

INSTITUTO DE TRÁNSITO DE BOYACÁ



PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2018

CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco Normativo
3. Objetivos
4. Beneficiarios
5. Responsable
6. Diagnóstico – Necesidades de Bienestar e Incentivos
7. Contenido del Plan de Bienestar
8. Contenido del Plan de Incentivos
9. Entidades de Apoyo – Sinergia Empresarial
10. Cronograma de Actividades

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Instituto de Tránsito de Boyacá, armonizado con las políticas Nacionales encaminadas al desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos del Instituto.

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar. Adicional a la normativa señalada tales como: el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, donde reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud.

El Plan de Bienestar Social e incentivos, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, por consiguiente el Instituto tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar el presente plan con el fin de garantizar un ambiente laboral favorable, proporcionando herramientas que promuevan el desarrollo integral de las personas, orientado al mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de la creatividad, la productividad laboral y la satisfacción personal de los servidores públicos, permitiendo a su vez, que sus aportes y acciones fortalezcan el desempeño Institucional.

2. 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 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo 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.

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.

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 al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. **Parágrafo.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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.

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 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.

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. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

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 calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 3. Los equipos de trabajo

serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 4. El 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 este decreto, 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.

Ley 1857 de 2017.

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 vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL: Implementar acciones orientadas a mantener y mejorar las condiciones de bienestar laboral que favorezcan el desarrollo integral de los empleados del Instituto de Tránsito de Boyacá, aportando así a la productividad laboral y al fortalecimiento del desempeño Institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener y mejorar las condiciones de bienestar laboral de los empleados del ITBOY.
- Generar un clima organizacional agradable, desde la motivación y la calidez humana que se vea reflejado en la prestación de los servicios y atención al ciudadano
- Reconocer el desempeño exitoso de los funcionarios y de los equipos de trabajo, con el fin de promover la productividad y el cumplimiento misional

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar laboral e incentivos los servidores públicos del ITBOY.

Nota: Lo anterior, dando cumplimiento a las condiciones contempladas en el Artículo 2.2.10.5, párrafo 1 y requisitos contenidos en el **Artículo 2.2.10.12** del Decreto 1083 de 2015.

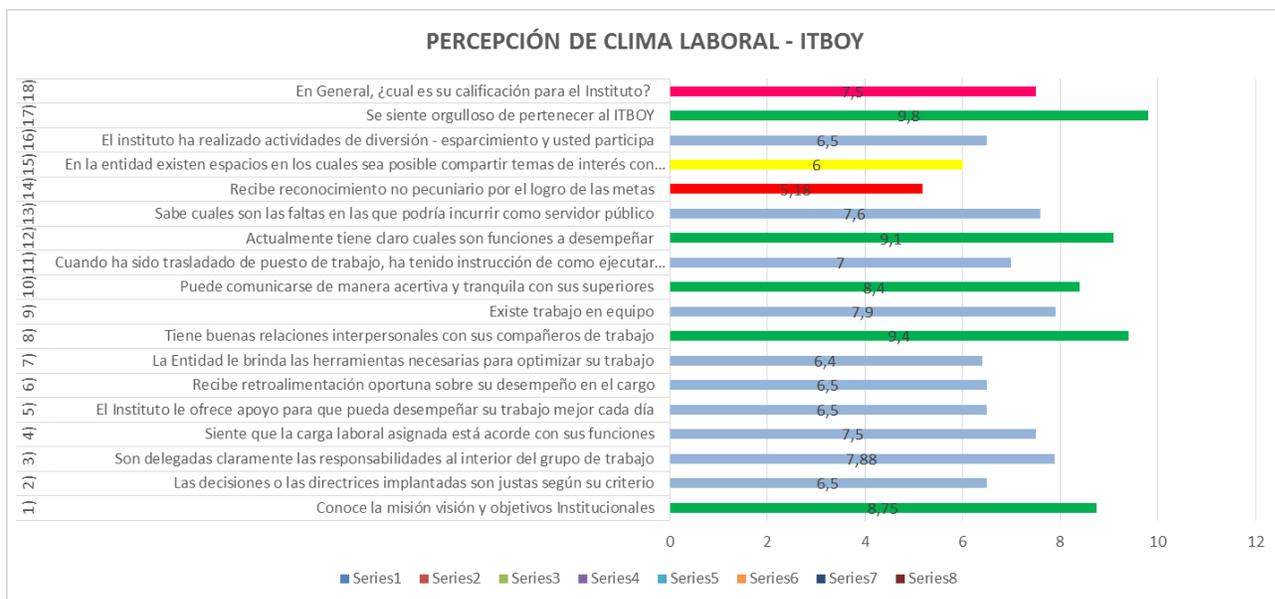
5. RESPONSABLE

La Subgerencia Administrativa del ITBOY, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral e Incentivos con apoyo de los servidores públicos.

6. DIAGNÓSTICO – IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

a. MEDICIÓN CLIMA LABORAL – Estrategia

PERCEPCIÓN CLIMA LABORAL - ITBOY		
ITEM	AFIRMACIONES A CALIFICAR	CALIFICACIÓN - PROMEDIO
1)	Conoce la misión visión y objetivos Institucionales	8,75
2)	Las decisiones o las directrices implantadas son justas según su criterio	6,5
3)	Son delegadas claramente las responsabilidades al interior del grupo de trabajo	7,88
4)	Siente que la carga laboral asignada está acorde con sus funciones	7,5
5)	El Instituto le ofrece apoyo para que pueda desempeñar su trabajo mejor cada día	6,5
6)	Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño en el cargo	6,5
7)	La Entidad le brinda las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	6,4
8)	Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo	9,4
9)	Existe trabajo en equipo	7,9
10)	Puede comunicarse de manera asertiva y tranquila con sus superiores	8,4
11)	Cuando ha sido trasladado de puesto de trabajo, ha tenido instrucción de como ejecutar su función	7
12)	Actualmente tiene claro cuáles son funciones a desempeñar	9,1
13)	Sabe cuáles son las faltas en las que podría incurrir como servidor público	7,6
14)	Recibe reconocimiento no pecuniario por el logro de las metas	5,18
15)	En la entidad existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo	6
16)	El instituto ha realizado actividades de diversión - esparcimiento y usted participa	6,5
17)	Se siente orgulloso de pertenecer al ITBOY	9,8
18)	En General, ¿cuál es su calificación para el Instituto?	7,5



MUESTRA	12 ENCUESTAS
----------------	---------------------

PONDERACIÓN	
Calificación de 1-6	REGULAR/ ASPECTO POR MEJORAR
Calificación de 6,1 -8	BUENA
Calificación de 8,1 - 10	EXCELENTE

ANÁLISIS ENCUESTA

- 1) La calificación promedio dada por los funcionarios del ITBOY al clima laboral = 7,5; lo que significa que tienen una **BUENA** percepción del clima laboral en la Entidad

- 2) Según la ponderación, se tienen 2 aspectos por mejorar debido a la calificación **REGULAR**
 - a) Recibe reconocimiento no pecuniario por el logro de las metas = Calificación: 5,18
 - b) En la entidad existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo – Calificación = 6 = REGULAR

- 3) Según la ponderación se tienen 9 afirmaciones recibieron una calificación entre 6,1 y 8, lo que significa que la percepción frente a los siguientes aspectos **BUENA**, sin embargo, son oportunidades de mejora que se tendrán en cuenta para la elaboración del Plan de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos.
 - a) El instituto ha realizado actividades de diversión - esparcimiento y usted participa
 - b) Sabe cuáles son las faltas en las que podría incurrir como servidor público
 - c) Cuando ha sido trasladado de puesto de trabajo, ha tenido instrucción de como ejecutar su función
 - d) Existe trabajo en equipo
 - e) Recibe retroalimentación oportuna sobre su desempeño en el cargo
 - f) El Instituto le ofrece apoyo para que pueda desempeñar su trabajo mejor cada día

- g) Siente que la carga laboral asignada está acorde con sus funciones
- h) Son delegadas claramente las responsabilidades al interior del grupo de trabajo
- i) Las decisiones o las directrices implantadas son justas según su criterio

4. Aspectos positivos con calificación **EXCELENTE**, Cuyo propósito será mantener dicha calificación.

- a) Se siente orgulloso de pertenecer al ITBOY
- b) Actualmente tiene claro cuáles son funciones a desempeñar
- c) Puede comunicarse de manera asertiva y tranquila con sus superiores
- d) Tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo
- e) Conoce la misión visión y objetivos Institucionales

b) NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

DIAGNÓSTICO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		
1	ACTIVIDADES DEPORTIVAS - COMPETENCIA INTERNA - DEPORTE: Bolos(1), Zumba(1), Baloncesto(2), Minitejo(1)	58%
2	JORNADAS RECREATIVAS – SALIDAS E.	75%
3	TALLER DE TRABAJOS ARTÍSTICOS	50%
4	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	83%
5	LUGAR DE INTEGRACIÓN ESPARCIMIENTO Y COMPAÑERISMO APROVECHANDO LOS ESPACIOS EXISTENTES - MUNDIAL F.	58%
6	TALLER DE COUCH -{ TRABAJO EN EQUIPO – AMBIENTE LABORAL – RELACIONES INTERP	83%
7	INTEGRACIÓN	67%
8	VACACIONES RECREATIVAS	58%
9	OFRECIMIENTOS FONDO NACIONAL DEL AHORRO	58%
10	PROGRAMA PRE – PENSIONADOS	58%
11	CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS SERV – PÚBLICOS (Frecuencia - Mensualmente(3) -cada tres Meses (1)	67%
12	CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES:	
A)	Día De La Mujer	100%
B)	Día Del Hombre	83%
C)	Día Secretaria	92%
D)	Día Madre	83%
E)	Día Servidor Público	83%
F)	Día Amor Y Amistad	83%
G)	Día Del Padre	75%
H)	Día Del Conductor	67%
I)	Día Halloween	67%
J)	Novenas Navideñas	83%
K)	Día Del ITBOY	100%
INCENTIVOS		
PECUNIARIOS		
1	RECONOCIMIENTO POR DESEMPEÑO LABORAL - MEJOR EMPLEADO DE CARRERA, LNR	58%
2	RECONOCIMIENTO DESEMPEÑO MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	75%
NO PECUNIARIOS		
1	UN DÍA DE PERMISO - POR CUMPLEAÑOS	75%
2	RECONOCIMIENTO - MENCIÓN - POR EL LOGRO DE METAS Y OBJETIVOS	67%
3	RECONOCIMIENTO - MENCIÓN - POR ANTIGÜEDAD	67%

7. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

El Instituto de Tránsito de Boyacá, elaboró el Plan de Bienestar e incentivos basado en el diagnóstico o identificación de necesidades presentadas por los trabajadores, la medición del clima laboral, se proyectó el cronograma de actividades bajo el propósito de ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, con el fin de fortalecer el desempeño institucional. En tal sentido, se define un Programa Bienestar articulado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a mantener y mejorar las condiciones de vida del servidor público bajo las siguientes **áreas de Intervención**:

i. Programa De Protección Y Servicios Sociales

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades 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 funcionarios del Instituto. El plan de bienestar contempla acciones relacionadas con gestionar la orientación sobre los servicios ofrecidos por dichas entidades a los servidores públicos afiliados.

ii. Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. La estrategia está orientada a motivar, incentivar y promover actividades deportivas, ecológicas e intelectuales, que estén acorde al estado físico, gustos y necesidades de los servidores públicos de la entidad, gestionar la participación interna o con Integrada con la administración central.

iii. 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 la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Por tanto se definirán, ejecutarán y evaluarán estrategias de intervención de los aspectos por mejorar debido a la calificación REGULAR arrojada en la encuesta de percepción de clima laboral aplicada a los funcionarios del Instituto. Y se Implementarán

acciones para preparar a los servidores públicos (pre – pensionados) 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 de 2015. Se realizarán actividades de integración y celebración de fechas especiales, al igual se ejecutarán acciones que promuevan el liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo y mejoramiento de la calidad de vida laboral

8. PLAN DE INCENTIVOS

Se orientará al reconocimiento del desempeño individual y de equipos de trabajo

Incentivos No pecuniarios

Elección del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según sus resultados, colaboración y la calificación obtenida en la evaluación del desempeño. Servidores públicos, merecedores del título del mejor empleado del año al cual se le dará una mención honorífica con constancia en la hoja de vida.

Reconocimiento por antigüedad (días de descanso proporcional al tiempo se servicio)

Reconocimiento al mejor equipo de trabajo – (días de descanso)

Mejor servidor en atención al usuario: Brindar un incentivo al mejor servidor público adscrito a los puntos de atención.

Permiso por el Día de Cumpleaños: Los funcionarios tendrán derecho a un día especial con ocasión al cumpleaños. (Este permiso no es acumulable). Cuando la fecha de cumpleaños sea en días sábados, domingos o festivos, podrá hacer uso del permiso al día hábil siguiente – en caso de disfrute en días diferentes se deberá concertar con el superior inmediato

Compensación de tiempo: Brindar a los funcionarios la oportunidad de compensar tiempo laboral – previa autorización de la administración- para disfrutar épocas especiales (EJM: Semana Santa, Navidad, fin de año, eventos deportivos, horario especial día viernes, entre otras)

Incentivos pecuniarios

Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial, según cumplimiento de requisitos legales.

9. ENTIDADES DE APOYO – SINERGIA EMPRESARIAL

- Cajas de Compensación familiar
- Entidades de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías
- Administradoras de ARL
- Escuela Superior de Administración Pública
- Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
- Gobernación de Boyacá – Entes descentralizados
- SENA
- Entre otras

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES VERSIÓN 01 (ANEXO)