



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2017

GRUPO GESTIÓN TALENTO HUMANO

Bogotá, D.C., Enero de 2017

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	5
1.1. MARCO LEGAL	5
1.2. MARCO CONCEPTUAL	5
2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
2.1. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
2.2. OBJETIVO GENERAL	7
2.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
2.4. RESULTADO APLICACIÓN ENCUESTAS	8
2.4.1. DIAGNÓSTICO	8
2.4.2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	11
2.4.3. ACTIVIDADES A REALIZAR PLAN DE BIENESTAR	12

	Página
3. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	16
3.1. OBJETIVOS DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	16
3.2. TIPOS DE INCENTIVOS	17
4. CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	19

INTRODUCCIÓN

El Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, implementa políticas y procedimientos en el manejo del Talento Humano, en especial las relacionadas con el bienestar social de sus funcionarios como en lo referente al reconocimiento de incentivos, propiciando condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación, el compromiso, la responsabilidad en el cumplimiento de los deberes y obligaciones que le asisten a sus funcionarios dentro del marco de la eficiencia, la eficacia, la efectividad y la responsabilidad en el desempeño de la gestión para que contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales.

El presente documento contiene los fundamentos y condiciones que tendrá en cuenta FONPRECON, para la implementación y desarrollo del Programa de Estímulos, a través de sus dos ejes centrales: 1) Plan de Bienestar Social y 2) Plan de Estímulos. Lo anterior con el propósito fundamental de estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación, mediante la satisfacción de sus necesidades laborales y personales.

Adicionalmente, el Bienestar Social y los incentivos para los empleados al servicio del estado, deberán entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en concordancia con su dignidad humana.

La Dirección Técnica del Departamento Administrativo de la Función Pública, acatando lo dispuesto por la Ley 909 de 2004, y el Decreto 1227 de 2005, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos. Aplicando metodologías acordes con la finalidad establecida en la nueva política del talento humano estatal.

La implementación de los incentivos para vigencia 2017, se adoptará mediante acto administrativo, el cual establecerá los incentivos que se otorgarán tanto a nivel individual como a los mejores equipos de trabajo.

1. GENERALIDADES

1.1. Marco Legal

- **Decreto 671 de 1989**, por el cual se regula el sistema de distinción y estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público.
- **Decreto 1567 de 1998**, mediante el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes 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; 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."
- **Decreto 1567 de 1998**, adicionalmente este Decreto determina como estarán constituidos los Planes de Incentivos Pecuniarios y los Planes de Incentivos No Pecuniarios.
- **Decreto 1572 y 2504 de 1998**, reglamentarios del Decreto 1567 de 1998, definen y aclaran como serán otorgados los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- **Decreto 1227 de 2005**, establece que las entidades deben organizar programas de estímulos, con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social e incentivos.
- **Decreto 4661 de 2005**, parágrafo 1 del artículo 1, Señala que los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.
- **Decreto 1083 de Mayo 26/2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. En sus artículos:
 - Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.
 - Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.

1.2. Marco Conceptual

- **Bienestar:** Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

- **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios 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 comunidad.
- **Programas de Bienestar Social:** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores, con la finalidad de orientar, 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; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la entidad.
- **Clima laboral:** Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la entidad o empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.
- **Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los servidores públicos.
- **Compromiso organizacional:** Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.
- **Estímulos e Incentivos:** Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Desarrollo del Sistema de Estímulos:** Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

- **Fundamentos del Sistema de Estímulos:** Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa.
- **Programas de Incentivos:** Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2.1. Beneficiarios del Plan de Bienestar Social

Los beneficiarios del Programa de Bienestar Social y Estímulos son todos los funcionarios públicos del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República y sus familias.

2.2. Objetivo General:

Velar por un ambiente laboral adecuado, propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Fondo de Previsión Social del Congreso de la República y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador incrementando el sentido de pertenencia por la Entidad.

2.3. Objetivos Específicos:

- Generar acciones que propendan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de Fonprecon y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de Fonprecon, así como la eficiencia, la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario de Fonprecon.

2.4. Resultado Aplicación Encuesta.

El Plan de Bienestar Social debe responder básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento denominado “Encuesta Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Bienestar Social 2016”, el cual es diseñado por la Coordinación de Talento Humano y aplicado a las diferentes áreas, estableciéndose finalmente una priorización de las necesidades planteadas.

2.4.1 Diagnóstico:

A continuación se presenta el resultado obtenido de la aplicación de la encuesta de necesidades de Bienestar Social para la presente vigencia, con el propósito de efectuar la respectiva consolidación de la información diligenciada por las diferentes áreas.

Uno de los criterios de priorización establecidos para la consolidación de la información contenida en las encuestas, es tomar los rangos mayores calificados en cinco (5); por considerarse los más representativos.

Paralelamente, se utilizó el criterio de la frecuencia, referido a la cantidad de veces que el tema es relacionado en las fuentes de información, el cual corresponde a los resultados de las encuestas aplicadas a las diferentes áreas.

La Tabla No. 1- PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA NECESIDADES DE BIENESTAR 2016, con calificación de importancia cinco (5), se relacionan once (11) temas de bienestar, los cuales registran la cantidad de veces que los diferentes temas son incluidos por las dependencias.

Adicionalmente, se concluye que los once (11) requerimientos o necesidades de Bienestar Social registrados a continuación; representan el 100 % del tamaño de la muestra.

PRIORIZACIÓN POR FRECUENCIA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL
Calificación de Importancia cinco (5)

Tabla No. 1

ITEM	NECESIDADES DE BIENESTAR	FRECUENCIA ACUMULADA	DEPENDENCIA
1	Campeonato deportivo	4	Subdirección Prestaciones Económicas
			Grupo de Bienes y Servicios
			Grupo Gestión Tesorera
			Oficina Asesora Planeación y Sistemas
2	Coaching: Inteligencia emocional y proyecto de vida.	3	Grupo Gestión Contable
			Oficina Asesora Jurídica
			Subdirección Prestaciones Económicas
3	Curso de artes (Danza y música)	3	Subdirección Prestaciones Económicas
			Grupo Gestión Tesorera
			Control Interno
4	Curso de Manualidades	2	Oficina Asesora Jurídica
			Oficina Asesora Planeación y Sistemas
5	Taller de fortalecimiento e integración de los servidores	2	Grupo de Bienes y Servicios
			Grupo Gestión Contable
6	Campeonato juegos de mesa	2	Control Interno
7	Celebración día de los niños	1	Grupo Coordinación Talento Humano
8	Caminata Ecológica	1	Grupo de Bienes y Servicios
9	Programación Cultural (Cine, foros, actividad cultural)	1	Grupo de Bienes y Servicios
10	Semana de la Salud	1	Grupo Coordinación Talento Humano
11	Exaltación y premiación a los servidores de Fonprecon	1	Grupo Coordinación Talento Humano

Nota: Los eventos No. 2 y 10 corresponde al área de calidad de vida laboral y los restantes al área de Protección y Servicios Sociales.

En la Tabla No 2- NECESIDADES ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES, se puede observar que el 72.7 % de las necesidades requeridas por las diferentes áreas, se enfocaron al área de Protección y Servicios Sociales y más exactamente a los siguientes programas: Recreación, Arte y Cultura. Siendo Recreación el programa con mayor relevancia.

**NECESIDADES
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Tabla No. 2**

ITEM	NECESIDADES DE BIENESTAR	FRECUENCIA ACUMULADA	CLASIFICACIÓN DEL PROGRAMA
1	Campeonato deportivo	4	Recreación
2	Curso de artes (Danza y música).	3	Arte y Cultura
3	Curso de Manualidades.	2	Arte y Cultura
4	Taller de fortalecimiento e integración de los servidores.	2	Recreación
5	Campeonato juegos de mesa	1	Recreación
6	Celebración día de los niños	1	Recreación
7	Programación Cultural (Cine, foros, actividad cultural)	1	Recreación y cultura
8	Exaltación y premiación a los servidores de Fonprecon	1	Recreación

Es importante considerar que la entidad para el presente año cuenta con un presupuesto precario para la implementación del Plan de Bienestar Social, y por lo tanto la política de Austeridad fijada por el Gobierno Nacional afecta al Rubro denominado Capacitación y Bienestar Social e Incentivos.

Lo manifestado anteriormente, permite concluir que el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2017, va a estar impactado en relación a las necesidades manifestadas por las diferentes áreas, por lo tanto es necesario priorizar las mismas.

2.4.2. Estructura del Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social comprende las áreas de: Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales. Anualmente el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República elabora "El Plan de Bienestar Social" el cual contiene las acciones que se adelantarán en cada uno de los componentes mencionados.

En Calidad de Vida Laboral la entidad abordará las siguientes actividades:

- Coaching: Inteligencia Emocional y Proyecto de Vida
- Semana de la Salud.
- Incentivos.

En cuanto al componente de Protección y Servicios Sociales la Entidad ha considerado necesario implementar los siguientes programas, los cuales atienden las necesidades de protección del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de recreación, acordes con el presupuesto asignado:

- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Programas de recreación para los Funcionarios.

2.4.3 Actividades a Realizar Plan de Bienestar Social

En las tablas Nos. 3 y 4, se pueden observar las actividades a realizar dentro del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2017, en las áreas de Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales, como resultado del diagnóstico de necesidades de las diferentes áreas y como consecuencia de la medición del Clima Laboral efectuado en el mes de septiembre de 2016, con la caja de compensación CAFAM.

El costo total estimado para la implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2017, asciende a la suma de ONCE MILLONES TRECIENTOS CUARENTA MIL DE PESOS MCTE. (\$11.340.000).

ACTIVIDADES A REALIZAR ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU COSTO ESTIMADO

Tabla No. 3

ÁREA	COMPONENTE	ACTIVIDAD	METAS	POBLACIÓN OBJETIVO	COSTO ESTIMADO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	COACHING	1. Coaching: Inteligencia emocional y proyecto de vida.	Invertir el riesgo Psicosocial guiando a los funcionarios a un óptimo manejo de sus emociones frente a diferentes circunstancias que se presente en su entorno laboral	Cincuenta y Tres (53) funcionarios	\$ 5.000.000.00
	PROGRAMA DE INCENTIVOS	2. Jornada Día del Servidor Público y Exaltación a Mejores Funcionarios	Exaltar o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia.	Funcionarios de carrera administrativa.	\$ 2.000.000.00
	PRE-PENSIONADOS	3. Charla de Preparación para el retiro laboral.	Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de una pensión	Ocho (8) funcionarios	\$ 00.00
	OTROS	4. Jornada de Integración de los Funcionarios.	.Fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética en el servicio público, de los servidores públicos de Fonprecon	Noventa y Tres (93) servidores	\$ 2.000.000.00
	SALUD	5. Semana de la Salud	Brindar bienestar a los servidores por medio de dinámicas que promueven los buenos hábitos saludables.	Todos los servidores de Fonprecon	\$ 00.00

ACTIVIDADES A REALIZAR ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES Y SU COSTO ESTIMADO

Tabla No. 4

ÁREA	COMPONENTE	ACTIVIDAD	METAS	POBLACIÓN OBJETIVO	COSTO ESTIMADO
PROTECCION Y SERVICIO SOCIAL	PROGRAMAS DE RECREACIÓN	1. Día de los Niños	Brindar bienestar y recreación a los hijos de los funcionarios.	Diez (10) hijos de los funcionarios.	\$ 900.000.00
		2.Olimpiadas Deportivas	Proporcionar bienestar a los funcionarios, promoviendo el descanso, la recreación y la actividad deportiva.	Todos los servidores de Fonprecon	\$ 0.00
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	3. Programa de Pausas Activas.	Intervenir el Riesgo Psicosocial implementando un programa de pausas activas y actividad física, que permita a los servidores tomar espacios de tiempo dentro de su jornada laboral que contribuyan a prevenir enfermedades profesionales.	Todos los servidores de Fonprecon	\$ 0.00
		4. Campaña Prevención Riesgo Cardiovascular	Aplicación de la Batería o Medición de Riesgo Cardiovascular en la entidad.	Todos los servidores de Fonprecon	\$ 0.00

ÁREA	COMPONENTE	ACTIVIDAD	METAS	POBLACIÓN OBJETIVO	COSTO ESTIMADO
PROTECCION Y SERVICIO SOCIAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	5. Capacitación acerca de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Conocimiento general del Decreto 1072 de 2015, y su implementación.	Todos los servidores de Fonprecon	\$ 0.00

3. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

De conformidad con la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El artículo 38 de la misma ley establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos.

El artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, señala que el Jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales.

La Resolución No. 0678 del 31 de mayo de 2011, reglamenta el Programa de Incentivos y Reconocimiento para los servidores públicos de Fondo de Previsión Social del Congreso de la República.

3.1. Objetivos del Plan Anual de Incentivos

Los objetivos del Plan Anual de Incentivos buscan fundamentalmente los siguientes aspectos:

- ✓ Elevar su nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando Incentivos No Pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel de excelencia, en los siguientes casos:
 - ❖ Al mejor empleado de Carrera Administrativa de la Entidad.
 - ❖ A los mejores empleados de Carrera Administrativa de cada uno de los niveles jerárquicos.
 - ❖ Al mejor equipo de trabajo.
 - ❖ Al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.

- ✓ Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del Plan anual de incentivos.

- ✓ Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de sus funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo de Fonprecon.

3.2. Tipos de Incentivos

En el Fondo de Previsión Social del Congreso de la República, se podrá reconocer los siguientes Incentivos a los servidores públicos:

- **Reconocimiento de Incentivos No Pecuniarios a los mejores empleados de Carrera Administrativa.**

Al funcionario que resulte seleccionado como el mejor empleado y a los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles profesional, técnico y asistencial, se le otorgarán los siguientes incentivos no pecuniarios:

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa.
- ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
- ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

- **Reconocimiento de Incentivos No Pecuniarios a los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.-**

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.
- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los mejores empleados de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
- ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.

- **Reconocimiento de Incentivos No Pecuniarios a los mejores Equipos de Trabajo.-**

- ✓ Reconocimiento o exaltación pública a la labor meritoria.

- ✓ Reconocimiento escrito, el cual se anexará a la hoja de vida de los funcionarios que integren los mejores Equipos de Trabajo.
 - ✓ Descanso remunerado hasta por tres (3) días.
 - ✓ Encargos sujetos a que en la Planta de Personal se presenten las respectivas vacancias.
-
- **Reconocimientos Simbólicos, requisitos y procedimientos para su otorgamiento-**
El Plan Anual de incentivos, contempla reconocimientos simbólicos como:
 - ✓ Medallas al mérito administrativo.
 - ✓ Menciones honoríficas o diplomas.La selección y asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
-
- **Reconocimiento a las Calidades Deportivas.**
Tendrán derecho a este reconocimiento quienes demuestren calidades deportivas reflejadas en medallas de oro, plata o bronce en alguna disciplina en su participación en Juegos en los que haga parte los equipos que conforme el Fondo, se harán acreedores a:
 - ✓ Descanso remunerado hasta por un (1) día cuando este lo requiera.
 - ✓ Exaltación pública por parte de la entidad.

4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2017

ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
COACHING: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PROYECTO DE VIDA.												
JORNADA DEL SERVIDOR PÚBLICO Y EXALTACIÓN MEJORES FUNCIONARIOS												
CHARLA DE PRE-PENSIONADOS												
JORNADA DE INTEGRACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS												
OLIMPIADAS DEPORTIVAS												
DÍA DE LOS NIÑOS												
SEMANA DE LA SALUD												
PROGRAMA PAUSAS ACTIVAS												

 Ejecución

ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL	PRIMER TRIMESTRE			SEGUNDO TRIMESTRE			TERCER TRIMESTRE			CUARTO TRIMESTRE		
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
CAMPAÑA PREVENCIÓN RIESGO CARDIOVASCULAR												
CAPACITACIÓN IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												



Ejecución

FRANCISCO ÁLVARO RAMÍREZ RIVERA
Director General

FÉLIX OSCAR MURCIA ORDÓÑEZ
Coordinador Grupo Talento Humano

JORGE EDUARDO REYES AMADOR
Subdirector Administrativo y Financiero