

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2022



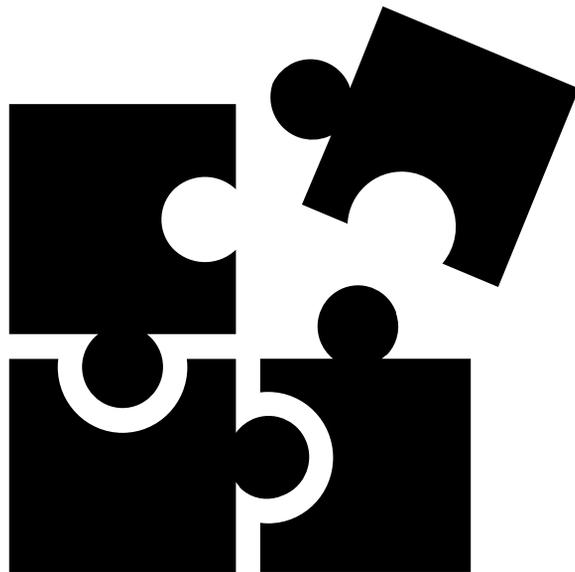
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DIRECCIÓN DE
GESTIÓN
CORPORATIVA

SUBDIRECCIÓN
ADMINISTRATIVA
Y FINANCIERA

ÁREA DE TALENTO
HUMANO

BOGOTÁ D.C.
2022



SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO

TABLE DE CONTENIDO

<u>INTRODUCCIÓN</u>	2
<u>MARCO NORMATIVO</u>	3
<u>OBJETIVOS</u>	10
<u>Objetivo general</u>	10
<u>Objetivos específicos</u>	11
<u>ALCANCE</u>	12
<u>BENEFICIARIOS</u>	12
<u>RESPONSABLES</u>	13
<u>ESTRATEGIAS</u>	13
<u>ÁREA DE INTERVENCIÓN Y ACTIVIDADES DEL PLAN</u>	
<u>INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL</u>	14
<u>ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR</u>	
<u>SOCIAL 2022</u>	18
<u>PROCESO, REGISTROS Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES</u>	
<u>DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL</u>	19
<u>EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL</u>	
<u>2022</u>	22

INTRODUCCIÓN



Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Plan Institucional de Bienestar Social, de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios de la entidad, favoreciendo el desarrollo integral, mejorando el nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a la satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

El Plan Institucional de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, tiene como propósito generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Dirección de Gestión Corporativa, encargó al proceso de Gestión del Talento Humano en cabeza de la Subdirección Administrativa y financiera, el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Plan Institucional de Bienestar Social, está encaminado hacia un cambio de actitud del funcionario con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de estrategias y tácticas con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo, crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad y el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Grupo de Gestión del Talento Humano presenta el Plan Institucional de Bienestar Social para el año 2022, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial, entre otros.

MARCO NORMATIVO

Ley 734 de 2002

Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Ley 909 de 2004

Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

Parágrafo. 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.

Ley 1960 de 2019

ARTÍCULO 3. El literal [g\)](#) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Decreto 1567 de 1998

Artículo 19º. Programas Anuales. 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.

MARCO NORMATIVO

Artículo 20º. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Parágrafo. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21º. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel

MARCO NORMATIVO

educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Artículo 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos

señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.

Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

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

MARCO NORMATIVO

Decreto 1083 de 2015

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que

conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

MARCO NORMATIVO

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Decreto 1415 2021

ARTÍCULO __1. Modificar el artículo [2.2.12.1.2.2](#) del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

ARTÍCULO 2.2.12.1.2.2. Trámite.

Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal permanente o temporal respetarán las siguientes reglas:

1. Acreditación de la causal de protección:
 - a) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica: Los jefes de personal, o quienes hagan sus veces, verificarán en las hojas de vida de los servidores públicos, que pretendan beneficiarse de la protección especial y en el sistema de información de la respectiva Entidad Promotora de Salud, EPS, y en las Cajas de Compensación Familiar, que se cumplan las condiciones señaladas en el presente decreto y que en el grupo familiar de la solicitante no existe otra persona con capacidad económica que aporte al sistema de seguridad social.

MARCO NORMATIVO

b) Personas con limitación visual o auditiva: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben solicitar la valoración de dicha circunstancia, a través de la Empresa Promotora de Salud, EPS, a la cual estén afiliados y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, en caso de duda, solicitará por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) para las limitaciones visuales; y al Instituto Nacional para Sordos (INSOR) para las limitaciones auditivas.

c) Personas con limitación física o mental: Los servidores públicos que consideren encontrarse dentro del grupo de personas con uno de estos tipos de limitación, deben

obtener el dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la Empresa Promotora de Salud, EPS, o Administradora de Riesgos Laborales, ARL, a la cual estén afiliados, o de no existir este organismo, de la Junta de Calificación de Invalidez y radicar ante el jefe de personal o quien haga sus veces la correspondiente certificación. El organismo o entidad, podrá solicitar por conducto del jefe de personal, o de quien haga sus veces, la verificación de la valoración presentada a las Juntas de Calificación de Invalidez.

d) Personas próximas a pensionarse: Sin perjuicio de que el servidor público que considere encontrarse en este grupo adjunte los documentos que acreditan la condición que invoca, los jefes de personal o quienes hagan sus veces deben verificar que a los servidores que puedan encontrarse en estas circunstancias en efecto les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez, y expedir constancia escrita en tal sentido.

MARCO NORMATIVO

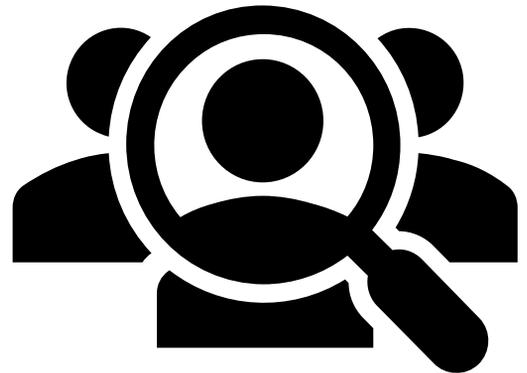


Circular 017 del 24 de febrero de 2020.

Emitida por el Ministerio del Trabajo, estableció lineamientos a implementar para la prevención, la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID -19, señalando qué personal es considerado como sujeto de exposición directa, indirecta e intermedia del virus COVID 19.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL



Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y del clima organizacional de la entidad, a partir de la implementación y ejecución de actividades desde las diferentes áreas que conforman el bienestar social de los empleados como los son actividades en salud, crecimiento personal, comunicación, relaciones interpersonales, entre otras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Propiciar un clima laboral confortable y condiciones óptimas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, que se traduzcan en felicidad, motivación y calidez humana para los mismos y que se refleje en el cumplimiento efectivo de sus funciones alineándose con la misión y visión institucional.
- ✓ Fomentar actividades que favorezcan el desarrollo de las funciones de los servidores en términos de eficacia, eficiencia y efectividad.
- ✓ Realizar actividades que permitan cumplir las expectativas de los funcionarios y de la entidad teniendo en cuenta la nueva normalidad en virtud de la pandemia por el COVID19.
- ✓ Apropiar los principios y valores éticos de la Secretaría en función de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana que privilegie la responsabilidad social y el sentido de pertenencia con la Entidad.
- ✓ Apoyar el crecimiento personal de los funcionarios, favoreciendo espacios de utilización creativa del tiempo libre y fomentar la participación de estos, junto con sus familias.
- ✓ Mejorar el clima organizacional que se percibe en cada una de las áreas de la entidad, en pro del beneficio de todos los colaboradores.
- ✓ Contribuir a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención.

ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar Social de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar, trabajo eficiente y eficaz de los empleados, hasta originar una vida laboral que favorezca la productividad laboral y su desarrollo personal, fomentando una cultura organizacional que promueva en los funcionarios sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios, recompensando el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo.



BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Bienestar Social, todos los empleados de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, incluidas sus familias en cumplimiento a lo dispuesto al Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLES

La Dirección de Gestión Corporativa a través de la Subdirección Administrativa y Financiera, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades propuestas en el Plan Institucional de Bienestar.



ESTRATEGIAS

- ✓ Optimizar el uso de los cupos de las actividades, generando una conciencia sobre la responsabilidad en la participación y las consecuencias del mal uso de los mismos.
- ✓ Gestionar el mayor número de beneficios con las entidades aliadas, con el fin de incrementar las opciones en las actividades a desarrollar.
- ✓ Fomentar la participación de todos los servidores de la Secretaría en las actividades de bienestar, facilitando los recursos físicos requeridos para estas.

ÁREA DE INTERVENCIÓN Y ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan Institucional de Bienestar Social del año 2022, está dirigido a todos los funcionarios de la entidad, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los funcionarios y su núcleo de familia para fomentar el buen clima organizacional.

El programa se enmarca en el siguiente Área del Saber:

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con esta área se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de seguridad social integral, vivienda, recreación, cultura y educación.

Actividades sugeridas

✓
Valera del salario emocional

✓
Sala de lactancia

✓
Jornada semestral en que los
funcionarios puedan compartir
con la familia.

SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar a las cuales se afilian los colaboradores de la entidad.

Por otra parte, el programa cubre temas relacionados con la salud, promoción y prevención de la salud mental, educación y recreación, a través del Plan que desarrolla la entidad con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

Actividades Sugeridas:

✓ Asesoría sobre inquietudes de los servicios del Fondo Nacional del Ahorro.

✓ Feria Financiera Sectorial

✓ Coordinación y entrega de los documentos de las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación Familiar y que corresponden a la afiliación y certificación de estado activo del funcionario.

✓ Promoción y feria de programas de vivienda

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El propósito se enmarca en la estimulación del desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y sano esparcimiento, como complemento a la labor diaria, la conveniente utilización del tiempo libre y la formación integral del funcionario.

De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Jornada Deportiva
- ✓ Rana
- ✓ Voleibol
- ✓ Fútbol
- ✓ Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable
- ✓ Mini tejo
- ✓ Clases de baile
- ✓ Bolos
- ✓ Tenis de mesa
- ✓ Caminatas Ecológicas
- ✓ Desafíos
- ✓ Clases de yoga

ACTIVIDADES RECREATIVAS

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Actividad Sugerida:

Celebración día del niño, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 0 a 12 años en compañía de sus padres.

ACTIVIDADES CULTURALES

Las actividades culturales generan un placer personal para el servidor por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, los cuales complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

Actividades Sugeridas:

- ✓ Día del Servidor Público
- ✓ Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días especiales o fechas conmemorativas.
- ✓ Día del Niño
- ✓ Novenas navideñas
- ✓ Talleres cocina
- ✓ Bonos navideños para los hijos de 0 a 12 años
- ✓ Día del amor y amistad
- ✓ Día de Halloween
- ✓ Talleres de Manualidades

Nota: Se sugiere para todas las actividades programadas, la aplicación del formulario de inscripción, con el fin de contar con información que permita determinar el número de servidores inscritos, la dependencia, la frecuencia y el tiempo dedicado a estas actividades para coordinar de manera eficiente el uso del tiempo sin que este afecte las funciones u obligaciones del cargo en cumplimiento de las metas de la dependencia y de la entidad.

ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2022

Seguridad Social Integral	Actividades Deportivas	Actividades Recreativas	Actividades Culturales
Asesoría sobre inquietudes de los servicios del Fondo Nacional del Ahorro	Jornada Deportiva, Rana, Futbol, Mini tejo, bolos, tenis de mesa.	Celebración día del niño, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 0 a 12 años en compañía de sus padres.	Celebración fechas especiales, Día del servidor público, día del niño y novenas navideñas.
Coordinación y entrega de los documentos de las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación Familiar y que corresponden a la afiliación y certificación de estado activo del funcionario.	Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable	Salario emocional: Día de descanso compensado de cumpleaños. Jornada semestral para día de la familia.	Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días especiales o fechas conmemorativas.
Feria Financiera Sectorial.	Clases de baile y Yoga.	Caminatas ecológicas.	
Promoción y feria de programas de vivienda.	Talleres de cocina y manualidades.		

PROCESO, REGISTROS Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Registro

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de Asistencia:

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad que implique gasto del presupuesto y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

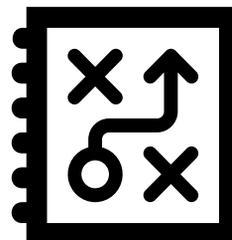
Indicador de las actividades

Para el presente Plan se establecen los siguientes indicadores de cumplimiento que permitirán medir la gestión:

Número de actividades realizadas/ Número de actividades programadas en el Plan.

Registro de la evaluación inmediata de la actividad:

Se aplicará la encuesta de satisfacción para el registro de la evaluación inmediata de la actividad.



Deberes de los responsables de la coordinación y ejecución de las actividades de bienestar:



- ✓ Informar oportunamente las actividades de bienestar que se desarrollarán en el marco del Plan Institucional de Bienestar Social.
- ✓ Velar por el cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar Social de la vigencia 2022.
- ✓ Promover las mejores condiciones de seguridad para la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Bienestar Social.
- ✓ Realizar el seguimiento y evaluación correspondiente al Plan Institucional de Bienestar Social.

Deberes de los beneficiarios de las actividades de bienestar:

- ✓ Cumplir con la asistencia a las actividades programadas una vez sean autorizados e informadas por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera.
- ✓ Multiplicar la información de las actividades propuestas al equipo de trabajo.
- ✓ Informar oportunamente a la Subdirección Administrativa y Financiera sobre novedades ocurridas en las actividades.
- ✓ Realizar las evaluaciones (cuando se requiera) de las actividades desarrolladas.



Observaciones generales:

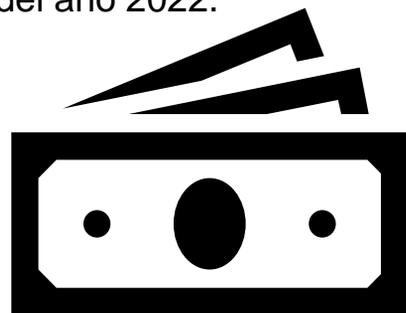


Teniendo en cuenta que los recursos para el desarrollo de las actividades programadas en el presente plan quedan aprobados vía presupuesto de funcionamiento de la entidad, es necesario incluir en el formulario de inscripción a las diferentes actividades que la inasistencia injustificada será sancionada con el cobro correspondiente, salvo justificación motivada.

EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2022

Para la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social, la Secretaría adelantará el proceso de contratación con un presupuesto oficial disponible de DOSCIENTOS SIETE MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS TREINTA PESOS M/CTE (\$ **207.583.430**).

El presente documento fue realizado y aprobado con la participación de la Dirección de Gestión Corporativa en cabeza de la Subdirección Administrativa y Financiera, así como los miembros de la Comisión de Personal lo cual consta en acta del 21 de enero del año 2022.



Proyectó: Ana María Gómez – Profesional Especializado 222-27 SAF

Aprobó: Raúl Antonio Quintero Cifuentes – Subdirector Administrativo y Financiero