

*El hombre se convierte en grande,
exactamente en la medida en que él
trabaja para el bienestar de sus
semejantes.
(Mohandas Gandhi)*

Somos + Bienestar

Plan Institucional de Bienestar
Social 2019

Grupo de Talento Humano



Tabla de contenido

Objetivo y Alcance de <i>Somos + Bienestar</i>	2
Marco Normativo	4
Principios	4
Fases	6
1. Diagnóstico	6
2. Formulación: Ejes de <i>Somos + Bienestar</i>	13
01. MinCIT + Cultural	¡Error! Marcador no definido.
02. MinCIT + Te Valora	¡Error! Marcador no definido.
03. MinCIT + Balance de vida	¡Error! Marcador no definido.
04. MinCIT + Días Especiales	17
05. MinCIT + Saludable	¡Error! Marcador no definido.
06. MinCIT + Educativo	¡Error! Marcador no definido.
07. MinCIT + Financiero	¡Error! Marcador no definido.
3. Seguimiento y Evaluación	20



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL- 2019

Objetivo y Alcance de Somos + Bienestar

OBJETIVO GENERAL

Favorecer a la construcción de un clima organizacional satisfactorio en los Funcionarios y sus familias, alineado a la misión institucional del MinCIT, a través de diversos espacios de formación, integración y esparcimiento, que propendan por su desarrollo integral.

GENERAR PERTENENCIA

Estimular en los servidores mayor sentido de pertenencia y gusto por el quehacer, con actividades dirigidas a ellos y a sus familias, en temas de recreación, deportes, educación, cultura, vivienda, entre otros.

FAVORECER CLIMA Y SINERGIAS

Mejorar el clima organizacional y generar sinergias entre los colaboradores y equipos de trabajo.

CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Generar estrategias para conciliar la vida laboral y familiar de los servidores, consolidando al MINCIT como una organización familiarmente responsable.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ELABORAR UN PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL?

El MinCIT, como entidad del orden nacional, debe atender las **obligaciones previstas en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015**, que regulan los programas de Bienestar Social y Estímulos.

Somos + Bienestar busca mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias y el clima laboral al interior de la organización

Somos + Bienestar pretende ir más allá de la emocionalidad e incentivo, partiendo de un significado de dignidad, calidad y prevalencia en el tiempo.

Somos + Bienestar visualiza al servidor desde el ser y del quehacer, reconociéndolo como un ser dinámico, evolutivo, constructivo y pensante, que interactúa desde una mirada psicosocial, motivacional, espiritual y laboral, que se correlacionan e influyen su comportamiento.



Somos + Bienestar está dirigido a:

Todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998.

Las familias de los servidores de la entidad, entendidas por estas el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor (*Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018*)

Para las actividades que se realicen en coordinación con el Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo podrán participar todos los colaboradores de la entidad.

ALCANCE

¿QUIÉN IMPLEMENTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL?

La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, realizará la ejecución y medición de las actividades propuestas en **Somos + Bienestar**



Marco Normativo

¿Qué **MARCO NORMATIVO** orientó la construcción de **Somos + Bienestar?**

- **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” que establece la obligación de construir, planear, ejecutar y medir actividades y programas de bienestar social.
- **Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33** 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 de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- **Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36:** Ordena a las entidades a implementar programas de bienestar, 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.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y sus modificatorios, en especial el Título 10 que regula el Sistema de Estímulos y el Título 23 que regula el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

- **Guía de gestión estratégica del talento humano -GETH** del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (Abril de 2018)
- **Guía de estímulos para los servidores públicos,** Versión 1 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (septiembre de 2018)
- **Modelo de gestión de Empresa Familiarmente Responsable – EFR,** a través de 5 dimensiones:
 - i. Calidad en el empleo
 - ii. Responsabilidad social
 - iii. Responsabilidad ambiental
 - iv. Desarrollo personal y profesional
 - v. Responsabilidad económica

¿Qué **OTRAS FUENTES** orientaron la construcción de **Somos + Bienestar?**



- ii. Flexibilidad temporal y espacial
- iii. Apoyo a la familia
- v. Igualdad de oportunidades

Acuerdos colectivos suscritos con ASEMEXT y que mantienen su vigencia, en especial en los temas de beneficios económicos educativos, mejor cobertura de beneficiarios, establecimiento del servicio de transporte para los funcionarios, entre otros.

Acuerdos colectivos suscritos en el marco de la mesa de negociación sindical

¿Qué **OTRAS FUENTES** orientaron la construcción de **Somos + Bienestar**?

Principios

Somos + Bienestar se desarrollará de acuerdo con los **PRINCIPIOS** planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998, así:

- **Humanización del Trabajo.** **Somos + Bienestar** brinda la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y Justicia.** **Somos + Bienestar** busca promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- **Sinergia.** **Somos + Bienestar** se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación en el corto plazo, **Somos + Bienestar** procura el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- **Objetividad y Transparencia.** La construcción, ejecución y seguimiento de **Somos + Bienestar** se basa en criterios y



procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de MINCIT.

- **Articulación.** *Somos + Bienestar* pretende incrementar la motivación de los empleados del MINCIT mediante la integración de acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Fases

El Plan de Bienestar Social 2019 *Somos + Bienestar* comprende 3 fases:



1. **Diagnóstico** para la identificación de las necesidades, efectuado en el mes de diciembre de 2018.
2. **Formulación** de actividades de Bienestar y el cronograma de **implementación** para 2019
3. **Seguimiento y evaluación** de cada una de las actividades propuestas, mediante encuesta de satisfacción e indicadores.

1. Diagnóstico

Atendiendo las directrices de la Función Pública, se realizó la Detección de Necesidades de Bienestar así:

- Identificación de **necesidades de los servidores** del Ministerio a través de un formulario dispuesto en la Mintranet, publicado de 23 de noviembre al 06 de diciembre de 2018, obteniendo 279 respuestas, que corresponden a 64 % de la planta de personal.
- Identificación de las **necesidades y orientaciones de la Comisión de Personal** en sesión del 17 de diciembre de 2018

Calle 28 N° 13A -15 / Bogotá, Colombia

Conmutador (571) 6067676

www.mincit.gov.co

¿QUÉ
METODOLOGÍA SE
UTILIZÓ PARA EL
DIAGNÓSTICO?



- Revisión de los resultados de la **ejecución del plan institucional de capacitación 2018.**

01 RESULTADOS DIAGNÓSTICO

De las 3 fuentes aplicadas para la Detección de Necesidades de Bienestar se obtuvieron los siguientes resultados:

A. FORMULARIO DILIGENCIADO POR LOS SERVIDORES

Aspectos Sociodemográficos



De la población del Ministerio es relevante:

1. Un 56% de los Funcionarios refieren estar vinculados emocionalmente con su pareja (casados o unión libre)
2. Un 44% de la muestra refieren no tener algún tipo de relación o vínculo emocional con alguien (solteros y/o separados, etc.)
3. El 46% de la muestra, refirió vivir con su pareja e hijos, mientras que un 38% no se desliga de su núcleo familiar extenso (padres, hermanos, etc) y solo un 16% viven solos.

Con lo anterior, se puede evidenciar que, el Ministerio cuenta con un grupo poblacional representativo (56%) que justifica la construcción de actividades que propendan a atender las necesidades de los Funcionarios con sus familias directas.



Sin embargo, la Muestra restante correspondiente a solteros, la cual está por debajo de 6 puntos porcentuales con relación a la media, que sigue siendo una población a cubrir en actividades que también responda a las expectativas que tengan.

Vivienda

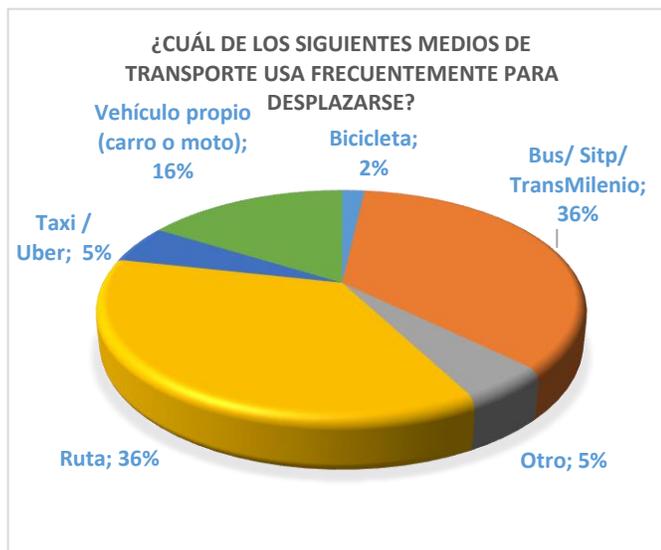


En cuanto a temas de vivienda, la muestra refleja la importancia de seguir buscando alternativas y alianzas, que favorezcan al alcance de adquirir vivienda, invertir en bienes raíces y/o hacer mejoras en los espacios en que habitan.

Medio de transporte

Respecto del uso de un medio de transporte para desplazamiento al sitio de trabajo, tenemos que un 36% usa la ruta, al igual que transporte público.

Revisando la necesidad del servicio, los Funcionarios que reciben subsidio, prefieren la ayuda económica y no el servicio de rutas. Otra variable, es el desplazamiento sea por cercanía o por lejanía a sus sitios de vivienda, hace que se replantee el uso de la ruta, alineado a los tiempos que estos conllevan.





Aspectos educativos



Los Beneficios Económicos Educativos - BEE, siguen siendo un incentivo significativo para los Funcionarios, puesto que esto les permite, generar mayor alcance económico, reconocimiento por parte de la entidad, además de que pueden retribuir su conocimiento a sus grupos de trabajo.

En cuanto al nivel de formación, un 52% de la muestra, refiere tener estudios de pregrado seguido de un postgrado, aspecto a tener en cuenta y que se alinea a los incentivos dados en los en cuanto a los BEE.



Discapacidad



En cuanto a temas de discapacidad, un 23% de la muestra refiere tener problemas de salud, siendo un 5% de tipo reumatológico, desgastes óseos, degenerativos y musculares entre otros.

Un 4% manifestó tener pérdida auditiva en uno de sus oídos, conforme a temas de ciclo de vida;

Por último un 14%, manifestó tener problemas de tipo visual de baja, media y alta complejidad como es un desprendimiento de retina, glaucoma o la pérdida visual de uno de sus ojos.

Lo anterior, requiere trabajar de la mano con SST, en temas de promoción y prevención en estilos de vida saludable, reforzando la atención en esta muestra poblacional.

B. NECESIDADES Y ORIENTACIONES COMISIÓN DE PERSONAL

En reunión celebrada el día 17 de diciembre de 2018 se presentaron los resultados del proceso de capacitación desarrollado en el año, los representantes de los trabajadores plantearon allí las siguientes observaciones para ser tenidas en cuenta en la construcción del Plan Institucional de Bienestar del año 2019-

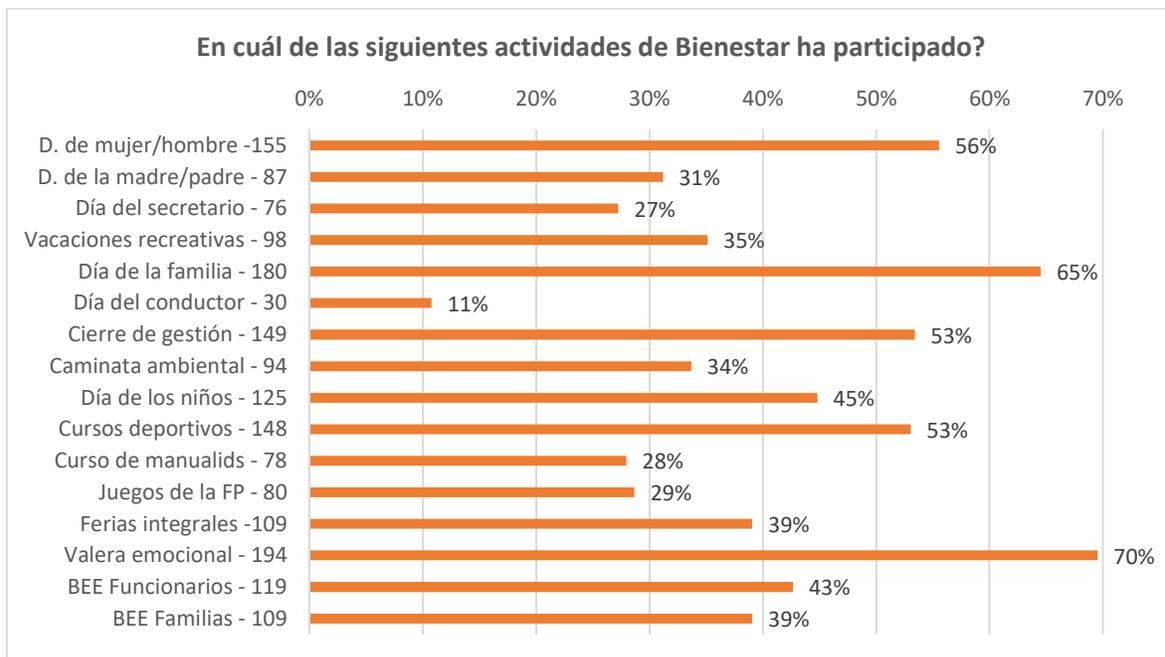
Julio Cesar López Piñeros - representante de los trabajadores en la comisión de personal, sugiere generar un reconocimiento especial a los Funcionarios que hacen parte de la Brigada de emergencias y demás comités que demandar un trabajo extra, como a su vez, a los funcionarios que participen de manera activa y cumplan con la asistencia de acuerdo a la inscripción de las actividades programadas de bienestar social.

Resalta la importancia de socializar el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación 2019 a los Jefes para que los funcionarios participen en las actividades programadas.

Farith Yamul Acero - representante de los trabajadores en la comisión de personal, plantea que los trabajadores que asisten a los diferentes torneos lo hacen en condición de representantes de la entidad, por lo tanto es importante que sean gestionados los uniformes y en la medida de lo posible espacios y tiempo para que se puedan desarrollar entrenamientos que se vean reflejados en una mejor representación del ministerio.



C. Actividades ejecutadas PBS - 2018.



Se puede observar que las actividades que han sido de mayor participación son:

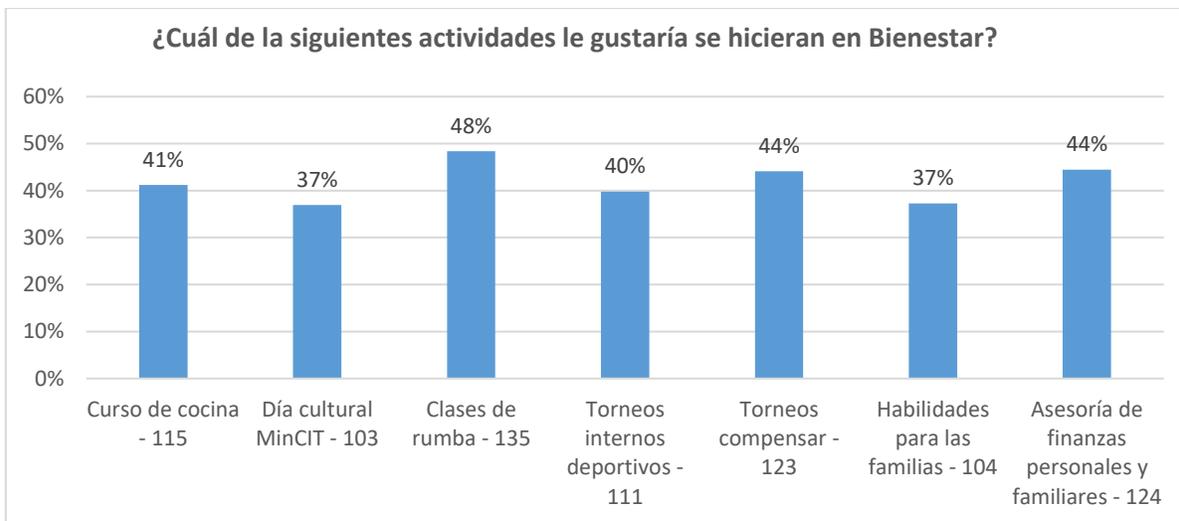
- Día de la mujer:** En la actividad ejecutada en marzo de 2017, se contó con la participación de un 48% de las Funcionarias, quienes compraron productos dermatológicos y de maquillaje con descuentos por encima del 50%. Actividad con un 75% de satisfacción.
- Día del Secretario:** Viene siendo una actividad diseñada para una población específica, la cual participa en su totalidad, donde se les reconoce la labor que desarrollan para el MinCIT. Actividad con un 79% de satisfacción.
- Vacaciones recreativas** Es de las actividades con mayor nivel de satisfacción en un 81% para los Funcionarios y sus hijos, quienes gozan de unos días de descanso con todo pago
- Día de la familia** Otra de las actividades que son de gran relevancia para los Funcionarios y sus familias, con un 85% de satisfacción en la medición de encuesta.
- Día del conductor** Viene siendo una actividad diseñada para una población específica, la cual participa en un 65% de acuerdo a la necesidad del servicio. Aun así, es una actividad que arroja un 78% de satisfacción por parte de los Conductores.



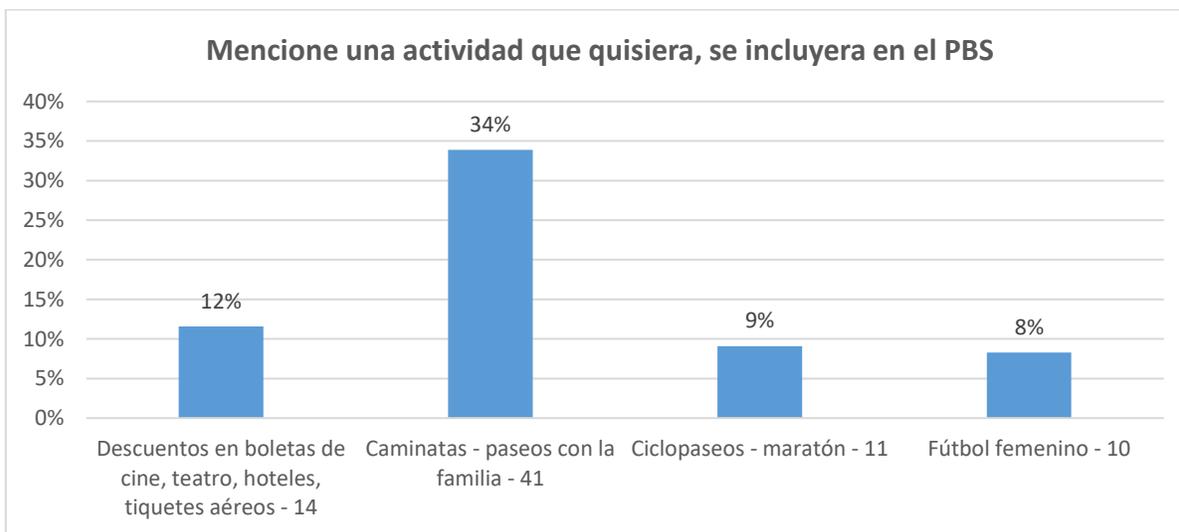
02 Expectativas de Bienestar de los Servidores 2019

De la Detección de Necesidades de Bienestar se pudo establecer las siguientes expectativas de los servidores para bienestar

Actividades propuestas por parte de Bienestar



Actividades propuestas por parte de los Funcionarios



De los 279 que diligenciaron la herramienta, solo 121 Funcionarios dieron su opinión.



2. Formulación: Ejes de Somos + Bienestar

02 Ejes

De acuerdo con los resultados del diagnóstico se construyó **Somos + Bienestar**, definiendo 7 ejes que facilitan la estructura, y ejecución en la presente vigencia así:

- 01. MinCIT + Cultural
- 02. MinCIT + Te valora
- 03. MinCIT + Balance de vida
- 04. MinCIT + Días Especiales
- 05. MinCIT + Saludable
- 06. MinCIT + Educativo
- 07. MinCIT + Financiero

01 MinCIT + Cultural

MinCIT + Cultural es un programa que busca establecer alianzas estratégicas para promover el arte, la lectura, la música, el teatro, el cine, entre otros, a través de programas, actividades y eventos que promuevan espacios para los servidores y sus familias.

Actividades	Mes de ejecución
Alianzas estratégicas en descuentos de boletería, teatro, Planetario, Maloka, Jardín Botánico, Conciertos, Corferias, entre otros.	Febrero a Noviembre
Recorridos culturales, parques agroecológicos, paseo en tren	Abril, agosto
Difusión de privilegios Compensar y del Programa “Servimos”	Febrero a Noviembre
Día cultural MinCIT – visitas guiadas, entre otros	Marzo, Junio, Septiembre.



02 MinCIT + Te Valora

A través de **MinCIT + Te Valora** resaltamos y valoramos la labor que realiza cada colaborador, con lo que se busca fortalecer su potencial y retribuir su activa participación en las actividades propuestas por la Entidad. Como resultado, obtenemos mayor sentido de pertenencia, al igual que sinergia entre compañeros y equipos de trabajo.

Actividades	Mes de ejecución
Campaña reconocimiento individual: por buen trato, trabajo en equipo, compañerismo	Mayo, agosto y noviembre
Acompañamiento al Funcionario y familia en situaciones de crisis	Enero a Diciembre
Cumpleaños: Día libre y 3 combos de cine	Enero a Diciembre
“Un café para escucharte” Espacios de diálogo franco, directo para construir en equipo con los servidores para escuchar sus inquietudes. Este es un espacio grupal adicional a la atención individual que se ofrece desde Talento Humano.	marzo, junio, agosto, octubre
Orgullo Familiar: Visita de un miembro de la Familia para conocer que hace el servidor en su trabajo, para construir reconocimiento familiar por su rol en la entidad. (Ejecutar por áreas)	Octubre
Banco de tiempo: Aporto mi tiempo para construir una tarde cultural o de crecimiento para los demás colaboradores, a través de talleres, charlas, entre otros.	Marzo, junio, septiembre.
MinCIT Extraordinario Individual: Busca incentivar a los Funcionarios del MinCIT, en brindar a la entidad valores agregados adicionales a los establecidos en sus roles y funciones.	Febrero a diciembre
MinCIT Extraordinario Grupal : Busca reconocer a las áreas que más participen de las actividades de Bienestar y Capacitación	

Descripción de actividades y número de puntos a otorgar a los Funcionarios:

MinCIT Extraordinario	
Actividades	Puntos
Ser parte de la Comisión de personal	500
Asistir a reuniones de la Comisión de Personal	50



MinCIT Extraordinario	
Actividades	Puntos
Ser parte del COPASST	500
Asistir a reuniones del Copasst	50
Ser parte del Comité de Convivencia	500
Asistir a reuniones del Comité de Convivencia	50
Ser parte de la Brigada de Emergencia	350
Ser parte de los gestores de Integridad	350
Asistir a las actividades del código de integridad	30
Ser parte del Equipo de Auditores Internos	400
Asistir a Capacitaciones de SST	50 por cada capacitación
Asistir a capacitaciones administrativas. (PAC, Aplicativos, Gestión documental, Ambientales)	50 por cada capacitación
Actualizar los datos en Talento Humano en Línea.	300
Cumpleaños	200
Asistir a la Escuela del Ser	300
Ser Gestor de Calidad	500
Encargos en empleos de LNR *Mínimo 5 días consecutivos	500
Reemplazo en la coordinación *Mínimo 5 días consecutivos	500
Ser Monitor de ruta	300
Evaluación de desempeño (nota por encima de 95)	300
Participar en la Celebración días especiales	200
Participar en Pausas activas	50 por cada sesión de pausa activa
Ser líder de las pausas activas	150
Participar en el programa “orgullo familiar”	350
Donador Banco de tiempo	350
Reconocemos tu participación (cursos deportivos con asistencia del 100%)	30
Uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar al MinCIT *20 días de recurrencia continuos o discontinuos	350
Campaña reconocimiento individual*	350

* De manera trimestral, cada Grupo seleccionará mediante votación de sus integrantes al Servidor que se le dará reconocimiento por su buen trato, compañerismo y contribución al buen clima laboral.



MinCIT Extraordinario Individual	Premio
700	Entrada doble para cine con combo
1000	Entrada para 4 para cine con combo
1500	3 días de permiso que se podrán ser sumados con el periodo de vacaciones o cualquier otro periodo de descanso.

Nota: Las millas son acumulativas durante la vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, y la redención debe hacerse durante la vigencia. El Servidor podrá hacer múltiples redenciones en el año.

MinCIT Extraordinario Grupal	
Actividades	Puntos
Totalidad de miembros realicen inducción virtual y presencial	800
Pausas activas (totalidad de los miembros del área en el mismo mes)	200
1 brigadista por grupo	300
1 gestor de integridad por grupo	300
Por el área que haga la selección del funcionario que más contribuye al mejor clima laboral del grupo.	100
Reconocimiento a grupos que realicen capacitación para el resto de la entidad	300
Participación del Jefe en 1 recorrido cultural	100
Participación del Jefe en 1 visita guiada	100
Participación del Jefe en 1 caminata	100
Participación del Jefe en el día de la familia	100
Participación del Jefe en la clase de rumba, torneo interno o maratón.	100

MinCIT Extraordinario Grupal	Premio
Primer puesto (por suma de puntos)	Bono de \$30.000 pesos para cada Funcionario del grupo en consumo de almuerzo de integración.
Segundo puesto (por suma de puntos)	Bono de \$15.000 pesos para cada Funcionario del grupo en consumo de almuerzo de integración.



03 MinCIT + Balance de vida

MinCIT+ Balance de Vida es un programa que busca generar estrategias para conciliar la vida laboral y familiar de los servidores.

Se busca apoyar el desarrollo de la vida personal y familiar de los servidores, para que puedan llevar a cabo un proyecto vital de forma paralela y equilibrada con el ejercicio de su rol como servidor público

Actividades	Mes de ejecución
Formalización del teletrabajo en la entidad (Adopción resolución, convocatoria y autorización de teletrabajo)	Febrero a Diciembre
Revisión y adopción de horarios flexibles conforme la Circular Externa 12 de 2017 de la Función Pública	Febrero a Diciembre
Promover el uso de la sala amiga de la familia lactante	Mayo y septiembre
Activación y reglamentación de encargos	Febrero a Diciembre
Comisión de estudios	Febrero a Diciembre

04 MinCIT + Días especiales

MinCIT + Días Especiales es un programa diseñado para reconocer a los colaboradores, la labor que desempeñan en su trabajo y su contribución dentro de la entidad. Estos espacios son propicios para generar familiaridad, gratitud y compartir con los diferentes equipos de trabajo.

Se busca promover la integración de la Familia Ministerial, mantener un buen clima organizacional y sobre todo mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Actividades	Mes de ejecución
Celebración Día de la Mujer y el Hombre	Marzo
Celebración Día de la Madre y Día del Padre	Mayo - Junio
Celebración Día del Secretario	Abril
Celebración Día del Servidor Público	Junio



Celebración Día de la Familia	Primer semestre: Mayo o junio Segundo semestre: En cumplimiento del Parágrafo del Artículo 3ro de la Ley 1857 de 2017, los Funcionarios del MinCIT, podrán solicitar un día libre durante el segundo semestre del año 2019.
Celebración Día del Conductor	Julio
Vacaciones Recreativas	Julio y octubre
Celebración Día de los Niños	Octubre
Cierre de Gestión	Diciembre
Premiación mejores equipos y funcionarios de la entidad	Diciembre

05 MinCIT + saludable

MinCIT + Saludable es un programa diseñado para cuidar de la salud física y psicológica de los colaboradores, generando hábitos y estilos de vida saludables que les permitan no solo disponerse a realizar sus tareas satisfactoriamente, sino también con su entorno. Un colaborador saludable es más feliz en su trabajo y en su vida en general.

Actividades	Mes de ejecución
Participación Juegos DAFP (alineado a MinCIT Te Valora)	Junio a Diciembre
Taller de orientación al retiro laboral y prepensionados (gestión del cambio)	Noviembre
Cursos Deportivos mediante inscripción individual (Para servidores y sus familias)	Febrero a diciembre
Caminatas	Marzo - agosto
Uso del Gimnasio	Enero a diciembre
Curso de manualidades	1 curso semestral
Semana de la salud	Abril
Curso de cocina	Febrero, octubre
Clases de rumba, maratón ,torneos deportivos internos	Abril, agosto y noviembre
Promoción uso de la bicicleta como medio de transporte	Enero a diciembre



Salud emocional (Talleres de habilidades para las familias y para quienes ejercen el rol de cuidador)	Abril
Actividades con enfoque de inclusión para los servidores en condición de discapacidad	

06 MinCIT + Educativo

MinCIT + Educativo Es un programa que busca aportar y reforzar el conocimiento y las competencias de los colaboradores. Creemos que a través de las personas, a partir de la construcción de sus ideas, de sus proyectos, de sus capacidades y de su trabajo, es como se desarrolla el MinCIT.

A través de **MinCIT + Saludable** apoyamos el crecimiento personal y profesional de la Familia Ministerial.

Actividades	Mes de ejecución
Beneficios Económicos Educativos Familia	Enero a diciembre
Plan de apoyo a estudios de Funcionarios	Enero a diciembre
Alianzas educativas compensar	Enero a diciembre
Bilingüismo	Febrero a Diciembre
Taller de emprendimiento para Funcionarios y familias	Noviembre

07 MinCIT + Financiero

MinCIT + Financiero es un programa que busca apoyar a los colaboradores para aprovechar, administrar y optimizar sus propios recursos financieros: Tener un abanico de posibilidades para elegir la mejor opción para el manejo de su dinero y el de su familia.

Actividades	Mes de ejecución
Ferias y servicios	Mayo y septiembre
Taller de Finanzas personales y familiares	Mayo



03 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación de **Somos + Bienestar** se efectuará conforme los siguientes INDICADORES:

- **INDICADOR DE PARTICIPACIÓN**
No. Servidores que participan en al menos una actividad / No. Servidores de la planta *100
- **INDICADOR DE SATISFACIÓN**
No. Servidores satisfechos con la actividad de bienestar/ No. Servidores participantes
*100
- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO**
No. De actividades realizadas / No. Actividades programadas en el plan *100
- **INDICADOR DE GESTIÓN DE TELETRABAJO**
Resolución que adopta el Teletrabajo de la entidad = 1