

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA

Bogotá, 2019

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. OBJETIVOS	4
3. COBERTURA.....	4
4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN.....	5
4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos	5
4.2. Antecedentes.....	5
5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN.....	6
6. ACTIVIDADES	6
8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL	7
8.1. Protección y Servicios Sociales.....	7
8.2. Calidad de Vida Laboral	7
9. COMPONENTES SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	8
9.1. Medicina Preventiva y del Trabajo.....	8
9.2. Higiene y Seguridad Industrial.....	9
9.3. Plan y Brigada de Emergencias	10
9.4. Plan Integrado de Educación.....	10
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	11
ANEXOS.....	12

INTRODUCCIÓN

Para la Superintendencia de la Economía Solidaria el recurso humano es uno de los ejes fundamentales en el cumplimiento de su misión, razón por la cual uno de sus propósitos estratégicos es el *Mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores públicos de la entidad*, entendiendo que el bienestar laboral es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Por lo anterior, la entidad a través del diseño e implementación del plan de Bienestar social y de Seguridad y Salud en el trabajo para la vigencia 2019, y dando cumplimiento a las directrices normativas y legales que rigen el sector público fundamenta dicho plan en actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

1. MARCO NORMATIVO

La normatividad vigente que rige la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

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. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Ley 1952 de 2019, numerales 4 y 5 del Artículo 37, dispone que son derechos de todo servidor público: participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Decreto 1083 de 2015: artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17; se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

2. OBJETIVOS

Propender por el bienestar integral de los trabajadores de la Supersolidaria, dando respuesta a sus necesidades de recreación, cultura, salud, entre otras; que, a su vez, propicie actitudes favorables frente a su actividad laboral, mayor identidad y compromiso con los fines de la Entidad, y mejoramiento del clima organizacional.

Planear, promover y ejecutar procesos que generen incentivos motivacionales para propiciar un clima organizacional orientado a favorecer el desarrollo integral de los funcionarios, buscando mejorar su calidad de vida personal y familiar y así, aumentar los niveles de bienestar y satisfacción laboral del servidor público.

3. COBERTURA

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, son todos los trabajadores de carrera, provisionales y colaboradores de la Superintendencia de la Economía Solidaria y su grupo familiar. Se desarrollara principalmente en la ciudad de Bogotá y en la medida de lo posible dentro de las instalaciones de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

4. METODOLOGIA DE CONSTRUCCIÓN

4.1. Alineación con los Objetivos Estratégicos

De acuerdo a la plataforma estratégica de la entidad, se interpreta que el plan de bienestar social es una herramienta de apoyo para el cumplimiento de la Misión – *“Somos un organismo técnico del Estado encargado de supervisar la preservación de los valores, principios y características esenciales de las organizaciones de la economía solidaria, así como la actividad, los resultados y beneficios para sus asociados. Trabajamos con estándares de calidad para proteger los intereses colectivos, en el marco de una política de transparencia y buen gobierno, para generar confianza y fortalecer al sector como alternativa de desarrollo social y económico de Colombia”* .- y Visión *“En el 2018 la Superintendencia de la Economía Solidaria será reconocida por su personal altamente calificado, comprometido y transparente; por la aplicación de los mejores estándares de calidad en la gestión de supervisión y su efectiva contribución al fortalecimiento del sector de la economía solidaria y al cumplimiento de los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo.*

4.2. Antecedentes

Se aplicaron dos encuestas participativas realizadas a través de la herramienta Google Drive al interior de la entidad. (Ver Anexo 1. Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018 y Anexo 2. Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2019).

Referente a la encuesta de evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018, se evidencia que las actividades de bienestar realizadas durante esa vigencia, contaron con una aceptación positiva entre los servidores, siendo la celebración de fechas especiales y el cierre de gestión de bienestar las más acogidas por los funcionarios.

En cuanto a la encuesta de Diagnóstico de Necesidades de bienestar para la vigencia 2019, participaron 111 funcionarios correspondientes al 93,3% de la planta de personal. En dicho instrumento se indagó por los intereses de los funcionarios en temáticas deportivas, recreativas, artísticas y culturales, actividades de autocuidado, capacitación informal, celebración de fechas especiales, actividades relacionadas con el fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional, promoción y prevención de la salud y que campañas ofrecidas por otra entidades.

Posteriormente la Secretaria General procedió a desarrollar la propuesta de Plan de Bienestar e incentivos 2019, para ser presentada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para establecer las modificaciones según el caso, sugerencias y recomendaciones.

Es importante resaltar que se además de las mencionadas encuestas se tuvo en cuenta los resultados arrojados por la batería de Riesgo psicosocial y la medición del clima laboral, para intervenir de acuerdo a las recomendaciones emitidas en dichos instrumentos.

5. METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN

En el plan de acción la Supersolidaria implementará actividades participativas que refuercen y faciliten el cumplimiento de los objetivos estratégicos, enmarcadas dentro de los siguientes principios:

- Lograr mayor participación de los servidores en las actividades de bienestar, a través de divulgación masiva de las actividades por los medios internos (intranet, correo electrónico y pantallas).
- Promover actividades que enaltezcan la dignidad humana.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Velar por la contratación transparente y que cumpla con lo establecido en el manual de contratación de la entidad.
- Verificar constantemente que los proveedores cumplan con las normas de calidad exigidas para cada caso.
- Diseñar horarios y tiempos de ejecución de las actividades que promuevan la participación activa de los trabajadores o grupo familiar, según sea el caso.
- Dar uso adecuado de los recursos asignados, mediante la planeación de actividades de calidad, y en lo posible celebradas dentro de las instalaciones de la entidad.

6. ACTIVIDADES

En el Anexo No. 3. Se adjunta cronograma con el Plan de Trabajo 2019.

7. EJECUCIÓN

La ejecución del presente programa la Superintendencia de la Economía Solidaria, estará a cargo de la Secretaría General.

8. COMPONENTES BIENESTAR SOCIAL

Para el cumplimiento de las políticas de bienestar social, que conlleven a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, la entidad circunscribe su plan de acción desde los siguientes componentes: Protección, servicios sociales y calidad de vida laboral

8.1. Protección y Servicios Sociales

Las actividades incluidas en este componente están direccionadas a mejorar el desempeño individual y colectivo de los funcionarios de la Supersolidaria.

Por medio de este componente se estructuraran programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, seguridad y salud en el trabajo, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

8.2. Calidad de Vida Laboral

Con la realización de actividades de clima organizacional, se pretende afianzar valores a nivel individual como colectivo de cada uno de los trabajadores promoviendo así el intercambio cultural, el establecimiento de nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.

Dentro de este componente se incluirán actividades de salario emocional, entendido como aquellas remuneraciones no monetarias que reciben los empleados con el fin de precisamente satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales Acrip (2017). La implementación de medidas y programas institucionales brinda a los funcionarios alternativas de trabajo flexibles generado impacto positivo en las organizaciones y reduciendo significativamente el ausentismo de los funcionarios y la rotación de empleados, generando más productividad laboral, personal y familiar y mejorando su calidad de vida.

Dentro de este componente se incluyen actividades Clima organizacional, Cultura y Competitividad, Convivencia Institucional, desvinculación laboral asistida, Incentivos y Salario Emocional.

9. COMPONENTES SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La seguridad y salud en el trabajo es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Entre sus principales objetivos están promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y de trabajo en la Supersolidaria, con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, a nivel individual y colectivo, que mejore la productividad de la empresa, enfocada en desarrollar actividades de prevención de accidentes, incidentes y enfermedades laborales a todo nivel en la empresa, con el fin de disminuir las pérdidas por afectación al recurso humano, a los equipos, materias primas o las generadas por ausentismo laboral.

9.1. Medicina Preventiva y del Trabajo.

Los programas de Medicina preventiva y del trabajo tienen que ver básicamente con la prevención y control de los accidentes de trabajo, los cuales tienen su origen en factores de riesgo mecánicos, eléctricos y administrativos, entre otros.

La Superintendencia de la Economía Solidaria para la vigencia del 2019 continuará con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de sus trabajadores y el proceso productivo

Dentro del subprograma de medicina preventiva y del trabajo se ejecutarán acciones conjuntas sobre las condiciones de Trabajo y Salud, lo que permitirá prevenir la aparición de enfermedades y accidentes de trabajo, pues se generan actitudes seguras y se fomentan estilos de vida saludables. Dentro de las mencionadas acciones se establecerán:

- **Exámenes médicos laborales:** Su finalidad es establecer las condiciones de salud de los trabajadores a su ingreso, al retiro y durante la permanencia en la empresa. Para estas valoraciones, se pueden ordenar los exámenes paraclínicos que se consideren necesarios, dependiendo el cargo del trabajador. En este punto la Supersolidaria señalará los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro por cada área, de acuerdo al factor de riesgo al que este expuesto el trabajador, determinar área o cargo responsable de su solicitud, que se va a hacer con los resultados.
- **Estadísticas de morbilidad y ausentismo:** se llevarán por parte de la Entidad que le permitirán conocer las causas de enfermedad de sus trabajadores, con el fin de identificar problemas asociados con el trabajo; igualmente, el número de días de ausencia, su frecuencia y los costos que le representan a la empresa.
- **Investigación de enfermedades laborales:** Con las evaluaciones que se deben hacer sobre las condiciones de salud (física y mental) de los trabajadores, se pueden identificar enfermedades, las cuales deben ser atendidas oportunamente e investigadas para evitar su reaparición. En este punto la Entidad considera que

éstas son actividades que deben ser desarrolladas a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Rehabilitación:** Busca evitar las secuelas definitivas, en caso de producirse una incapacidad para el trabajador. Se orientan para que éste tenga un tratamiento físico o psíquico que le permita, reintegrarse al trabajo y llevar una vida activa en la sociedad.
- **Ubicación, reubicación laboral y/o reasignación de funciones:** Cuando un servidor de la empresa presente algún tipo de contingencia, la Entidad debe llevar un seguimiento del proceso de rehabilitación, dando como opción utilizar la capacidad laboral disponible de un individuo después de un accidente o enfermedad profesional, posiblemente en un cargo u oficio diferente al que desempeñaba si quedó inhabilitado o presenta cierta contingencia para desarrollarlo adecuadamente.
- **Primeros Auxilios:** Son actividades tendientes a prestar la primera atención a un trabajador en caso de accidente o enfermedad súbita. Para esto se requiere hacer la dotación de botiquines que sea necesaria y la respectiva capacitación.
- **Botiquín:** La Supersolidaria asigna un botiquín en cada una de los pisos así como la persona responsable de inspeccionar el botiquín, llevar su registro y control.
- **Fomentos de estilo de vida saludables:** La entidad establece actividades de información en los programas de bienestar y capacitación a los trabajadores sobre hábitos que le permitirán conservar su salud. Ej: recreación, deporte, cultura, programas de tabaquismo, alcoholismo, entre otros.

9.2. Higiene y Seguridad Industrial.

Las actividades de higiene y seguridad industrial tienen que ver básicamente con la prevención y control de las enfermedades laborales o las relacionadas con el trabajo, la mayoría de las cuales tienen su origen en contaminantes ambientales físicos, químicos o biológicos.

Dentro de las actividades que se plantean, tenemos:

- **Inspecciones planeadas a los puestos de trabajo:** Es la revisión periódica de las áreas equipos, herramientas y las instalaciones que permite descubrir los problemas y evaluar los riesgos, antes de que ocurra un accidente.
- **Evaluación de los factores de riesgo y medidas de prevención y control de enfermedades y accidentes de trabajo:** Evaluar con la ayuda de técnicas de medición cualitativa (Panorama de Factores de Riesgo) y cuantitativas (estudios de Higiene), la magnitud de los riesgos presentes, para determinar su real peligrosidad.
- **Demarcación y señalización de áreas:** Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento, vías de circulación, señalización de salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las máquinas e instalaciones, de

acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

- **Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo:** En esta actividad se definen procedimientos para el análisis, reporte e investigación de accidentes e incidentes, con el fin de aplicar las medidas correctivas necesarias.
- **Saneamiento básico:** En todos los sitios de trabajo de la empresa, se cumplirá con las normas de saneamiento básico, mediante el suministro de agua potable, red de alcantarillado, disposición adecuada de residuos y desechos, servicios sanitarios completos y control de plagas y roedores, a través de fumigaciones periódicas.

9.3. Plan y Brigada de Emergencias

Existe un documento soporte en donde se estableces los procedimientos, brigadas, responsabilidades y tareas de cada una de las brigadas de emergencia.

Se realizará sensibilización permanente al personal de la empresa, puesto que debe estar preparado para actuar ante un evento inesperado. De igual manera se debe realizar capacitación y entrenamiento a las Brigadas de Emergencia.

9.4. Plan Integrado de Educación

La Supersolidaria dentro de su proceso de inducción y reinducción se encargará de dar a conocer a cada colaborador los aspectos básicos de la política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera realizará talleres, conferencias y demás que promuevan estilos de vida y trabajo saludable.

Se debe capacitar de forma permanente al COPASST y sensibilizar al cuerpo directivo sobre la ejecución del programa de Seguridad y Salud en el trabajo.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

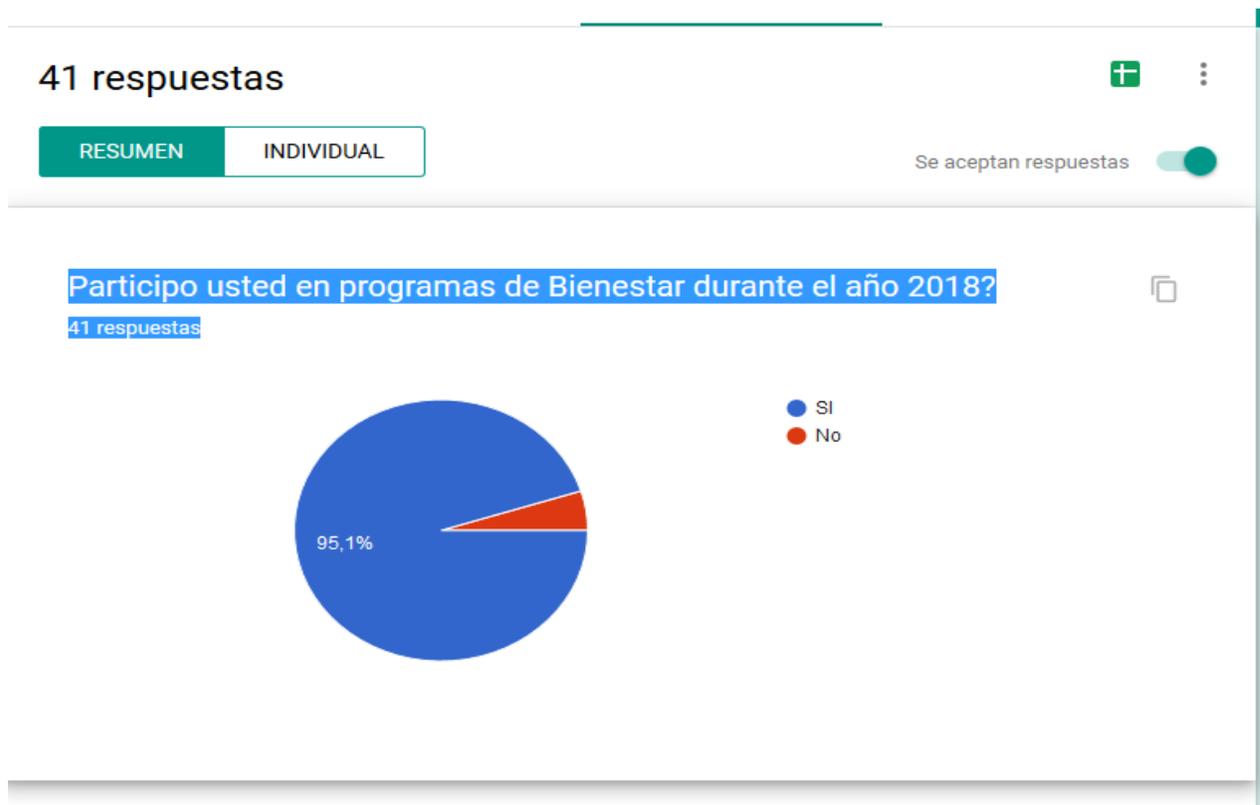
La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2019, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

- ✓ CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS: Pretende establecer la el cumplimiento de las actividades planeadas.
- ✓ NÚMERO DE ASISTENTES: Se evaluará el nivel de participación en las actividades.
- ✓ CALIDAD: Se evaluarán constantemente la calidad de los proveedores y los niveles de satisfacción ante la implementación de las actividades por parte de los trabajadores

ANEXOS

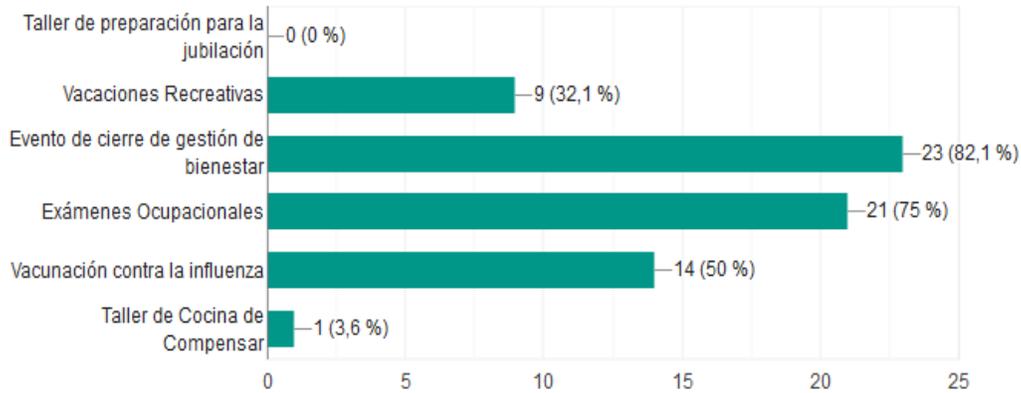
ANEXO 1. Encuesta de Evaluación Plan de Bienestar 2018.

Evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018



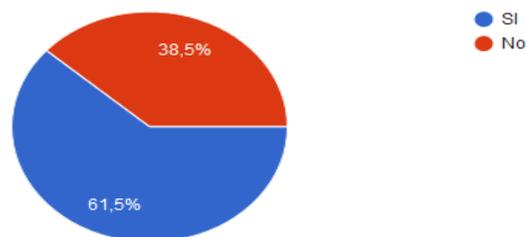
En que actividades participó?

28 respuestas



Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizarán en la entidad, durante el 2018.

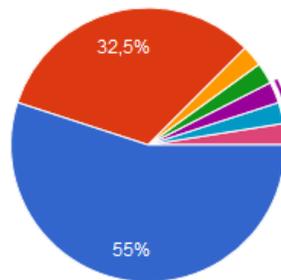
39 respuestas



Las actividades realizadas generaron un clima de participación y bienestar



40 respuestas

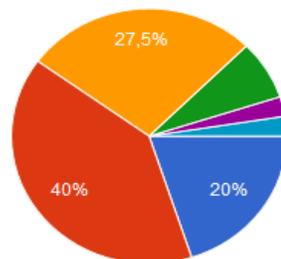


- SI
- NO
- Pues considero, en lo personal que a mi me generó bienestar pero qu...
- ALGO, MAXIMO EN UN 30% DE BIENESTAR.
- Aun cuando el cierre de fin de año intento mejorar el clima se percibe...
- faltó incluir algunas cosas.
- Se realizaron en el ultimo trimestre...

En general las actividades de bienestar realizadas durante el 2018 me parecieron?



40 respuestas



- EXCELENTES
- BUENAS
- REGULARES
- MALAS
- Por que la mayoría no se realizaron y las que ofrecen siempre son las mismas que propone la administración
- SOLO AL FINAL DEL AÑO.

Comentarios o sugerencias.

18 respuestas

Generar variedad de actividades, al aire libre por ejemplo. Gracias

Que para el próximo año el o los responsables de autorizar este plan lo haga mas rápido y podamos durante lo corrido del año disfrutar del plan de bienestar social e incentivos

QUE EL PLAN DEL AÑO 2019, SE REALICE CON CONSULTA A TODOS LOS FUNCIONARIOS SOBRE QUE ACTIVIDADES SE DEBEN DESARROLLAR.

Sugiero que sean programadas desde el inicio del año.

Los eventos no sean fuera de la ciudad, cursos más productivos en varios aspectos para toda la entidad, crear la enfermería con todos sus accesorios

Sobre las personas que realizan actividades de coordinación hay sobrecarga laboral y por el contrario se les quitó el sobresueldo o bonificación,

Realizar una verdadera tabulación de las sugerencias de los funcionarios, las cuales nunca han sido tomadas en cuenta por parte de la administración, solamente cumplen con realizar un punto en el cual piden sugerencias pero que en la realidad no se incluyen en el plan de bienestar de la entidad

No incluyeron el día de cumpleaños y el bono de cumpleaños.

Fortalecer actividades de bienestar

Se deberían ampliar y mejorar las actividades de bienestar. Por lo menos diversificarlas

Incorporar nuevamente el beneficio de cumpleaños que se recibía con anterioridad. programar actividades para los niños para mitad de año y fin de año.

Solo he participado en el evento de cierre de fin de año

Al final de año es que hicieron una que otra actividad y ninguna capacitación

LAS PREGUNTAS DEBEN SER MENOS SESGADAS, MEJOR PLANEACIÓN, AUNQUE POSIBLEMENTE FUE CONSECUENCIA DE LA MALA ADMINISTRACION PASADA, POR O TANTO ESPERO CON LA NUEVA SECRETARIA GENERAL TODO FLUYA Y LOS PROCESOS SEAN MAS EFECTIVOS

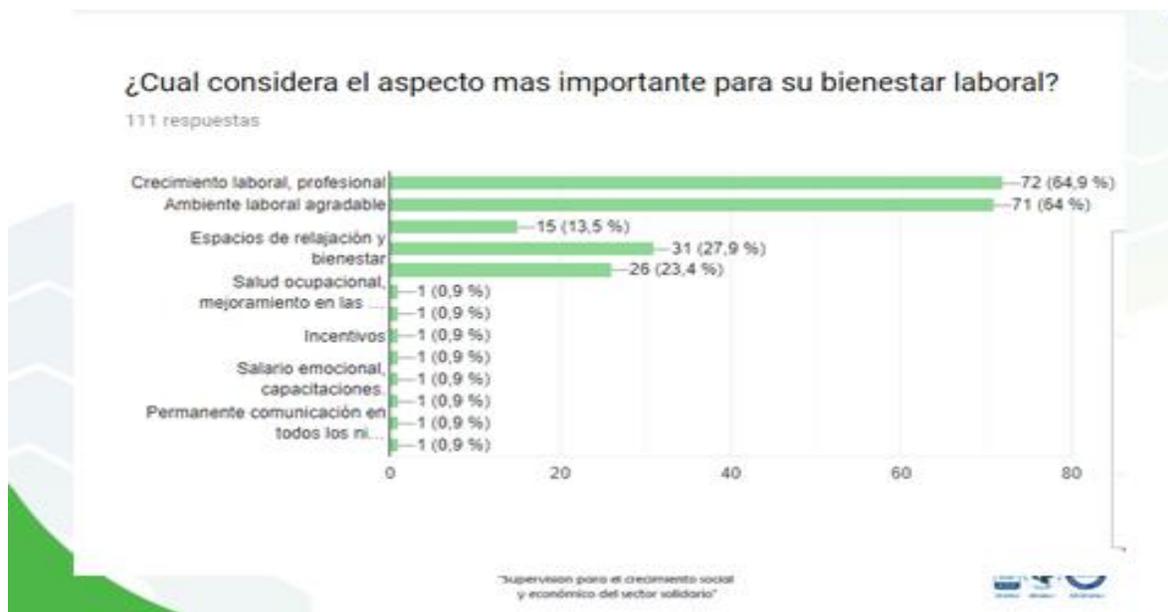
La entidad estuvo detenida durante 9 meses en los procesos de bienestar

QUE LA ADMINSTRACION PROCURE REALIZAR ACTIVIDADES MAS REPARTIDAS Y NO SOLO AL FINAL DEL AÑO.

Se debe considerar tener en cuenta las inquietudes de los Funcionarios, en especial las propuestas de SINALTRASE.

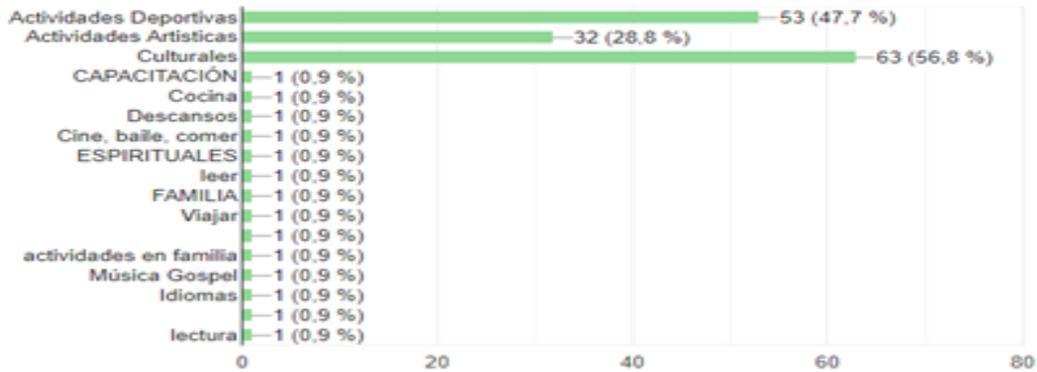
DEBEN HACER UNA PROGRAMACIÓN PARA TODO EL AÑO, Y QUE NO TODO SEA PARA EL ULTIMO MES. COMO PASO ESTE AÑO.

ANEXO 2. Encuesta de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019.



¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?

111 respuestas



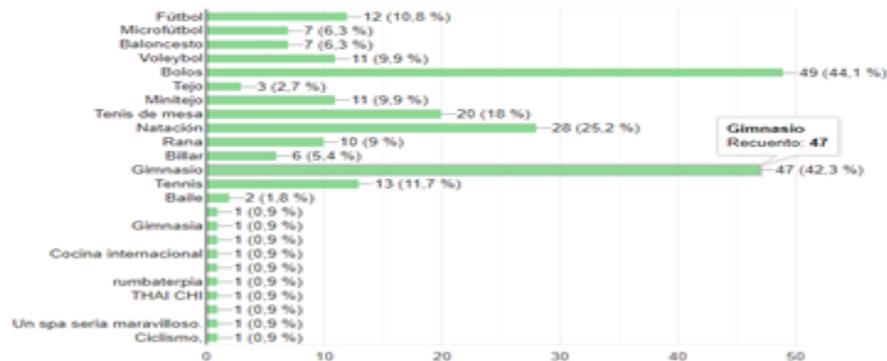
"Supervisión para el crecimiento social y económico del sector solidario"



¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen dentro de los siguientes Programas?

A. Deportivos

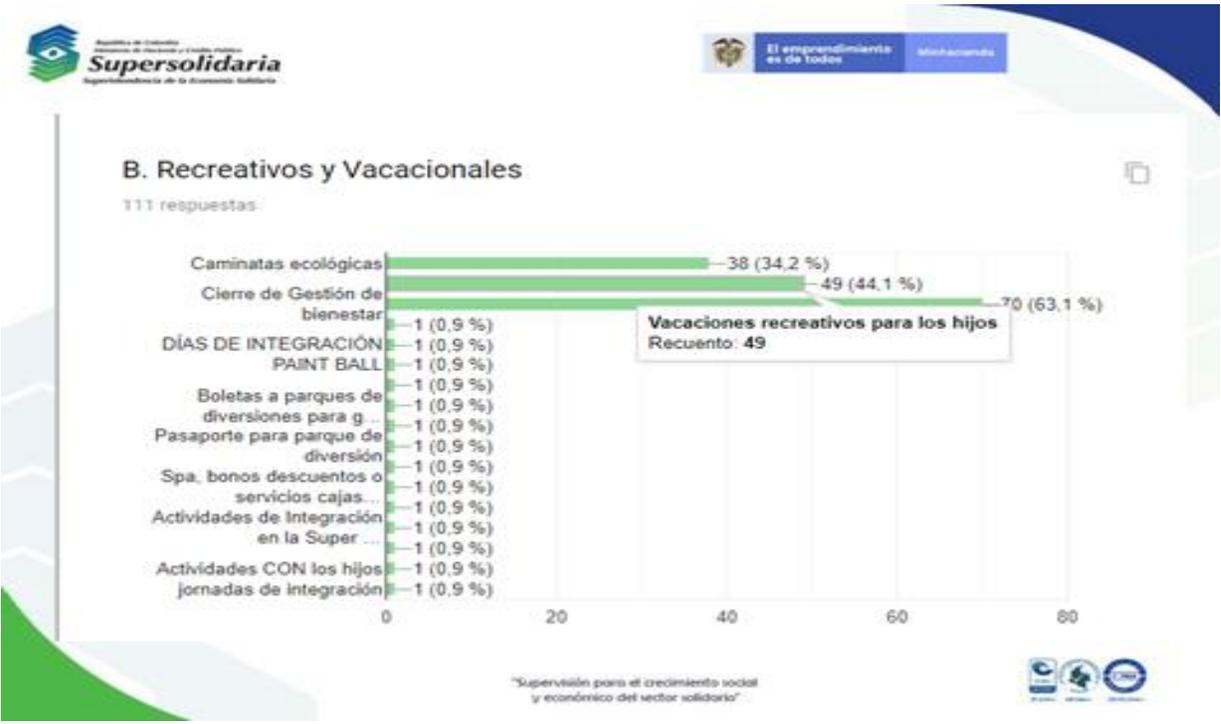
111 respuestas



Gimnasio Recuento: 47

"Supervisión para el crecimiento social y económico del sector solidario"

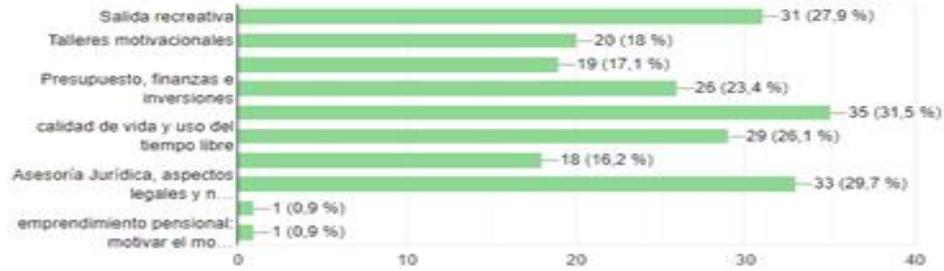






D. Preparación prepensionados

111 respuestas

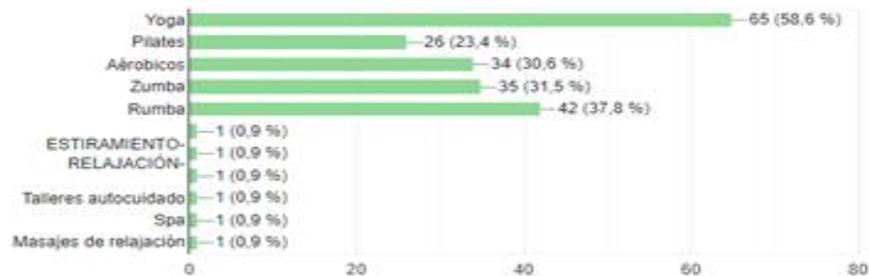


"Supervisión para el crecimiento social y económico del sector solidario"



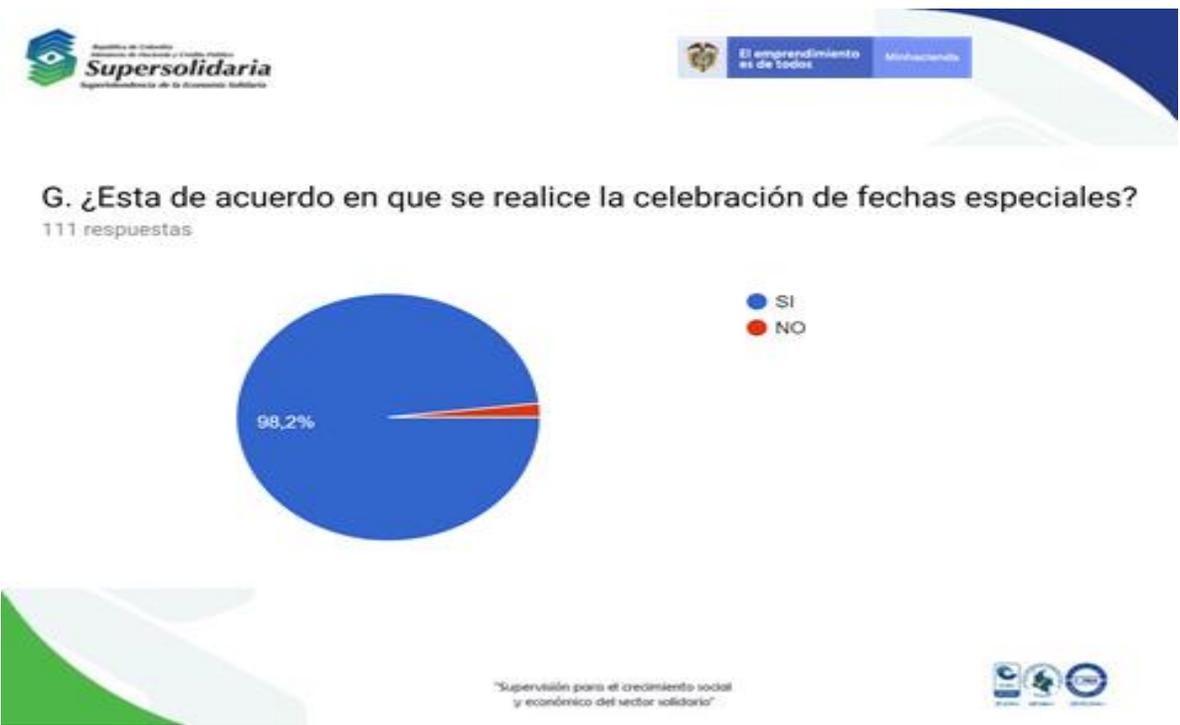
E. Actividades de Autocuidado

111 respuestas



"Supervisión para el crecimiento social y económico del sector solidario"



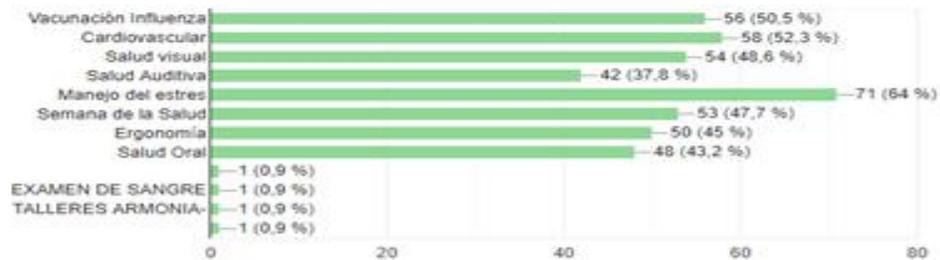




I. Promoción y Prevención de la Salud

En cuales jornadas de promoción y prevención de la salud, le gustaría participar?

111 respuestas

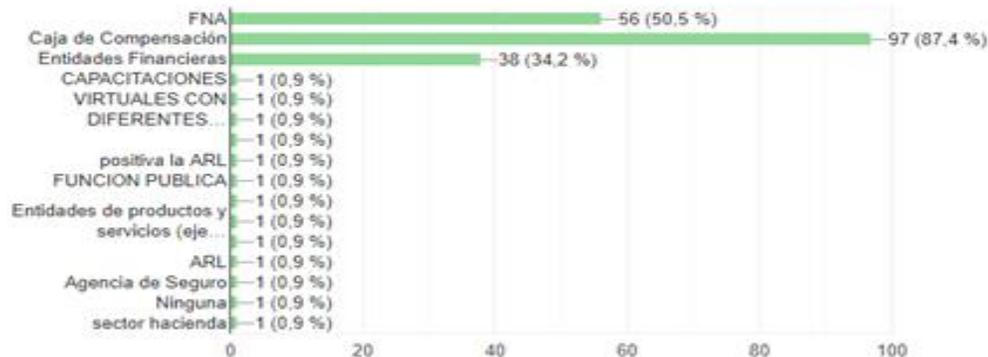


"Supervisión para el crecimiento social
y económico del sector solidario"



J. Promoción de programas Ofrecidos por otras entidades

111 respuestas



"Supervisión para el crecimiento social
y económico del sector solidario"



ANEXO 3. Cronograma Plan de Trabajo 2019.

PROGRAMA	ACTIVIDAD	MESES												Observación												
		ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN			JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
INCENTIVOS	Premiación mejores funcionarios- Manual de Incentivos.																X									
	Incentivos de Bienestar. (detalle navideño).																								X	
PEPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	Intervención población prepensionada																X									
RECREACIÓN	Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios de la entidad.																									
	Bonos de cine.								X																	
	Cierre de Gestión Bienestar.																								X	
	Día de la Secretaría								X																	
	Día de la madre y la mujer																									
	Día del padre y del hombre																									
	Halloween valores																									
	Amor y amistad																									
	Celebración de novenas navideñas.																									
	Día de la familia. 15/05																									
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Inscripción de los funcionarios en los diferentes torneos que realicen entidades como Minhacienda, el Dafp, Compensar, etc.																									
	Talonarios deportivos																									
	Torneos de bolos.																									
RECONOCIMIENTO SOCIAL	Día Nacional del Servidor público –27 Junio.																									
	Cumpleaños: reconocimiento público a través de los medios de comunicación disponibles en la entidad - día de descanso.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Reconocimiento anual en ceremonia pública a los servidores que cumplan 5, 10, 15, 20, 25 o más por los años de servicio a la entidad.																									
	Reconocimiento profesional u ocupacional. Reconocimiento público a través de los medios de comunicación disponibles en la entidad	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
ARTE Y CULTURA	Taller de cocina.																									
	Buscar convenios teatro																									
PRODUCTOS Y SERVICIOS	Jornadas con entidades que ofrecen productos y servicios como la caja de compensación, FNA, Pricemart, Seguros, etc.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
SST	Área protegida	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Exámenes Ocupacionales de ingreso y egreso	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Examen médico periódico																									
	Vacuna contra la influenza																									