

SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPORTE PÚBLICO
AMABLE E.I.C.E.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS

VIGENCIA

2020

**ESPA
TODAS**

Alcaldía de Armenia

1. INTRODUCCIÓN

Las empresas contienen elementos intangibles en su interior, que se construyen y consolidan por medio de las diferentes interacciones, que se presentan entre los funcionarios y sus niveles jerárquicos y demás personal vinculado a la entidad, favoreciendo o no un nivel de calidad de vida laboral apto para el desempeño efectivo de los servidores públicos.

El bienestar del ser humano, se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, ya que toda persona debe mantener y disfrutar una estrecha relación con su entorno familiar, social, laboral para elevar su sentido de pertenencia por la entidad y por su labor diaria, por tal motivo, los Programas de Bienestar Social Laboral se desarrollan por medio de los componentes de *Protección y Servicios Sociales* y de *Calidad de Vida Laboral*, tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 22, los cuales permiten operatividad de dicho plan, atendiendo las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, así como las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de AMABLE E.I.C.E, promueve la disminución del estrés en el entorno laboral, busca fortalecer la motivación individual y colectiva, en general el mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos, a través de nuevas dinámicas colectivas que involucren el talento humano, permitiendo a la gerencia el cumplimiento de mandatos legales, objetivos, planes, programas y metas institucionales establecidas

2. MARCO LEGAL

Bajo los parámetros de la norma, el plan está encaminado a apoyar el cumplimiento de la Misión, Visión, Políticas y normas vigentes aplicables a AMABLE E.I.C.E por lo que dichas acciones cuentan con un sustento legal desde la Constitución Política Colombiana, leyes y decretos que permite validar su existencia al interior de la organización así:

1. Constitución Política. Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
2. Decreto 1567 de 1998. *Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado (sic).*
3. Ley 909 de 2004. Refiere en su Artículo 36 numeral 1 que *"La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios"*. Así como en su Parágrafo se determina: *"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"*.
4. Ley 734 de 2002. Numerales 3,4 y 5 del Artículo 33, establecen el derecho del servidor público a recibir capacitaciones, participar en todos los programas de Bienestar Social laboral, y disfrutar de incentivos y estímulos establecidos por la entidad.
5. Decreto 4661 de 2005. Que modifica el Decreto 1227 de 2005, afirmando en su Parágrafo 1: *"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"*.
6. Decreto 1227 de 2005. Título V, Capítulo II Sistema de Estímulos.
7. Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."* Establece y defines temas en la materia

3. MARCO CONCEPTUAL

- ✓ **Bienestar:** Estado o situación de satisfacción del servidor público, con respecto a su ambiente laboral, cargo, funciones, clima organizacional, comunicación, entre otros.
- ✓ **Calidad de Vida Laboral:** Se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.
- ✓ **Clima Organizacional:** Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades, e influyen en su comportamiento.
- ✓ **Cultura Organizacional:** Estas acciones ayudan a los miembros de la organización a entender cómo funcionan las cosas al interior de las organizaciones, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.
- ✓ **Eficacia:** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.
- ✓ **Eficiencia:** Relación entre estos resultados y uso de recursos disponibles; es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos
- ✓ **Formación:** Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal, es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros servidores públicos.
- ✓ **Incentivos:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

- ✓ **Necesidad:** Atributo esencial relacionado con la evolución, ya que es una situación siempre presente en el hombre; no es solo carencia, sino también potencialidad humana que promueve el desarrollo individual y colectivo.
- ✓ **Riesgo Potencial:** Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.
- ✓ **Satisfacción:** Hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.

4. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA – AMABLE EICE

El Sistema Estratégico de Transporte Público para Armenia “AMABLE”, tiene su origen en: Ley 336 de 1.996, en los Artículos 4 y 5 donde se manifiesta que el Transporte es considerado como un Servicio Público esencial, el documento CONPES 3167 del 23 de mayo de 2.002 “*Políticas para Mejorar el Servicio de Transporte Público Urbano de Pasajeros*”, en el cual se plantean acciones para todas las ciudades y se subdividen de acuerdo con su población, en virtud de este documento se realizaron estudios para mejorar el Transporte Público de la ciudad de Armenia Quindío; es así como en los años 2005 – 2007 se adelantó por parte del Municipio de Armenia la “MATRIZ ORIGEN – DESTINO de la Ciudad de Armenia” y la “Actualización del Plan Vial en Tránsito y Transporte para el Municipio de Armenia”. La Ley 1083 de 2006 se establecen algunas normas sobre planeación urbana sostenible y se dictan otras disposiciones, en donde se establece la necesidad de reorganizar el Transporte Público; la Ley 1151 de 2007 la cual aprueba el Plan Nacional de Desarrollo de 2006 – 2010 “Estado Comunitario para Todos” estableció en el programa de Ciudades Amables, la estrategia que desarrolla diferentes acciones que permitirían estructurar movilidades eficientes, “Proyectos de Infraestructura que permitan impulsar los Sistemas Estratégicos de Transporte Público” en su Artículo 52. Adicionalmente se tiene como antecedente la Ley 1083 de 2006 “*Por medio de la cual se establecen algunas normas sobre Planeación urbana sostenible y se dictan otras, disposiciones*”, en donde se establece la necesidad de reorganizar el transporte público para incrementar la movilidad, en el marco de los planes municipales de movilidad. A nivel municipal el Acuerdo Municipal 009 de 2008 se incorpora el proyecto en la Política de “Ciudad Amable para la Vida”, dentro del plan de Desarrollo del Municipio de Armenia 2008 – 2011 “Armenia, Ciudad de Oportunidades” como parte del Eje Estratégico: Desarrollo Territorial y Ambiente Sostenible; El documento CONPES 3572 del 16 de marzo de 2009 “Sistema Estratégico De Transporte Público De Pasajeros Para

La Ciudad De Armenia donde se dan las siguientes” **RECOMENDACIONES**” entre otras: A. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Transporte y el Departamento Nacional de Planeación recomiendan al CONPES: 1. Aprobar los recursos al proyecto Sistema Estratégico de Transporte Público de Pasajeros para la ciudad de Armenia Quindío de acuerdo con el esquema de financiación y el cronograma descrito en el presente documento – 9 de Marzo de 2009. 2. Declarar el SETP de la ciudad de Armenia de importancia estratégica para el país, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 10 de la Ley 819 de 2003.

CONPES 3896 DE 2017: Este documento somete a consideración del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) la reprogramación de los recursos de las vigencias futuras de los Sistemas de Transporte Público cofinanciados por la nación (excepto los sistemas de Bogotá, Barranquilla y Cartagena). Asimismo, se somete a consideración la recomposición de algunos componentes de gasto establecidos para cada uno de los sistemas, con el fin de optimizar los recursos aprobados en el desarrollo de los proyectos y el cumplimiento de los nuevos objetivos planteados en el Plan de Desarrollo 2019-2022 “Pacto por Colombia”.

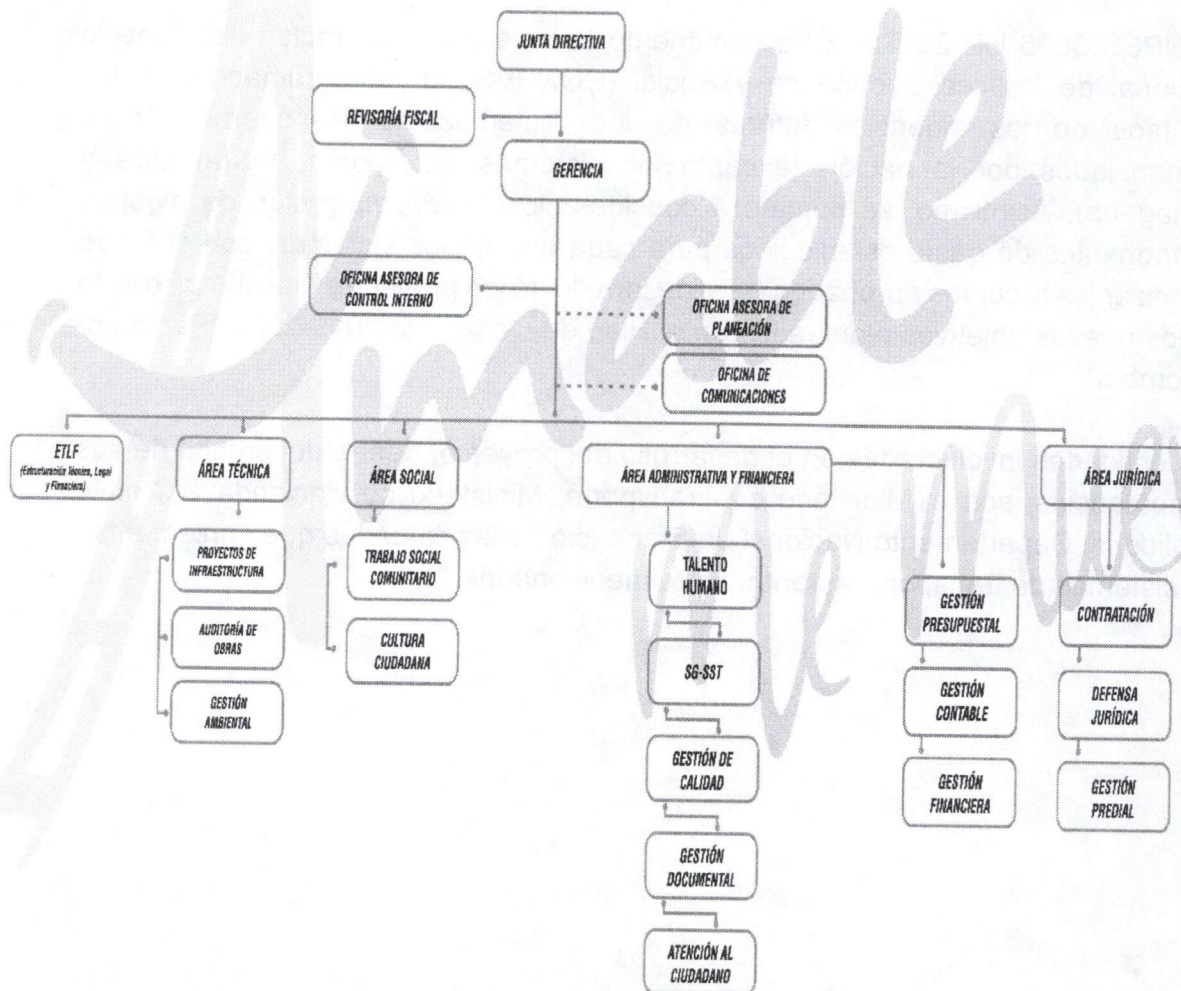
Las entidades involucradas en el desarrollo del proyecto, dentro del ámbito de sus competencias, son el Ministerio de Transporte, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación y las ciudades que implementan los sistemas de transporte anteriormente mencionados.



5. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

En el siguiente cuadro se describen elementos estratégicos de la AMABLE E.I.C.E.:

ESTRUCTURA ORGÁNICA EMPRESA AMABLE SETP



AMABLE EICE – ELEMENTOS ESTRATÉGICOS	
MISIÓN	Nuestra misión es desarrollar, implementar y promover el Sistema Estratégico de Transporte Público - SETP, de la ciudad de Armenia, con un plan de movilidad inteligente e incluyente, que ayude a consolidar nuestra ciudad y que impacte de manera justa, amable y positiva, el medio ambiente urbano y la calidad de vida de todos los usuarios del SETP.
VISIÓN	En el año 2022 seremos líderes y modelos en la ejecución e implementación del sistema estratégico de transporte público, creando aportes para el desarrollo integral y continuo en áreas de operaciones sociales, ambientales, de seguridad y cultura ciudadana, que nos permitan mejorar la calidad de vida de los habitantes de la ciudad de Armenia.
OBJETIVO	Tenemos como objetivo primordial el diseño e implementación del Sistema Estratégico de Transporte Público - SETP, basado en la operación organizada y moderna del transporte público y fundamentados en el direccionamiento estratégico, encaminados a satisfacer las necesidades de la ciudadanía, haciendo uso adecuado de los recursos a través de personal idóneo, motivados y comprometidos con la efectividad y mejoramiento continuo de todos sus procesos y la Contribución al fortalecimiento institucional
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS	
<p>PRINCIPIOS En la Empresa "AMABLE" E.I.C.E, reconocemos y actuamos bajo los siguientes Principios, los cuales están incorporados en el Código de Ética:</p> <p>PRINCIPIOS En la Empresa "AMABLE" E.I.C.E, reconocemos y actuamos bajo los siguientes Principios, los cuales están incorporados en el Código de Ética:</p>	<p>a. Igualdad: Consiste en tratar por igual a todas las personas, sin distingos de ninguna clase. Reconocimiento de la persona como criatura dotada de unas cualidades esenciales -comunes a todo el género humano- que le confieren dignidad en sí misma. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica</p> <p>b. Calidad: Se relaciona con la atención efectiva, oportuna, personalizada y humanizada del servicio en un ambiente adecuado, que permita satisfacer las necesidades y expectativas del Cliente Interno y Externo.</p> <p>c. Moralidad. Implica el ejercicio de la actividad administrativa, Industrial y comercial con los más altos cánones de moral y buenas costumbres. Se denomina moral o moralidad al conjunto de creencias y normas de una persona o grupo social determinado que oficia de guía para él.</p> <p>d. Eficiencia: Lograr el máximo provecho de los recursos técnicos, materiales, humanos y financieros necesarios para la consecución de un resultado positivo en la prestación del servicio.</p> <p>e. Eficacia: Significa actuar en función del cumplimiento de las metas institucionales. Prestar atención oportuna y asertiva en el momento requerido</p> <p>f. Economía: Es lograr los mejores y mayores resultados, haciendo usos de los menores costos posibles, sin afectar la calidad por la cantidad.</p> <p>g. Celeridad: Consiste en cumplir las competencias constitucionales y legales, las funciones asignadas y/o obligaciones los procedimientos establecidos con el máximo de diligencia y premura.</p> <p>h. Imparcialidad: El funcionario y/o contratista de "AMABLE" E.I.C.E., debe actuar con legalidad, justicia e imparcialidad tanto en sus relaciones de trabajo, como en la prestación de los servicios, sin tratar con privilegio o discriminación, en cuanto a las formas y condiciones del servicio, a persona jurídica alguna o a persona natural, sea cual fuere su condición económica, ideológica, política sexual, racial, religiosa o de cualquier otra naturaleza.</p> <p>i. Participación ciudadana: Dar a conocer a la comunidad los resultados de la gestión que se esta realizando en la Empresa y que es de interés general.</p>

<p>PRINCIPIOS En la Empresa "AMABLE" E.I.C.E. reconocemos y actuamos bajo los siguientes Principios, los cuales están incorporados en el Código de Ética:</p>	<p>j. Compromiso: Participación responsable individual y en equipo, necesarias para un alto desempeño que permita el logro de los objetivos organizacionales y el mejoramiento de los procesos</p>
	<p>K. Confidencialidad : El funcionario y/o contratista de "AMABLE" E.I.C.E., esta obligado a guardar discreción y reserva sobre los documentos, hechos e informaciones a las cuales tenga acceso y conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus funciones y actividades, salvo que este autorizado para dar información sin perjuicio del derecho de información del administrado, ejercido conforme al ordenamiento jurídico vigente, a bien, cuando el contenido del documento e información no implique ocultamiento de un hecho ilegítimo que pueda acarrear responsabilidad administrativa, penal y lo civil.</p>
	<p>l. Autocontrol: Es la capacidad que ostenta cada servidor público y/o contratista para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.</p>
	<p>m. Autorregulación: Es la capacidad para aplicar de manera participativa al interior de la entidad, los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad que permitan el desarrollo e implementación de un Sistema de Control Interno, bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.</p>
	<p>n. Autogestión: Es la capacidad institucional de toda entidad pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la Ley y sus reglamentos.</p>
	<p>ñ. Enfoque hacia el Usuario: La razón de ser de las entidades es prestar un servicio dirigido a satisfacer a sus usuarios, por lo tanto, es fundamental que las entidades comprendan cuáles son las necesidades actuales y futuras de los usuarios, que cumplan con sus requisitos y que se esfuercen por exceder sus expectativas.</p>
	<p>o. Liderazgo: Desarrollar una conciencia hacia la calidad implica que la Alta Dirección de la entidad sea capaz de lograr la unidad de propósito dentro de esta, al generar y mantener un ambiente interno favorable, en el cual los servidores públicos o los particulares que ejerzan funciones públicas y contratistas puedan llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la entidad.</p>
	<p>p. Enfoque del Sistema para la Gestión: El hecho de identificar, entender, mantener, mejorar en general, gestionar los procesos y sus interrelaciones como un sistema contribuye a la eficacia, eficiencia y efectividad de la entidad en el logro de sus objetivos.</p>
	<p>q. Mejora Continua: Siempre es posible implementar maneras más prácticas y mejores para entregar los productos o prestar servicios en la entidad. Es fundamental que la mejora continua del desempeño global de la entidad sea un objetivo permanente para aumentar la eficacia, eficiencia y efectividad.</p>

<p>Además de estos principios incorporamos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Atención a los diferentes requerimientos de la ciudadanía, relacionados con el objeto de la entidad, con eficiencia y eficacia. b. Atendemos las necesidades de cada uno de nuestros clientes tanto internos como externos. c. Participación de la ciudadanía en la implementación del proyecto d. Participación del grupo de trabajo en el desarrollo de los procesos relacionados con el proyecto. e. Atención a todos los miembros de la comunidad f. No se aceptan contraprestaciones distintas a las pactadas en los contratos de prestación de servicios g. Cumplimiento de las obligaciones pactadas h. Custodia de los bienes del estado i. Respeto ciudadano j. Calidad del bien entregado k. Transparencia en los procesos para la ejecución de las obras objeto de la entidad.
<p>Valores: En la Empresa "AMABLE" E.I.C.E. se reconocen los siguientes valores organizacionales:</p>	<p>HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.</p>
	<p>RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.</p>
	<p>COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.</p>
	<p>DILIGENCIA: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.</p>
	<p>JUSTICIA: Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.</p>

6. OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL:

Establecer el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de AMABLE E.I.C.E, generando espacios, integración, recreación, esparcimiento y capacitación, que permitan mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer la motivación del talento humano, para elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia con la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer actividades y/o acciones que ayuden a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la empresa.
- Promover la ejecución de actividades de integración social y de bienestar que, involucren aspectos deportivos, artísticos, culturales, sociales, de capacitación y salud ocupacional.
- Fomentar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

7. ALCANCE

En AMABLE E.I.C.E. los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, son todos los servidores públicos vinculados a los cuales la normatividad vigente permita beneficiar según las acciones establecidas; el plan de Bienestar Social e Incentivos se enfocará en dos (2) grandes áreas que son: *Protección y Servicio Social y Calidad de vida Laboral*, a estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el servidor público, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida cuando esta aplique.

8. COMPONENTES DEL PLAN

➤ Protección y Servicios Sociales:


Por medio de este componente, se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, educación, cultura y recreación, según lo estipulado en el Artículo 23, Decreto 1567 de 1998.


Para el desarrollo efectivo del componente, se deberá contar con el apoyo permanente de la Caja de Compensación Familiar, Empresas Prestadoras de Salud, Aseguradoras de Riesgos Laborales y Fondos de Pensiones, así como de los empleados con la coordinación de cada entidad por medio de los siguientes planes:


a) Plan Social:

Buscar fortalecer las potencialidades y necesidades de la empresa y su talento humano, ejecutando estrategias orientadas a resolver las situaciones y conflictos integralmente. De igual manera, se enfoca en la realización de actividades de tipo social que favorezcan la interacción con las demás personas que poseen diferentes formas de ver el mundo, pensar y sentir, logrando la integración, confianza y afianzamiento de relaciones interpersonales al interior de la organización.

Las actividades incluidas para desarrollar esta área, son:

CELEBRACIÓN	ACTIVIDAD	FECHA
 <p>Días especiales</p>	Día de la mujer	Marzo
	Día del hombre	Marzo
	Día de la madre	Mayo
	Día del padre	Junio
	Día del amor y la amistad	Septiembre
	Navidad	Diciembre

CELEBRACIÓN	ACTIVIDAD	FECHA
 Celebración de las diferentes profesiones	Día del Contador Público	01 de marzo
	Día de la Secretaria	26 de abril
	Día del Conductor	16 de julio
	Día del Abogado	22 de junio
	Día del Economista	3 de Julio
	Día del Ingeniero	17 de agosto
	Día del Archivista	3 de octubre
	Día del periodista y comunicador social	04 de agosto
	Día del Tecnólogo	14 de Octubre
	Día del Arquitecto	27 de octubre
	Día del administrador de Empresas	04 de noviembre
	Día del Sicólogo	20 de noviembre
	Día del publicista	04 de diciembre

CELEBRACIÓN	ACTIVIDAD	FECHA
 Otras celebraciones	Celebración día de Cumpleaños por persona (reunión de compañeros con desayuno o merienda)	Según cartelera de cumpleaños
	Reconocimiento a por su puntualidad, excelente desempeño, organización en su puesto de trabajo, buen trato y atención tanto a sus compañeros como a los usuarios y sentido de pertenencia	Diciembre

b) Plan deportivo y/o recreativo:

AMABLE E.I.C.E en su plan de bienestar social e incentivos, busca potencializar habilidades deportivas, físicas y recreativas de los beneficiarios, por medio de actividades que propendan por la sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria y desarrollo físico de los individuos.

OBJETIVO	ACTIVIDAD
Fortalecimiento del estado físico y mental de los funcionarios y contratistas en general, a través de la promoción del deporte y actividad física y mental.	<p>Promover encuentros deportivos, según las preferencias de los funcionarios, participación interna o con la demás entidades y áreas del Municipio de Armenia.</p> <p>Determinación de actividades deportivas de preferencia general y según escenarios deportivos disponibles en el municipio, para fortalecer el sano esparcimiento del talento humano de la organización.</p>

c) Calidad de Vida Laboral:

Promoción de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, que impactan positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre los funcionarios y sus actividades cotidianas.

Por lo cual, se hace necesario aunar los esfuerzos para mejorar y fortalecer el clima laboral por medio del desarrollo de actividades, enfocadas en las necesidades de participación y aprendizaje de los servidores públicos.

d) Plan de Capacitación:

AMABLE E.I.C.E establece para la vigencia el Plan Institucional de Capacitación en el cual se desarrollan temas de capacitación.

e) Plan de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional:

AMABLE E.I.C.E establece para la vigencia el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

Aprobado el plan de bienestar social e incentivos, el área de Administrativa y financiera se encargará de socializarlo, a través de correos electrónicos, publicación en la página WEB, y demás canales de comunicación con que cuente la empresa como la ventanilla única de documentos, de igual manera velará por implementación de las actividades inmersas en el PIC, mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con personal interno y externo

Para socializar y realizar las actividades, se contará con piezas de invitación con su respectivo contenido, invitación personal o directa, por medio de gestión institucional según el caso.

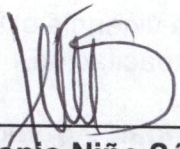
10. INCENTIVOS

A la fecha AMBLE E.I.C.E se encuentra pendiente de reglamentar el tema según directrices de la junta directiva y gerencia de la empresa.

11. PRESUPUESTO

Los Recursos Asignados para las actividades mencionadas en el presente Plan, podrán apropiaran en el Presupuesto de la vigencia, según recursos que son sugeridos por Gerencia General y Aprobados debidamente por la Junta Administrativa de la Empresa, así mismo el gerente podrá realizar gestiones para la realización de actividades que no comprometan compromiso de recursos para la empresa.

Dado en Armenia, Quindío el mes de enero de 2020.



Jesús Antonio Niño Sánchez
Gerente

Elaboró: Jackson Peláez Pérez- profesional contratista

Revisó: Alejandra María Molina Taborda Área administrativa Johan Mauricio Castañeda contratista SGC

Aprobó: Gerente – Jesús Antonio Niño Sánchez – Comité institucional de gestión y desempeño



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



**ESPA
TODAS**
Alcaldía de Armenia
Compromiso Cuyabro