7. CONTENIDO

De acuerdo con los intereses y necesidades identificados se diseñó el siguiente plan de bienestar social laboral, estímulos e incentivos para la vigencia 2024

EJE TEMÁTICO	ACTIVIDAD
<b>EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	Adaptación al cambio
	Empoderamiento de los grupos de trabajo
	Campaña “Tips para la organización del tiempo libre”
	Acondicionamiento físico individualizado *
	Actividad Física para la salud (Coreografía aeróbica, rumba, estimulación muscular) *
	desafío social laboral (carrera de obstáculos) *
	Taller de cocina saludable *
Taller de artes	
<b>EJE 2. SALUD MENTAL</b>	sembrando emociones (amor propio) *
	relaja tu cuerpo y tu mente (manejo del estrés) *
	primeros auxilios emocionales (como actuar frente a las adversidades) *
	Prevención del sedentarismo *
	Estrategias de trabajo bajo presión *
	Campañas de atención, prevención y seguimiento personalizado (psicología) *
<b>EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL</b>	convivencia iserista (trabajo en equipo, tolerancia, buen trato, respeto)
	Inclusión laboral, diversidad y equidad

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 8 de 12

	Actividades de identificación y detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
	Desvinculación Laboral Asistida * Hábitos de vida saludable * Régimen pensional * Preparación para el cambio * Educación Financiera
<b>EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>	Programa servimos
	Actividades en alianza con la caja de compensación familiar
	Actividades en alianza con las Entidades Prestadoras de Salud EPS
	Actividades en alianza con fondos de pensiones y cesantías
	Actividades en alianza con Administradora de riesgos laborales
<b>EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	fortaleciendo mis habilidades digitales (manejo de herramientas digitales institucionales)
	Herramientas digitales para la organización del tiempo

Nota: Las actividades señaladas con un asterisco rojo \*, hacen parte del programa Entorno Laboral Saludable

<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	
<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
<b>ORIENTACION ORGANIZACIONAL</b>	Reconocimiento de recursos necesarios para la realización del trabajo
<b>ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Socialización de la ruta para el reconocimiento de los procedimientos inherentes a cada proceso
	Socialización del plan de incentivos de bienestar institucional a través de infografía
<b>ESTILO DE DIRECCIÓN</b>	Taller sobre manejo del tiempo y organización para el logro de los objetivos
<b>COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN</b>	taller técnicas de comunicación asertiva
	Campaña acerca de la importancia de la comunicación formal
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Taller sobre motivación laboral y sentido de pertenencia institucional
<b>MEDIO AMBIENTE FISICO</b>	Socialización del plan de mantenimiento preventivo y correctivo en los diferentes procesos

Nota: En la vigencia 2024, se realizará a medición de Clima Organizacional y sus resultados indicarán nuevas acciones a desarrollar

 <p>Instituto Superior de Educación Rural <b>ISER</b> Vigilado por el Ministerio de Educación</p>	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 9 de 12

<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
<b>ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>		
<b>MISIONAL</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>
<b>BIENESTAR INSTITUCIONAL (salario emocional)</b>	Celebración de fechas especiales	Originar en los servidores un nivel de motivación y satisfacción a través de la celebración de fechas especiales
	Selección y reconocimiento al mejor compañero de trabajo	Incentivar el buen manejo de las relaciones interpersonales en el área laboral mediante reconocimientos
	Generar comisiones	Impulsar a través de comisiones el desempeño laboral de los funcionarios.
	reconocimiento a través de incentivos redimibles en bonos de compra o consumo a las mejores evaluaciones de desempeño y las mejores evaluaciones docentes, de manera anual	incentivar el desempeño de los funcionarios durante la vigencia
	reconocimiento público a aquellos funcionarios que sean elegidos por la comunidad y que se destaquen por la atención y el servicio prestado al ciudadano (este reconocimiento será semestral)	Destacar el desempeño de los servidores en relación con el servicio prestado al ciudadano (estudiantes, docentes, administrativos, egresados, sector externo)
	otorgar un día de permiso remunerado que podrá ser disfrutado en la fecha específica de cumpleaños o en los 30 días calendarios posteriores a la fecha, además envío de tarjeta virtual de felicitación	motivar al funcionario en el día de su cumpleaños
	otorgar un día de permiso remunerado para funcionarios con hijos en periodo escolar (prescolar, básica y media) en la semana de receso escolar de octubre decretada por el ministerio de educación nacional (decreto 1373 de 2007)	promover el tiempo en familia
	establecer jornada de trabajo el último viernes de cada mes de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. esto será posible siempre y cuando no existan compromisos laborales inaplazables	
	Jornada familiar semestral Cada semestre los funcionarios podrán disfrutar de un día en familia en una actividad generada desde Bienestar	

 <p>Instituto Superior de Educación Rural <b>ISER</b> Vigilado por el Ministerio de Educación</p>	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 10 de 12

	entregar una tarjeta virtual o física según el día de celebración de su profesión u oficio	reconocer el trabajo de cada uno de los funcionarios según su profesión u oficio
	otorgar un día de permiso remunerado a los funcionarios que se desplacen a la institución en bicicleta por un mes	estimular el uso de la bicicleta como medio de transporte favoreciendo los hábitos de vida saludables
	celebración del día del servidor público	reconocer la labor de los servidores del iser a través de una jornada especial
	Reconocimiento y/o felicitaciones por logros personales	Favorecer la motivación laboral
	<p>Flexibilidad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en casa (se otorga a los funcionarios que por sintomatología de enfermedad respiratoria soliciten un periodo máximo de 3 días hábiles continuos de trabajo en casa acreditando que cuenta con los insumos necesarios para desarrollar sus labores)</li> <li>Flexibilidad en horarios (Los funcionarios podrán solicitar flexibilidad en sus horarios de trabajo siempre y cuando se cumplan las horas semanales reglamentarias y no afecte la prestación del servicio)</li> <li>Semana laboral comprimida (Los funcionarios podrán solicitar este incentivo hasta dos veces en el año y consiste en trabajar por períodos más largos por uno o varios días a cambio de un día libre)</li> </ul>	Favorecer la motivación laboral y optimización del tiempo
	Compartir fuera de la oficina Una vez al año cada equipo de trabajo tendrá un compartir fuera de la oficina	fortalecer lazos y fomentar la creatividad
<b>INVESTIGACIÓN</b>	financiar la participación de docentes en eventos nacionales e internacionales especializados sobre temas de investigación y extensión siempre y cuando este sea un evento de prestigio académico y visibilidad institucional	incentivar la participación de docentes en eventos especializados en temas de extensión e investigación
	distinciones y reconocimientos académicos por participación en los proyectos y productos de educación continua y servicios	reconocer la participación de docentes en proyectos de educación continua



**PLAN DE BIENESTAR SOCIA LABORAL  
ESTIMULOS E INCENTIVOS**

Código: F-GC-13

Versión: 01

**PLAN**

Fecha: 07/07/2022

Página: 11 de 12

	los investigadores vinculados a grupos de investigación contarán con el apoyo institucional para: la publicación de sus resultados de investigación en revistas indexadas, la publicación de libros, registro de patentes, variedades vegetales o animales, obras de arte, arquitectura o diseño, productos tecnológicos, procesos tecnológicos, entre otros.	incentivar la participación en grupos de investigación
	los docentes vinculados a los grupos de investigación y actividades de extensión tendrán prioridad en la participación de convocatorias para becas y pasantías y demás eventos científicos y de capacitación relacionados con las líneas de investigación en las cuales estén trabajando en el marco de los requisitos concursables para cada convocatoria	incentivar la participación en grupos de investigación
<b>EXTENSIÓN</b>	dos horas semanales de descarga académica por diseño de productos de educación continuada	motivar el diseño de productos de educación continuada en los docentes
	descarga académica por ejecución de productos de educación continuada de acuerdo con las características del producto (diplomado, seminario, congreso, curso taller) reconocimiento de honorarios generados por el desarrollo del producto	incentivar la ejecución de productos de educación continuada
	dos horas semanales de descarga académica por formulación de proyectos de extensión solidaria o servicios de extensión	reconocimiento por formulación de proyectos
	cuatro horas semanales de descarga académica por participación en la ejecución de proyectos de extensión solidaria	reconocimiento por participación en ejecución de proyectos
	reconocimiento de honorarios generados de acuerdo con los términos de referencia por la ejecución de proyectos de extensión de servicios	reconocimiento por participación en ejecución de proyectos
	dos horas de descarga académica semanal por el desarrollo de cada evento culturales académicos empresariales e institucionales	reconocimiento por desarrollo de eventos institucionales
	dos horas de descarga académica semanal por consultorías	incentivar el desarrollo de consultorías institucionales
	dos horas de descarga académica semanal por supervisión de escenarios de servicio social	reconocer la dedicación a la supervisión de servicio social

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 12 de 12

	dos horas de descarga académica semanal por dirección de trabajos de grado modalidad práctica profesional	reconocer la dedicación a la dirección de prácticas profesionales
	dos horas de descarga académica semanal por dirección de trabajos de grado modalidad seminario opción trabajo de grado	reconocer la dedicación a la dirección trabajos de grado modalidad seminario

## 8. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

El indicador general del plan de Bienestar Social laboral es: Número de actividades realizadas / número de actividades programadas \*100

## 9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento del plan de bienestar social laboral estímulos e incentivos se hará semestralmente y se ajustarán fechas y actividades de acuerdo con el cumplimiento de este.

## 10. ANEXOS:

- Informe diagnóstico de intereses y necesidades de los funcionarios sobre Bienestar Institucional 2024

## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

## 12. HISTORIA DE MODIFICACIONES

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO

## 13. RESPONSABLE

---

**LORENA CONTRERAS ARENAS**  
Profesional Universitario de Bienestar Institucional