

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE
CHACHAGUI, NARIÑO**

2024

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos Específicos	4
2. ALCANCE	5
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. BENEFICIARIOS	6
5. METODOLOGÍA DEL PLAN.....	7
6. DEFINICIONES.....	7
7. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	9
7.1. Esquema de Bienestar Social	9
7.2. Plan De Intervención Bienestar Social.....	10
7.2.1. Protección y Servicios Sociales	10
7.2.2. Programa de Seguridad Social	10
7.2.3. Programa de Recreación y Deportes.....	11
7.2.4. Calidad de Vida Laboral.....	11
7.2.5. Medición del clima Laboral.....	12
7.2.6. Programa de pre pensionados.....	12
7.2.7. Programa de Promoción y Prevención en Salud: SG-SST	12
7.2.8. Salario Emocional	13
8. PLAN DE INTERVENCIÓN ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	13
8.1. Incentivos pecuniarios y no pecuniarios.....	13
8.2. Apoyo a la Educación Formal.....	14
9. IMPLEMENTACIÓN	14
10. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	15
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
12. CRONOGRAMA	15

INTRODUCCIÓN

En atención al MIPG que concibe al talento humano como el eje central de las entidades, que un servidor público motivado es garante para la excelente prestación de servicio al ciudadano, se hace necesario la implementación de un Plan de Incentivos Institucionales, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes de la Alcaldía de Chachagui, propiciando además una adecuada cultura organizacional, la reafirmación de los valores de integridad y la consolidación de un buen clima laboral.

El bienestar de los empleados al servicio de la Alcaldía de Chachagui durante todo su ciclo - desde el ingreso, desarrollo y retiro -, es ante todo la búsqueda de calidad de vida en general, la cual armoniza aportando bienestar social a la comunidad al recibir una alta calidad en los servicios que brinda la entidad. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que unas políticas de incentivos bien diseñadas reflejarán tanto en la entidad como en cada uno de los servidores que están a su servicio.

Con el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, se busca elevar el nivel de vida del servidor público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano. El Plan de Incentivos busca brindar a los servidores públicos un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, la innovación en todas las acciones institucionales para generar valor público; tiene en cuenta la integración de la familia del servidor realizando actividades donde se perciba que también hace parte del entorno institucional.

Pretende reconocer y exaltar los méritos, los servicios sobresalientes prestados a la entidad por sus empleados de manera individual o grupal y que beneficien a todo el personal de la Alcaldía de Chachagui.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Desarrollar un plan que, contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Chachagui, que su propósito sea mantener y mejorar las condiciones laborales, que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, buscando además elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia con la Entidad. La ejecución de este Plan podrá tener un impacto en el cumplimiento de la misión institucional, a través de la generación de un clima organizacional que motive a sus servidores públicos a prestar un mejor servicio al ciudadano.

1.2. Objetivos Específicos

- Generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de Planes y/o Programas que fomenten su desarrollo integral.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación, contribuyendo al cumplimiento efectivo de la misión de la entidad.
- Definir políticas claras y prolongables de incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.
- Fomentar el Código de Integridad en pro de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa.
- Contribuir en la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios.
- Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenencia y compromiso institucional.
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones que permitan la construcción de un mejor nivel recreativo y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar.

- Propiciar el desarrollo de actividades culturales, recreativas, y de esparcimiento, de tal modo que el funcionario pueda tener espacios que permitan la integración, y promuevan el desarrollo de identidad cultural, institucional y de pertenencia.

2. ALCANCE

El alcance del presente Plan se extiende a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Chachagui, el cual está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y al trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios de la entidad.

3. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA
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 servidores Públicos para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional.
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33 se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
Ley 909 del 23 de 2004	Parágrafo del Artículo 36. Establece que, <i>“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”</i> .
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
Ley 1952 de 2019	Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

	5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Ley 1960 de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"
Decreto 4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones"
Decreto 1083 de 2015	Bienestar Social (Incentivos) Se refiere al objeto de los planes de incentivos, su adopción, elaboración, otorgamiento, el procedimiento para seleccionar los beneficiarios y los requisitos para acceder a los mismos. Artículos 2.2.10.7 al 2.2.10.12 Refiere al plan de incentivos para los equipos de trabajo, lo requisitos para competir por los incentivos institucionales u las reglas para la selección de los equipos. Artículos del 2.2.10.13 al 2.2.10.15
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 1227 de 2005	Reglamentario de la Ley 909 de 2004 y explicita los ejes centrales propuestos en el decreto 1567 de 1998.
Decreto 4661 de 2005	Modifica articulo 70 del decreto 1227 de 2005 Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5, artículo 33- Establece los derechos de los servidores públicos y su familiar a participar en programas de Bienestar Social que establezca el Estado.

4. BENEFICIARIOS

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, compilado en el Decreto 1083 de 2015, está dirigido a todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, incluyendo a los gerentes públicos, provisionales, trabajadores oficiales, jubilados por el Municipio, educadores vinculados con recursos propios de la entidad y personal administrativo de las instituciones educativas que hacen parte de la Administración Municipal de Chachagui (Nariño) y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres

del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

5. METODOLOGÍA DEL PLAN

El Plan de Incentivos Institucionales, se llevará a cabo anualmente y se desarrollará mediante un programa de actividades para cada vigencia, dicho programa deberá realizarse en las oficinas de la Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos, en cabeza del área de Talento Humano, y deberá suscribirse ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación, quien también brindará apoyo. Es preciso indicar que para la elaboración del presente plan se ha tomado como referencia el documento “Bienestar Social Laboral” del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

6. DEFINICIONES

Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

Bienestar: De acuerdo con lo planteado por Función Pública, y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

Calidad de vida laboral: hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: De acuerdo con Función Pública, los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Habilidades blandas: Son una combinación de habilidades sociales, habilidades de comunicación, rasgos de la personalidad, actitudes, atributos profesionales, inteligencia social e inteligencia emocional, que facultan a las personas para moverse por su entorno, trabajar bien con otros y realizar un buen desempeño; también llamadas competencias comportamentales.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Sistema de estímulos para los servidores públicos: se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el

Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. El sistema de estímulos debe fundamentarse en aspectos como:

- Humanización del trabajo
- Equidad y justicia
- Sinergia
- Coherencia
- Articulación
- Objetividad
- Transparencia

Programas de Bienestar Social: El bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral. Los Programas de Bienestar Social que deben elaborar las entidades han de desarrollar ambos componentes y basarse en una meticulosa identificación de necesidades. Los programas relacionados con el Bienestar Social son:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

7. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

7.1. Esquema de Bienestar Social

El esquema de Bienestar Social tiene como propósito generar un marco de gestión sobre el cual se puedan desarrollar programas y estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias y así afianzar un ambiente laboral favorable en el desarrollo de las institucionales a partir de la ejecución de los siguientes componentes:



7.2. Plan De Intervención Bienestar Social

7.2.1. Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Actividades a desarrollar:

Actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

7.2.2. Programa de Seguridad Social

Estos programas de Seguridad Social son ofrecidos por las diferentes entidades como: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. Comprende lo relacionado con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Alcaldía Municipal con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar y recursos asignados al efecto.

Actividades a Desarrollar:

La Actividades que se podrán realizar en desarrollo de lo concerniente a seguridad social son:

- Afiliación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal
- Orientación sobre los servicios que presta la Caja de Compensación para los servidores y sus familias mensualmente.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar.
- Coordinación y entrega de los carnés y documentos de la Caja de Compensación Familiar.

7.2.3. Programa de Recreación y Deportes

A través del desarrollo de estos programas se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional. También el desarrollo de actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar.

Actividades a Desarrollar:

- Actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, Actividades de Baile, Realización de Campeonatos de deportes preferidos, visitas de campo, paseos y ciclo rutas, jornada de actividades físicas con instructores, etc.

7.2.4. Calidad de Vida Laboral

Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

7.2.5. Medición del clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad

Actividades a desarrollar:

- Desarrollo de actividades donde se agrupen por equipos en donde prime la coordinación y la comunicación para que todos alcancen un objetivo o meta establecida.
- Retribución por logros
- Ejecución de proyectos de responsabilidad social como: Actividades en equipos voluntarias de obras sociales como visitar enfermos, entrega de ayudas, compartir con comunidades y niños vulnerables.

7.2.6. Programa de pre pensionados

Orientado a preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Actividades a desarrollar:

- Actividades para afrontar cambio de estilo de vida
- Reconocimiento a la trayectoria laboral
- Agradecimiento por servicio prestado
- Actividades con apoyo de la Caja de Compensación Familiar

7.2.7. Programa de Promoción y Prevención en Salud: SG-SST

Encaminado al desarrollo de actividades de prevención y promoción encaminadas a minimizar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades Laborales; generando un ambiente seguro para todos los funcionarios, contratistas y visitantes.

Actividades a desarrollar:

- Capacitación al personal en apoyo con la ARL en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitación en Programas de vigilancia epidemiológica: (Riesgo Cardiovascular y Riesgos de los Desórdenes Músculo Esqueléticos).

- Capacitación en programas de intervención del riesgo psicosocial.
- Capacitación en programas de promoción y prevención.

7.2.8. Salario Emocional

Por medio de este se pretende un balance entre las dimensiones de calidad de vida de los funcionarios, y una búsqueda de la entidad que permita fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados de la Alcaldía.

Actividades a desarrollar:

- Reconocimiento de fechas especiales: Descanso remunerado por fecha de cumpleaños.
- Horario flexible de acuerdo al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.53
- Descanso por tiempo compensado en semana santa, semana de receso (octubre), navidad y año nuevo de acuerdo al Decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.51.

8. PLAN DE INTERVENCIÓN ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores logrando un impacto positivo en la gestión institucional. El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

8.1. Incentivos pecuniarios y no pecuniarios

El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, deberá reglamentar lo pertinente respecto a la metodología de distribución de los incentivos, teniendo como base el presupuesto asignado, para la vigencia fiscal 2024 de conformidad con los lineamientos definidos en el presente plan y la normatividad vigente, tanto para el o los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción como para el mejor equipo de trabajo, dentro de los lineamientos legales vigentes.

Actividades a Desarrollar:

- Concurso mejor equipo de trabajo
- Reconocimiento y detalle al Mejor empleado del mes
- Entrega de diplomas por Reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimientos por antigüedad

Así mismo, el comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos establecerá que presupuesto se utilizará para otorgar el incentivo pecuniario al equipo que obtenga el primer lugar en el Concurso Mejor Equipo de Trabajo y que de la misma manera se entregue el incentivo no pecuniario a los equipos que obtengan el segundo y tercer lugar. La cuantía asignada para el incentivo pecuniario deberá ser distribuida de forma equitativa entre los integrantes del equipo o en su defecto, utilizada en una actividad de la que todos los integrantes puedan beneficiarse.

8.2. Apoyo a la Educación Formal

El Parágrafo 1 del decreto 1227 de 2005, Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005 señala lo siguiente: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente 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.

9. IMPLEMENTACIÓN

La suscripción del Plan de Incentivos Institucionales y la programación de actividades de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2024 estará a cargo de la Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos y el área de Talento Humano o quien haga sus veces. Para la selección de las actividades a incluir en el programa se deberá tener en cuenta la preferencia o gustos de los servidores públicos mediante la aplicación de encuestas o entrevistas con cada uno de ellos, de esta manera se podrán priorizar las actividades a incluir en el programa, teniendo en cuenta datos reales que permitirán una mayor satisfacción de los servidores públicos.

Una vez se diseñe la programación de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024 deberá ser presentado para aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y posteriormente su divulgación.

10. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Para llevar a cabo la Ejecución de la Programación de las actividades de bienestar social, estímulos e incentivos vigencia 2024 de la Alcaldía Municipal de Chachagui , el cual hará parte integral del presente Plan, se deberá tener en cuenta la disponibilidad presupuestal asignada.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la Secretaría de Gobierno y Servicios Administrativos y el área de talento humano con la colaboración del Comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, de lo cual se presentará un informe semestral. Para evaluar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Incentivos Institucionales, se describen a continuación:

1. Ejecución de actividades de bienestar:

$$\frac{\text{Numero de actividades ejecutadas}}{\text{Numero de actividades programadas}}$$

Periodicidad: Trimestral

Meta: 100%

2. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan.

$$\frac{\text{Numero de servidores públicos satisfechos con actividades de bienestar social, estímulos en incentivos}}{\text{Numero de servidores públicos encuestados}}$$

Periodicidad: Semestral

Meta: 85%

3. Nivel de cumplimiento de los programas por cada componente.

$$\frac{\text{No. programas desarrollados en cada componente}}{\text{No. programas de cada componente}}$$

12. CRONOGRAMA

