

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
CONTRALORIA DEPARTAMENTAL DEL HUILA VIGENCIA 2018**

OFICINA DE TALENTO HUMANO

TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO
Jefe de Oficina

Neiva, 17 de Enero de 2018

Todos controlamos!

1- INTRODUCCION

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, 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 garantizar su desarrollo integral.

El Plan Institucional de Bienestar Social se encuentra enmarcado en la Ley 909 de 2004, Decreto Ley No.1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes que regulan la materia.

Los incentivos son en esencia alicientes o instrumentos para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo ya sea una acción individual o colectiva. En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los agentes económicos, por lo tanto, del mejor o peor uso que se haga de ellas dependerá que los cambios sean más o menos rápidos.

Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento público, conceder días remunerados de permiso por el cumplimiento de fechas importante para el funcionario como el día de sus cumpleaños.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en un mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Contraloría Departamental frente al Control Fiscal en el Departamento del Huila.

2- JUSTIFICACION

El Sistema de Desarrollo del Talento Humano está constituido como elemento de control y define el compromiso de la Contraloría Departamental con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor

Todos controlamos!

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 Contraloría Departamental del Huila dentro de sus funciones como parte del Estado.

Estas políticas coadyuvan a que los servidores públicos generen los resultados esperados en procura del logro de la misión Institucional, fundamentados en la comprensión de lo que se quiere de cada uno, promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades; institucionalmente se espera adelantar de forma más innovada la gestión estatal y se procurará que las acciones adelantadas estén en función del cambio organizacional para mejorar el ambiente laboral.

El presente Plan Institucional de Bienestar Social, 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, la Ley 909 de 2004, reglamentada a través del Decreto 1083 de 2015 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 fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

Igualmente, dentro del artículo 7 del Acuerdo Sindical, se estableció que la Contraloría Departamental del Huila, se compromete a aumentar hasta en tres (03) S.M.L.V. el valor asignado al plan de bienestar e incentivos.

3- OBEJTIVOS:

GENERAL.

- Objetivo General es mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia

Todos controlamos!

personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

ESPECIFICOS

- Generar estrategias y emprender acciones orientadas a fomentar la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas, saludables y de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida.
- Que el Plan Institucional de Bienestar Social se consolide como un instrumento innovador dentro de la política de Administración del Talento Humano tendiente a propiciar sentido de Compromiso, Identidad, Solidaridad y equidad en los funcionarios.
- Propender por una adecuada cultura comunicativa institucional.
- Propender 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 vida saludable.
- Apoyar la toma de decisiones en situaciones complejas frente a las cuales el servidor público deberá proponer soluciones efectivas, discernir los problemas y propuestas.
- Adelantar la evaluación del clima organizacional.

4- DIAGNOSTICO

El Programa de Bienestar Social e Incentivos, se apoya en dos bases fundamentales:

Todos controlamos!

Las necesidades e iniciativas de los Funcionarios y los lineamientos en cuanto a los objetivos corporativos, misión, visión de la Entidad de conformidad con las políticas establecidas por la organización.

Con el fin de conocer las preferencias de actividades de bienestar e incentivos de los funcionarios de la Contraloría Departamental, la Oficina de Talento Humano elaboró una encuesta de opinión establecida en el Procedimiento E05. Del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad, para identificar las necesidades de actividades de Bienestar e incentivos, con el fin de elaborar los respectivos Planes.

La encuesta fue aplicada a los funcionarios de la CDH, dando cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015.

De acuerdo a la tabulación de las encuestas, se pudo concretar que los Servidores públicos consideran importante 4 actividades de Bienestar Social e Incentivos, relacionando las más relevantes teniendo en cuenta las más repetitivas en forma descendente y que se han tenido en cuenta para realizar los Planes y teniendo en cuenta los recursos disponibles.

De acuerdo al diagnóstico realizado se identificó que en la Entidad hay 17 funcionarios en edad pre pensional a quienes les faltan menos de (5) años para cumplir con el periodo para su pensión.

Los recursos de que dispone la Entidad para el Plan de Bienestar e Incentivos y salud ocupacional para la vigencia 2018, es de \$45.213.151.00.

- 1. ACTIVIDADES DEL SGSST:** Se gestionará con la ARL, actividades como la identificación, valoración y evaluación de los riesgos laborales, higiene postural, tamizaje de riesgo cardiovascular, entre otras.
- 2. PRÁCTICA ACTIVIDAD DEPORTIVA CULTURAL Y RECREATIVA:** La Entidad apoyara la práctica de actividades deportivas de carácter recreacional y competitivo con entidades que organicen o promuevan competencias deportivas en diferentes disciplinas.
- 3. ACTIVIDADES DE APOYO A PREPENSIONANDOS.** Se gestionará con entidades como Colpensiones, Comfamiliar del Huila, el SENA, entre otras, la realización de actividades de orientación, apoyo y capacitación

Todos controlamos!

a (17) funcionarios en etapa pre pensional, en aspectos Psicológicos y de emprendimiento para la vida pos-pensional.

4. **CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES:** La Contraloría Departamental del Huila promoverá y celebrará las fechas especiales como son: día de la secretaria, actividad cultural de rescate de las costumbres autóctonas de la región. Se harán reconocimientos no pecuniarios según sea el motivo en las actividades de integración que se llevaran a cabo en el mes de diciembre para la celebración del día del Funcionario del Control Fiscal en donde se hará entrega de reconocimientos, exaltaciones e incentivos no pecuniarios a los funcionarios de la Entidad contemplados en el capítulo de plan de estímulos e incentivos.

- **DIA DE LA SECRETARIA:** La Contraloría Departamental del Huila celebrara el día de la secretaria con acto cultural que reconozca y exalte la importancia de su concurso dentro de la Institución para el logro de su Misión.

5. **SALIDA O VIAJE INSTITUCIONAL:** Realizar un viaje de integración con un mínimo del 70% de los funcionarios a uno o dos sitios turísticos de Colombia, con la posibilidad de que los funcionarios puedan viajar con integrantes de su familia, dependiendo de los recursos de que disponga el funcionario.

6. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS:

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.

Según el Decreto 1083 de 2015, ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. Señala que los incentivos **no pecuniarios** 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, por lo tanto la Entidad puede ofrecer a los funcionario los siguientes:

- **CUMPLEAÑOS:** Reconocimiento de la fecha de sus cumpleaños, se les reconocerá y otorgara un día de descanso remunerado que debe disfrutar una vez sea concertado con el jefe inmediato, el cual se debe disfrutar dentro de los 6 meses siguientes a su ocurrencia.

Todos controlamos!

- **EXALTACION E INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN EL NIVEL JERARQUICO.** Son los reconocimientos anuales que se hacen al personal de la Contraloría Departamental del Huila de carrera administrativa, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Artículo 2.2.10.12, del Decreto 1083 de 2015, el cual señala:
 - Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
 - No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
 - Acreditar niveles de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación, según la calificación obtenida en ese año.

- **EXALTACION E INCENTIVOS A LOS MEJORES COMPAÑEROS DE TRABAJO.**

Para llevar a cabo los incentivos para los mejores compañeros de trabajo, la entidad adopta la siguiente alternativa:

 - Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen el mejor compañero, teniendo en cuenta los siguientes valores el respeto, la tolerancia.

- **ASCENSOS ENCARGOS Y COMISIONES:** Se consideraran de acuerdo a las normas legales que rigen la materia y a las necesidades del servicio que en su momento requiera la Contraloría Departamental del Huila, teniendo en cuenta la Resolución No.883 de 2017, *“Por el cual se establecen los criterios de desempate para acceder a un empleo de carrera en calidad de encargo”*.

Todos controlamos!

**5- PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZARAN EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2018**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	ACCIONES	PERSONAS CONVOCADAS	FECHAS DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
1. VIAJE DE INTEGRACION FUERA DEL DEPARTAMENTO.	COTIZAR PARA VIAJAR A UN SITIO TURISTICO DE COLOMBIA, CON EL PRESUPUESTO DEFINIDO DE LA ENTIDAD Y CON APOORTE DE LOS FUNCIONARIOS; LOS FUNCIONARIOS ASUMIR RESTO DEL COSTO DEL VIAJE	49 FUNCIONARIOS (MÍNIMO EL 70% DE LOS FUNCIONARIOS)	POR DEFINIR	ITIOS: TOLU COBEÑAS, CANCUN, META CAÑO CRISTALES, AMAZONAS, SANTANDER CHICAMOCHA, MEDELLIN
2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y EJERCICIOS FÍSICOS.	PARTICIPACION EN TORNEO EXTERNO EN MINI FUTBOL, EJERCICIO FISICO (AEROBICOS) Y TERAPIA FISICA (HIDROTERAPIA)	49 FUNCIONARIOS	POR CONFIRMAR	
3. PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS	DARLE A LOS FUNCIONARIOS UN (1) DIA DE PERMISO REMUNERADO EL DIA QUE CUMPLE AÑOS EN LOS SIGUIENTES DURANTE LA VIGENCIA 2018	49 FUNCIONARIOS	TODO EL AÑO	
4. EXAMENES MÉDICOS PERIODICOS, DE INGRESO Y RETIRO DE FUNCIONARIOS.	CELEBRAR CONTARTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON UNA EMPRESA DEL SECTOR SALUD.	49 FUNCIONARIOS	MARZO	
5. ACTIVIDADES DE APOYO A PREPENSIONADOS	GESTIONAR CON COLPENSIONES, SENA, ARL, CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR Y OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS.	17. FUNCIONARIOS	ABRIL	FUNCIONARIOS EN ETAPA PREPENSIONAL, A QUIENES LES FALTE 5 AÑOS PARA CUMPLIR LA EDAD DE PENSION.
6. ACTIVIDADES DE INTEGRACION CULTURAL Y RECREATIVA	ACTIVIDAD DE CULTURAL	49 FUNCIONARIOS	JUNIO	
7. VACACIONES RECREATIVAS	VACACIONES RECREATIVAS PARA 13 NIÑOS O NIÑAS MENORES DE 14 AÑOS, HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	13 HIJOS DE FUNCIONARIOS	DICIEMBRE	

Todos controlamos!

<p>8. DIA DEL FUNCIONARIO DE CONTROL FISCAL Y DE LA FAMILIA * EXALTACION A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MEJOR COMPAÑERO POR CADA OFICINA, RECREACION Y DEPORTE</p>	<p>TENER EN CUENTA LA EVALUACION DE DESEMPEÑO POR NIVELES A 31 DE ENERO DEL 2018 Y POR VOTACION ELEGIR POR OFICINA EL MEJOR COMPAÑERO.</p>	<p>49 FUNCIONARIOS</p>	<p>DICIEMBRE</p>	<p>EL COMITE DE BIENESTAR SOCIAL AVALARA LA ELECCION DE DICHO FUNCIONARIO</p>
<p>TOTAL</p>				<p>\$ 45.231.151</p>

Observaciones: *El presupuesto en el Rubro de Bienestar e Incentivos y Salud Ocupacional según información de la Oficina Administrativa es de \$45.213.151,00; que incluye los Exámenes de Salud Ocupacional de todos los funcionarios de la Entidad.*

Todos controlamos!

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES-PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ACTIVIDAD												
1. VIAJE DE INTEGRACION FUERA DEL DEPARTAMENTO.												
2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y EJERCICIOS FÍSICOS.												
3. PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS												
4. EXAMENES MÉDICOS PERIÓDICOS, DE INGRESO Y RETIRO DE FUNCIONARIOS.												
5. ACTIVIDADES DE APOYO A PREPENSIONADOS												
6. ACTIVIDADES DE INTEGRACION CULTURAL Y RECREATIVA												
7. VACACIONES RECREATIVAS												
8. DIA DEL FUNCIONARIO DE CONTROL FISCAL * EXALTACION A LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SEGÚN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO Y MEJOR COMPAÑERO POR CADA OFICINA, RECREACION Y DEPORTE Y DIA DE LA FAMILIA												

Todos controlamos!

6- OFICINA EJECUTORA: De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad de la Oficina de Talento Humano la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social de la Contraloría Departamental del Huila, para lo cual contará con la colaboración de la Comisión de Personal, con el liderazgo de la Contralora Departamental. Los servidores públicos de la entidad son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

7- CAMPO DE APLICACIÓN Y POBLACIÓN OBJETIVO

Los lineamientos contenidos en el presente Plan Institucional de Bienestar Social, para los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Huila, se desarrollarán con arreglo a los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública y las actuaciones de los Servidores Públicos.

Bajo este contexto, el presente plan se aplicará a los servidores públicos de la Contraloría Departamental del Huila, inscritos en carrera Administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

8- MARCO NORMATIVO

- El Decreto 1083 de 2015, contempla las siguientes actividades de bienestar social dentro del programa de estímulos:

“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.

Todos controlamos!

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.

PARÁGRAFO 1º. 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.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.”

- El Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 13, establece que los Programas de Bienestar Social e Incentivos hacen parte del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Igualmente en el Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado contempla, entre otros artículos los siguientes:

Artículo 20.

“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

Todos controlamos!

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. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la Entidad y sus familias”.

Artículo 21.

“Finalidad de los programas de bienestar social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.”

Todos controlamos!

Artículo 22.

“Áreas de intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.”

Artículo 23.

“Área de protección y servicios sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, Recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.”

Artículo 24.

“Área de calidad de vida laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el

Desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.”

Artículo 25.

“Proceso de gestión de los programas de bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

Todos controlamos!


- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a Resolver;
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

- Decreto 2461 del 2012, Incentivos para los funcionarios que prestan el servicio de atención al público

En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación del plan de bienestar social.



LIBARDO TRUJILLO TORRES
Representante Comisión Personal
de la Administración



LUIS CARLOS DIAZ CASTILLO
Representante Comisión de Personal
De los Funcionarios



OLGA LUCIA SERRANO QUIMBAYA
Representante Comisión de Personal
de la Administración



ISIDRO REYES PAEZ
Representante del Comité
Bienestar Social
de los funcionarios



MARIA BELLANIRES MOTTA
Representante Comisión de
Personal de los funcionarios



LUZ DARY ALVARADO NUÑEZ
Representante del Comité
Bienestar Social
de los funcionarios

Todos controlamos!


TEOFILO TRUJILLO TRUJILLO
Representante del Comité de
Bienestar Social
de la Administración


ANSELMO PERDOMO LEYVA
Representante del Comité
Bienestar Social
de la Administración


RUTH SUAREZ DELGADO
Representante Asdeccol


JESUS IGNACIO HERRERA LOPEZ
Representante de Asdeccol


ADRIANA ESCOBAR GOMEZ
Contralora Departamental

Todos controlamos!