

**ESE HOSPITAL SAN FELIX
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS
PARA LOS EMPLEADOS DE LA ESE HOSPITAL SAN FELIX**

**LA DORADA
ENERO 2019**

NIT. 810.000.913-8
Dirección: Calle 12 No. 4 - 20
Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040 - (6) 8572391 - (6) 8572415
La Dorada - Caldas - Colombia
www.hospitalsanfelix.gov.co

INTRODUCCION

El presente documento contiene el plan institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital San Félix, armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

Igualmente, respondiendo a las necesidades de la comunidad y a los requerimientos de formación y bienestar social para el desarrollo de la misión de la ESE Hospital San Félix, entendida como la prestación del servicio de salud, la proyección social, en un contexto de diversidad y multiculturalidad, propendiendo por el mejoramiento de los servidores públicos en servicio activo, en los ámbitos de lo social, cultural, educativo, familiar y laboral, a fin de que estos adquieran los conocimientos, competencias, destrezas, aptitudes y valores humanos necesarios para un pleno desarrollo personal e institucional, en armonía con el mejoramiento de la entidad y del estado.

Contextualizar la gestión del talento humano en el nuevo milenio, tanto a nivel organizacional como individual, requiere de la adaptación y asimilación a dimensiones nuevas de conocimientos y de responsabilidad ante sí mismo y su papel protagónico en la búsqueda del desarrollo del país, frente al entorno competitivo que brinda las nuevas dinámicas de la globalización como también el fortalecimiento del bienestar social de todos los servidores públicos.

Las demandas del mundo moderno y post-moderno, exigen de los individuos organizados, fuentes de conocimiento renovados, apreciados en su esencia por la construcción de valores integrales; así como de competencias que permitan atender con una visión sistémica y estructural las diversas problemáticas que deben revolucionar la organización para responder con oportunidad y competitividad a las exigencias de calidad de servicio que demandan sus beneficiarios.

Es así como en cumplimiento del mandato legal y constitucional, la Gerencia en coordinación con el área de Talento Humano, presenta el plan institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos encaminado a la sostenibilidad y potencialización de su Capital Humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la organización y de propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, para fortalecer la estrategia de posicionamiento y calidad de servicio en el entorno global.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4 - 20

Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040 - (6) 8572391 - (6) 8572415

La Dorada - Caldas - Colombia

www.hospitalsanfelix.gov.co

El presente Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se regirá por las normas que regulan el sistema de bienestar social y estímulos para los funcionarios del estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1567 de 1998 modificado por el Decreto 4661 de 2004, y la ley 909 de 2004, reglamentada a través del Decreto 1227 de 2005 y demás normas que los modifiquen, adicionen, o complementen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la institución y su efecto en la competitividad como prestador de servicios de salud en el ámbito de lo público.

I GENERALIDADES

1. JUSTIFICACION

El Sistema de Desarrollo del talento humano está constituido como elemento de control y define el **compromiso de la ESE Hospital San Félix, con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público**; Igualmente, determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar, las cuales deben incorporar los principios constitucionales y legales en la realización de los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos.

Un elemento esencial de dicho sistema es el bienestar laboral, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo en los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar sus niveles de satisfacción e identificación con su diario quehacer y con el logro de la finalidad social que compete en este caso a la ESE Hospital San Félix dentro de su funciones como parte del Estado.

Para llevar a cabo un proceso de construcción de bienestar social integral, se deberán atender dos contextos complementarios en la vida humana: el personal y el social, que remiten a la calidad de vida laboral y a la protección de los servidores públicos; de ahí la formalización de los acuerdos de gestión, compromisos o protocolos éticos, que presentan beneficios en tres vías: i) y permiten el fortalecimiento de la capacidad institucional para responder de manera adecuada a las necesidades de la comunidad San Félix; ii) permiten a la ESE Hospital San Félix, enfrentarse a un entorno cada vez más complejo y dinámico iii) facilitan a los servidores públicos la comprensión de los fines institucionales y por tanto hacerlos competentes para cumplir con su propósito.

Estas políticas coadyuvan a que los servidores públicos generen los resultados esperados en procura del logro de la misión de la ESE Hospital San Félix, fundamentados en la comprensión de lo que se quiere de cada uno, promoviendo el desarrollo de conocimiento y habilidades; institucionalmente se espera adelantar de forma más innovada la gestión estatal y se procurara que las acciones adelantadas estén en función del cambio organizacional.

2. OBJETIVOS

General.

Regular las condiciones de bienestar social e incentivos del personal de la ESE, sus derechos y obligaciones, las situaciones administrativas y demás aspectos relacionados con el marco jurídico aplicable a todos los funcionarios de la ESE Hospital San Félix, propendiendo por el desarrollo humano y profesional, mejorando los niveles de educación y bienestar y proporcionando los medios y herramientas necesarias para el fortalecimiento de las capacidades y competencias del talento humano, a fin de potenciar sus capacidades y habilidades en el cumplimiento de sus funciones específicas y los propósitos misionales de la entidad.

Específicos.

- Velar por una adecuada cultura comunicativa institucional.
- Preparar el servicio público en salud para atender la presente y futuro demanda en asuntos relacionados con la prestación del servicio de salud, conducentes a adaptar el servicio público de la ESE Hospital San Félix a los requerimientos externos.
- Impulsar la aprehensión de conocimientos y la producción tecnológica que permitan brindar un tratamiento adecuado a los problemas propios de la prestación del servicio en salud, en orden a mejorar al funcionario de la entidad a través de la cualificación del Talento Humano de alto nivel.
- velar por mantener servidores públicos sanos, tanto física como mentalmente.
- Realizar actividades complementarias de orientación, habilitación y formación para el aprovechamiento del tiempo libre.
- Fomentar hábitos de la vida saludable.
- Proporcionar una educación de calidad, adecuada a las necesidades de todos los funcionarios de la ESE Hospital San Félix.
- Apoyar la toma de decisiones en situaciones complejas frente a las cuales el servidor público deberá proponer soluciones efectivas, discernir los problemas y propuestas.
- Disentir con sentido crítico y positivo y trabajar en comité los valores éticos consonantes con los intereses de la ESE Hospital San Félix.

3. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad del Área de Talento Humano la formulación, ejecución y evaluación del plan de Bienestar Social, Estimulos e incentivos de la ESE Hospital

San Félix, para lo cual contara con la colaboración de la Comisión de Personal, y la orientación de la Gerencia. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

4. PARAMETROS DE EVALUACION

- Definición en la normatividad que autorregula el sistema de Control Interno, de los procedimientos, instructivos e instrumentos que garanticen el diseño, implementación, mantenimiento y evaluación del desarrollo del Talento Humano.
- Existencia de la normatividad interna, que autorregule el diseño de cargos y defina los perfiles para cada uno de ellos.
- Coherencia de las políticas y prácticas del desarrollo del Talento Humano con los propósitos de la ESE Hospital San Félix y del estado.
- Existencia de políticas orientadoras de los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacidad, Bienestar Social e incentivos y evaluación.
- Difusión y conocimiento de las políticas institucionales en todos los niveles de la entidad.
- Satisfacción de los servidores públicos con las políticas de desarrollo humano adoptadas por la ESE Hospital San Félix.
- Medición de niveles de impacto de las políticas y planes de desarrollo del Talento Humano en el desempeño de los servidores públicos, a través de los procedimientos, instructivos que se adopten institucionalmente y por ende hagan parte del Sistema de Control Interno.

5. CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACION OBJETIVO

Los lineamientos contenidos en el presente Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la ESE Hospital San Félix, se desarrollaran con fundamento en los principios de equidad moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia, económica, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y además principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la función pública y las actuaciones de los servidores públicos en la prestación de los servicios de salud.

6. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 05 de agosto de 1998, Art. 19 y 34; por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y regula es Sistema de Estímulos; establece el deber de adoptar y desarrollar en las entidades, planes anuales de Bienestar Social e Incentivos laborales para los empleados. Art. 20 Establece "Bienestar Social". Los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los Servidores Públicos, como procesos permanentes, orientados a crear, mantener, y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4 - 20

Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040 - (6) 8572391 - (6) 8572415

La Dorada - Caldas - Colombia

www.hospitalsanfelix.gov.co

del empleado, el mejoramiento de sus niveles de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

7. DIMENSION ORGANIZACIONAL

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CAPACITACION	BIENESTRA SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS
<ul style="list-style-type: none"> • COPASST y vigías territoriales • Comités de convivencia • Comité operativo de emergencia (COE) • Seguridad Industrial y salud en el trabajo • Gestión ambiental 	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de Inducción • Proceso de Re inducción • Plan de capacitación institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo cultural y artístico • Desarrollo recreativo, deportivo y vacacional • Desarrollo humano • Plan de estímulos

II. PROGRAMAS Y PROYECTOS

1. DESARROLLO CULTURAL Y ARTISTICO

OBJETIVOS

- 1 Fomentar la generación de procesos de transformación de la visión de la cultura encaminadas a la transformación del hacer ciudadano.

2. Posibilitar las expresiones de los funcionarios que al interior de la ESE Hospital San Félix, compartan alternadamente lo laboral, lo social, lo ciudadano, lo comunitario, como caminos de construcción de nuevo país.
3. Consolidar un lenguaje, una ética y estética que contengan el actual vivir de la comunidad San Félix institucional.

2. DESARROLLO RECREATIVO, DEPORTIVO Y VACACIONAL

OBJETIVOS:

1. Contribuir a los procesos de formación integral de la comunidad San Félix.
2. Proyectar una imagen positiva de la institución, mediante los diferentes procesos de recreación dirigida a los funcionarios de la ESE Hospital San Félix.
3. Generar una cultura artística en la cual se cultive en el servicio público la importancia que tiene la recreación y cultura artística como medio de desarrollo, participación e imagen en su quehacer laboral.
4. Mejorar la calidad de vida y apoyar los procesos de desarrollo humano de los servidores de la comunidad San Félix.
5. Desarrollar una cultura que promueva el trabajo como medio para la plena realización de los servidores y para elevar su nivel de vida y el de sus familias.
6. Crear espacios en los cuales los funcionarios puedan desenvolverse en el área recreativa y al tiempo pueda satisfacer el espíritu con las diferentes actividades lúdicas recreativas de integración socio-cultural.

Bajo estos objetivos, se propende por el establecimiento de acciones conjuntas con el plan de bienestar social y estímulos, de tal forma que el personal de la ESE Hospital San Félix pueda participar en las actividades culturales, deportivas y lúdicas, integrando así la comunidad San Félix.

3. DESARROLLO HUMANO

OBJETIVO:

Orientar y establecer directrices hacia el mejoramiento de las condiciones de la vida de los funcionarios de la ESE Hospital San Félix y su familia, mediante el fortalecimiento de las capacidades humanas en cada uno de los programas emprendidos por el comité bienestar social y el compromiso institucional fundado en la afectividad.

El desarrollo humano es la ampliación permanente de las oportunidades para que todos podamos tener una vida plenamente humana. Estas oportunidades

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4 - 20

Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040 - (6) 8572391 - (6) 8572415

La Dorada - Caldas - Colombia

www.hospitalsanfelix.gov.co

incluyen vida larga y digna, acceso al conocimiento, bienestar material y participación activa en los asuntos colectivos.

Capacitar y organizar a la comunidad San Félix, y promover su integración, el desarrollo continuo y productivo de la ESE Hospital San Félix, para lograr un mejor nivel de vida laboral.

Ejecutar programas integrales de Desarrollo Humano, como eje transversal en todas las áreas de trabajo de Bienestar Social, tales como:

1. Programas de atención de bienestar social para pre-pensionados y jubilados de la ESE Hospital San Félix.
2. Programa de solidaridad y acompañamiento institucional a situaciones de condolencia y fechas de interés colectivo.
3. Programa de mejoramiento del Clima Laboral de la institución.
4. Jornadas Lúdicas para los funcionarios y sus hijos.
5. Programas de desarrollo integral de las familias San Félix.

4. PLAN DE INCENTIVOS

4.1 BENEFICIARIOS

De conformidad con el Art. 30 del Decreto 1567 de 1998, y la resolución 3930 del 26 de Noviembre de 2016, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes servidores:

1. Servidores Públicos de Carrera Administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.
2. Equipos de trabajo conformado por servidores públicos de la ESE Hospital San Félix, que logren niveles de excelencia.

4.2. LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

Se entiende por equipo de trabajo, el conjunto interdisciplinario de servidores públicos de la ESE Hospital San Félix, adscrito a una misma o a diferentes áreas que desarrollan de manera colectiva y coordinada, procesos y proyectos integrales que implican la responsabilidad y participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, causando un beneficio general o impacto positivo y relevante en la entidad.

El equipo de trabajo, debe definir el objetivo de su proyecto o trabajo en forma clara y concreta, encaminada a desarrollar la misión, visión, objetivos y planes institucionales; de modo tal que, a través de este objetivo, se pueda medir el impacto la relevancia para la institución.

Cada uno de sus integrantes debe tener claramente definidas sus responsabilidades frente al proyecto y al grupo integrado para ejecutarlo y así debe quedar consignado en la presentación del mismo.

4.3. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN

Anualmente se seleccionarán los mejores empleados y los mejores equipos de trabajo, con desempeño en niveles de excelencia, de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:

4.3.1. Requisitos para la selección del mejor empleado

Según resolución 3930 del 26 de noviembre de 2016, para la selección del mejor empleado de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y de libre nombramiento, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicio en la ESE Hospital San Félix, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. No obstante, al ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye causal de exclusión del mismo.
- Acreditar un nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme, en el nivel de sobresaliente con calificación de 100% y cinco (5) factores de cumplimiento en el mencionado nivel.
- Para los de libre nombramiento y remoción, el funcionario que obtenga el más alto puntaje superior a 95 puntos en el Acuerdo de Gestión.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción deberá ser evaluado con los criterios y los instrumentos establecidos en los acuerdos de gestión.

4.3.2. Para la selección del mejor equipo de trabajo

El equipo debe inscribirse con un plan de trabajo ante el comité de bienestar social, estímulos e incentivos por intermedio del jefe de la dependencia, de acuerdo con las fechas y requisitos establecidos por el mismo comité.

- Los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos deben ser presentados y sustentados por el equipo aspirante.
- El proyecto u objetivo propuesto del trabajo debe haber concluido.
- Los resultados del proyecto deben ser demostrables y que causen impacto en la prestación del servicio.

4.4. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN:

4.4.1. Procedimiento para la selección de los mejores empleados:

Según resolución 3930 del 26 de noviembre de 2016, para la selección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción se procederá de la siguiente manera:

- El Comité de Bienestar Social, Estímulos e incentivos se reunirá en el mes de noviembre para lo relacionado con la selección del mejor empleado y trazar las pautas que para tal fin estime apropiadas.
- El comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, elaborará el listado de empleados de carrera administrativa, cuyas calificaciones hayan alcanzado evaluación sobresaliente con calificación del 100% con 5 factores el nivel de excelencia.
- El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con fundamento en lo anterior, elaborará un Acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Gerente, para que mediante acto administrativo, formalice la selección y la asignación de incentivos no pecuniarios.

4.4.2. Para la selección del mejor equipo de trabajo:

Para la selección del mejor equipo de trabajo de la ESE Hospital San Félix, se procederá de la siguiente manera:

- El jefe de la dependencia y los representantes de cada uno de los equipos de trabajo existentes en el área respectiva, escogerán mediante voto y con base en las variables y sistema de calificación establecido por el Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, los equipos de trabajo que estén en niveles de excelencia.
- El comité realizará audiencias públicas, para que los equipos de trabajo inscritos, sustenten su desempeño, logros e impacto.
- El Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, Seleccionará en estricto orden de méritos a los mejores equipos de trabajo de la entidad, con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en un Acta que deberá ser firmada por todos los miembros del comité y enviada al Gerente.

- El Gerente, mediante acto administrativo asignará el mejor equipo de trabajo en la entidad, el incentivo pecuniario establecido.

En caso de empate, el incentivo pecuniario se distribuirá entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar, y asignará a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogidos según su preferencia.

El acto público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo seleccionados.

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos no pecuniarios a los equipos de trabajo, será el 30 de noviembre de cada año.

4.5. RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

De acuerdo con los recursos existentes a los funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción que resulten seleccionados como mejores empleados se les otorgará un incentivo no pecuniario, de un día hábil de permiso para que lo disfrute.

Reconocimiento público a la labor meritoria.
Participación en proyectos especiales.

Los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos, deberán ser motivados y contra ellos no procede recurso alguno. Los aspectos no contemplados en este plan, serán atendidos conforme a las normas legales vigentes expedidas o que se expidan sobre la materia.

5. DISTINCIONES POR ANTIGÜEDAD

Se otorgarán escudos como constancia de distinción a los empleados que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromiso con la ESE Hospital San Félix. Las distinciones por antigüedad se otorgan anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo, después de cinco (5) años siguientes.

5.1. REQUISITOS.

Para ser seleccionado para recibir escudos de antigüedad, se observarán los siguientes requisitos:

- Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4 - 20

Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040 - (6) 8572391 - (6) 8572415

La Dorada - Caldas - Colombia

www.hospitalsanfelix.gov.co

- Haber obtenido calificaciones satisfactorias en las tres (3) últimas calificaciones en firme.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.

5.2. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN.

El comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos dará inicio al proceso de selección en la fecha que estime pertinente.

- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el comité de bienestar social Estímulos e incentivos elaborará el listado de los funcionarios que cumplen con los requisitos exigidos para poder recibir los escudos.
- El comité dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la elaboración de los listados, seleccionará los empleados merecedores al escudo de acuerdo con los diferentes rangos de antigüedad establecidos.
- En acto público, a más tardar el 30 de diciembre del año respectivo deberán ser proclamados los seleccionados.
- En el acto público ya mencionado, los empleados recibirán Escudos que especificarán los años de antigüedad y copia del acto administrativo emanado de la Gerencia, que formaliza la distinción.

III. CONSULTA, RECURSOS Y SEGUIMIENTO

1. MECANISMOS DE CONSULTAS Y DIFUSIÓN

Los mecanismos de consulta y difusión del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se harán a través de la página Web de la ESE Hospital San Félix y consulta física del mismo en la oficina de Talento Humano.

2. RECURSOS

La ESE Hospital San Félix asignará los recursos humanos, físicos y financieros suficientes para garantizar la realización de las actividades y los programas. La asignación de los beneficios económicos, estará sujeta a la disponibilidad presupuestal con la que se cuente. Se dará prelación en la asignación de recursos a los empleados de la ESE Hospital San Félix.

Estas actividades de Bienestar, Estímulos e Incentivos, deben estar apoyadas no solo con los recursos financieros de la ESE Hospital San Félix, sino además con

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4 - 20

Teléfonos (6) 8571888 - (6) 8577040 - (6) 8572391 - (6) 8572415

La Dorada - Caldas - Colombia

www.hospitalsanfelix.gov.co

colaboración de proveedores y empresa privada, para asegurar que un mayor número de funcionarios, y sus hijos se beneficien de estos programas.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Acorde con lo señalado en el Art. 85 del Decreto 1227 de 2005, Corresponderá al área de Talento Humano, con la colaboración de la Comisión de Personal, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, para lo cual se basará en:

- a) Los informes que elabore el comité de Bienestar social, sobre la participación de los servidores públicos y sus familias en las distintas actividades culturales, recreativo y deportivo, que redunden en la salud física y mental de los mismos.
- b) Los resultados de la evaluación de impacto realizada por el Comité de bienestar a los beneficiarios del Plan, medirá el grado de mejoramiento de la calidad de vida que tienen los empleados y sus familias en relación directa con el aprovechamiento del Plan.

Resultados del seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos serán presentados por el Comité de Bienestar Social, con el fin de que se adopten las acciones de mejoramiento que se requieran respecto al Plan.


LUIS EDUARDO CESPEDES DE LOS RIOS
Gerente

LUIS EDUARDO CESPEDES DE LOS RIOS
Gerente.


ANTONIO MARIA GÓMEZ BETANCUR
Profesional Especializado.