

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 1 de 11 | |

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL/ PROVISION E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

Enero de 2025

Dependencia Responsable: Subgerencia Área Administrativa y Jurídica

| | | | | |
|---|--|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | | Página 2 de 11 | |

Tabla de Contenido

| | | |
|----|-------------------------------------|-------------|
| | | Pág. |
| 1. | Introducción | 3 |
| 2. | Justificación | 4 |
| 3. | Objetivo general | 4 |
| 4. | Objetivos específicos | 4 |
| 5. | Marco normativo | 5 |
| 6. | Alcance y metodología | 7 |
| 7. | Áreas de intervención del programa | 8 |
| 8. | Plan de trabajo Bienestar Social | 8 |
| 9. | Plan de trabajo para los incentivos | 11 |

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 3 de 11 | |

1. Introducción

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social IFINORTE busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral del mismo, mejorando su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad. Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, el comité de Bienestar Social estableció las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios.

Así mismo el Instituto tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el talento humano que es el activo más importante que posee una organización y su manejo correcto será la clave para el éxito; de tal manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán fomentar valores y se creará un buen clima organizacional. Una buena gerencia de recursos humanos favorece la integración al conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

Para la elaboración del Plan de Bienestar del año 2025, se ha tomado como antecedentes las actividades realizadas en las vigencias anteriores, con el fin mejorar el ambiente laboral, elevar la motivación, la productividad y el bienestar del componente humano.

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 4 de 11 | |

2. Justificación

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al empleado dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al colaborador en la implementación de los planes y programas de la organización.

De acuerdo a lo anterior, nuestro propósito con el Plan de Bienestar Social es proveer a todos nuestros colaboradores las herramientas necesarias para adquirir, practicar y promover un estilo de vida física y mental saludable, que contribuya al equilibrio individual y social dentro y fuera de IFINORTE. El Instituto es consciente de la necesidad de que el personal labore en un ambiente agradable, de respeto mutuo, motivados y con voluntad de servicio, ha diseñado e implementado el plan de bienestar a cargo del Comité de Bienestar social y su representante del área de Talento Humano.

3. Objetivo General

Elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad del componente humano de IFINORTE para el mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal, con el fin de que sus acciones estén orientadas a contribuir en el cumplimiento efectivo de los objetivos del Instituto.

4. Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de los funcionarios de IFINORTE.
- Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de IFINORTE, mediante la oferta de estímulos y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que los rodean (Laboral, Personal, Familiar y social).
- Proporcionar herramientas de gestión que ayuden al desempeño productivo y al desarrollo integral del capital humano de la corporación.
- Brindar espacios, herramientas o estímulos que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
- Estimular a los empleados mediante los programas de Bienestar social e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados como el componente relevante para el logro de los objetivos institucionales.
- Implementar programas culturales y deportivos que promuevan la participación e interacción interpersonal entre los funcionarios que mejoren el clima laboral.

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 5 de 11 | |

5. Marco Normativo

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.”

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto- ley 1567 de 1998, “g) *Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa*”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El 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”.

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, 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; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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.

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. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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.

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 6 de 11 | |

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.

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 formal 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. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios 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 formal 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 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.

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 7 de 11 | |

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.

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.

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 presente decreto. 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 presente decreto. 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.

6. Alcance y Metodología

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se llevará a cabo durante el año 2025, dirigido a todos los funcionarios y contratistas de IFINORTE, elaborado a partir de la identificación de las necesidades existentes que favorezcan el bienestar del trabajador.

El proceso inicia con el diseño de instrumentos a aplicar, tales como encuestas, mesas de trabajo con el Comité de Convivencia Laboral y Bienestar Social, sugerencias de Control Interno, entre otros. Una vez verificados y

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 8 de 11 | |

ponderados los resultados, se realiza un cronograma de actividades; se revisa y verifica los recursos económicos, humanos y logísticos en general, a fin de asegurar el desarrollo del plan a seguir, el cual debe ser revisado y aprobado por el Gerente General de la entidad.

7. Áreas de Intervención del Programa

7.1 Área Calidad de Vida Laboral

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. La intervención se hará en los siguientes campos:

7.2 Intervención en el Clima y Cultura Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de IFINORTE, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

8. Plan de Trabajo Bienestar Social

Con base en la aplicación de la normatividad y los resultados del diagnóstico a la cultura y clima organizacional, se define el Sistema de Estímulos para IFINORTE como parte de la gestión del Talento Humano, del cual hacen parte los Planes de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar Social Laboral y de Incentivos Laborales, como:

8.1 Convivencia Institucional

Con estas actividades se pretende rescatar los valores y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- Sensibilización, motivación e invitación a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el Instituto.
- Fortalecimiento e Interiorización de los Valores Institucionales, mediante la selección por votación del colaborador que representa cada valor.
- Envío de tarjetas y/o comunicados en las fechas especiales como; días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y fechas especiales como: Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Madre, Día del Padre, Celebración Cumpleaños, Celebración Halloween, Día de la Familia, Navidad.

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 9 de 11 | |

8.2 Plan de Formación y Capacitación

Orientado a prolongar y complementar el nivel en los planes de formación desde los procesos continuos del instituto a través de la metodología formal, dirigidos al desarrollo de habilidades, destrezas, valores y competencias que contribuyan al mejor cumplimiento de la misión institucional, mediante el incremento de la capacidad individual, del fortalecimiento de la ética del servicio público y del desarrollo personal integral.

8.3 Plan de Bienestar Social Laboral

Contiene los programas orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y garantiza su desarrollo integral.

- Programas Sociales y de Integración
- Programas de Promoción y Prevención en Salud. (Semana de la salud).
- Programa de celebración de cumpleaños para los funcionarios de IFINORTE.

8.3.1 *Día de Cumpleaños:*

- Sí cumples años en un día festivo o fin de semana, únicamente podrás tomar el día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Sí la fecha de tú cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, podrás disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Se informará mensualmente al jefe de personal, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

8.3.2 *Programas de Capacitación*

Orientados a mejorar la calidad de vida laboral

- Fortalecimiento al trabajo en Equipo
- Programa de resolución de conflictos o manejo relaciones laborales.

8.3.3 *Actividades Culturales.*

Promueven la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Actividades para desarrollar:

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 10 de 11 | |

- Actividades de integración de fechas especiales: día mujer, secretaria, Día de amor y amistad entre otros.
- Actividades de integración familiar.
- Actividad de cierre de año.
- Fiesta de navidad para los Niños
- Desarrollo de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.

8.3.4 Créditos de Vivienda

Siendo IFINORTE, una entidad financiera, con la capacidad técnica y operativa de ejecutar servicios de calidad, demostrado a lo largo de su actuar misional y desde su creación, es importante que uno de los objetivos de bienestar este orientado a que los funcionarios puedan ser beneficiarios de dichos servicios, puntualmente en el caso de créditos hipotecarios para la adquisición de vivienda rural o urbana, siendo este un plan de impacto grande para los funcionarios; la entidad cuenta con la capacidad, conocimiento y experiencia para tener una línea de crédito especial que contribuya con el bienestar no solo laboral, sino también social y familiar de todo el personal.

Para asegurar dicho proyecto se propone crear una cuenta especial para dichos créditos, cuya destinación podrá ser: Compra de vivienda, compra de lotes, cancelación de hipotecas de vivienda, cancelación de saldos pendientes de pago de vivienda, y todos aquellos consignados en el manual de colocaciones y captaciones y en las futuras modificaciones que se lleguen a contemplar.

Todos los funcionarios de nómina podrán acceder a dicho beneficio siempre y cuando demuestre la capacidad financiera para asumir el crédito, igualmente se propone que la tasa de interés aplicable será la corresponda al IPC +1 (uno) del año fiscal inmediatamente anterior. Todas las condiciones, y requisitos tales como capacidad de pago, solicitudes, amortizaciones entre otras serán evaluados, modificados y aprobados según el manual de colocaciones y captaciones.

8.3.5 Actividades de integración familiar

Un factor social que el estado está llamado a fortalecer y que la entidad desde su plan de bienestar social e incentivos puede apoyar la integración es la familia y la niñez, consolidando de este modo el tejido social de la comunidad, por tal motivo en el presente plan de bienestar social contempla una actividad para fin de año con los hijos de los funcionarios, dicha actividad comprenderá:

- Obsequios para los Niños
- Actividades de recreación y entretenimiento para los niños y madres.
- Merienda para los niños.

La actividad está dirigida a los hijos de los funcionarios, o para niños familiares de hasta tercer grado de consanguinidad. De tal modo que la mayoría de los funcionarios pueda tener acceso a esta actividad.

| | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
|  | MACROPROCESO DE APOYO A LA GESTIÓN | GA-GTH-PL-02 | |
| | PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | FECHA 28-01-2025 | VERSIÓN 1 |
| | Plan de Bienestar Social / Provisión e Incentivos Institucionales de Talento Humano | Página 11 de 11 | |

8.3.6 Actividad de integración con los funcionarios

Para mejorar los niveles de clima laboral, durante el presente año se tienen proyectadas dos actividades:

- Almuerzo de integración, acompañado de una charla motivacional para los funcionarios, que permitirá brindar una capacitación orientada al “Ser” de los funcionarios, tal como lo exige la metodología del plan de capacitación actual.
- Cena de despedida de año, en donde se resaltaré la labor de los mejores funcionarios de la entidad, con lo cual se pretende incentivar al personal para fortalecer sus gestiones y resultados para el año 2026.
- Reconocimiento profesional: Placas, títulos, certificados, mención en publicaciones.

9. Plan de Trabajo para los Incentivos

- La escogencia y aprobación de los incentivos se realizará intentando dar cobertura a todos los funcionarios que logren cumplir con los criterios establecidos en su asignación y acordes a la normatividad vigente.
- Para la asignación de incentivos se tendrá en cuenta la consulta hecha a los funcionarios, la revisión de esta y verificando la disponibilidad de los recursos económicos y logísticos.
- Los incentivos serán previamente revisados y aprobados por la Gerencia General o comité encargado.

(ORIGINAL FIRMADO)
LADY CAROLINA BERMÚDEZ DURÁN
Gerente General

(ORIGINAL FIRMADO)
LEE JOHAN CÁCERES CÁCERES
Subgerente Administrativo y Jurídico