Dirección Administrativa y Financiera

INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE TULUÁ - INFITULUA E.I.C.E

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2019-2020

TULUÁ, ENERO DE 2019

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVO GENERAL 4

1.1.1 OBJETIVOS 4

2. MARCO LEGAL 5

3. ALCANCE 5

4. BIENESTAR SOCIAL 6
4.1 DEFINICIÓN
4.2 BENEFICIARIOS DEL BIENESTAR SOCIAL
4.3 AREAS DE PROGRAMAS DE INTERVENCION
4.3.1 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
4.3.2 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Dirección Administrativa y Financiera

INTRODUCCION

Los programas de bienestar social tienen como propósito el fortalecimiento de una cultura organizacional generando siempre un mayor sentido de pertenencia y compromiso institucional. Igualmente, los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios buscan reconocer y exaltar el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados y equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

Las personas que laboran en el Instituto son el eje central de todos los procesos que se realizan al interior, es por eso que se hace necesario e indispensable para INFITULUA E.I.C.E buscar a través de procesos permanentes que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de un nivel de vida y el de su núcleo de familia, así mismo elevar los niveles de satisfacción en el campo laboral.

“INFITULUA E.I.C.E” es consciente que tanto el programa de bienestar social y de estímulos son una herramienta valiosa y poderosa para estimular e incentivar a los empleados, con el fin de buscar cada día resultados positivos en cumplimiento de la misión institucional.

Teniendo en cuenta lo anterior, INFITULUA E.I.C.E elaborará un programa de bienestar social y de incentivos totalmente concertado con cada uno de los funcionarios que laboran en la entidad.

Dirección Administrativa y Financiera

1. OBJETIVO GENERAL

Propender por el fortalecimiento de un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior del Instituto, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Dar cumplimiento a Ley 909 de 2004, Decreto ley 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005, en cuanto a la elaboración del programa de bienestar social y de incentivos.
- Fortalecer las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y por ende mejorar el clima organizacional, para alcanzar los objetivos trazados por la administración en cumplimiento de su misión institucional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados del Instituto en el desempeño de su labor.
- Promover el desarrollo integral del talento humano del Instituto y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Contribuir a través de acciones participativas la superación de los empleados del Instituto, mediante la construcción de un mejor nivel académico, recreativo y de salud de ellos y su grupo familiar.
- Incentivar y estimular a los Servidores del Instituto, a prestar un excelente servicio a la comunidad, sabiendo que su esfuerzo será recompensado.
- Promover la participación activa de cada uno de los funcionarios en las diferentes etapas que comprende el programa de bienestar social e incentivos, con el fin de que se vean representados en el mismo.
- Contribuir al desarrollo físico, moral e intelectual de los funcionarios del Instituto y de su grupo familiar, en pro del mejoramiento de la calidad de vida.

Dirección Administrativa y Financiera

2. ALCANCE

Los programas de bienestar e incentivos del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo INFITULUA E.I.C.E de Tuluá, están orientados a la consolidación del equilibrio de la vida personal, familiar y laboral y potencializar el trabajo de los servidores públicos. El plan de Bienestar Social se extiende a todos los servidores públicos del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo y sus familias.

3. MARCO LEGAL

- Ley 909 de 2004: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

- LEY 1562 DE 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

- Decreto Ley 1567 de 1998: por el cual se crean el sistema nacional de capacitaciones y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

- Decreto 1227 de 2005 en el capítulo II: por el cual se establece que las entidades deberán organizar programa de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

- Decreto 4661 de 2005: que modifica el Decreto 1227 de 2005.

- Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

4. BIENESTAR SOCIAL LABORAL

4.1 Definición

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la entidad estatal.

4.2 Beneficiarios Del Bienestar Social

Según lo dispuesto por el Decreto 1567/98, Art. 20, se beneficiarán de las políticas, planes y programas del Bienestar Social todos los servidores publicos que laboran dentro de la institución y sus familias. “Dichos programas se formularán a partir de iniciativas de los servidores 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 que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación institucional.”

4.3 Áreas De Intervención

Con el propósito de realizar un adecuado diseño y desarrollo de las actividades y de los procesos de intervención en cada uno de los contextos del bienestar social, se definen dos grandes áreas de intervención:

4.3.1 Área De Calidad De Vida Laboral

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y 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 de nuestros empleados, permitiendo desarrollar sus

niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de la Institución.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral en el Instituto:

- Lograr la participación de nuestros Servidores en el desarrollo organizacional.
- Incorporar el tema de Bienestar Social Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos compromiso hacia la calidad de vida laboral.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del servidor y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de Servidores en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
- Evaluación de intereses y competencias para la reubicación de los Servidores.

Esta área será atendida a través de los siguientes temas de intervención, los cuales desarrollaran situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Algunas de los temas de intervención se describen a continuación:

- **Adecuado diseño de los puestos de trabajo**

La Entidad no deberá ahorrar esfuerzo para diseñar apropiadamente los puestos de trabajo, lo cual tiene relación directa con el desempeño o el estrés derivado del trabajo y las actitudes de los empleados.

Se entiende por diseño adecuado del puesto, la planeación de acciones orientadas a incidir positivamente en sus características, de manera que se incrementen tanto la satisfacción de los Servidores como su productividad. Para lograr este propósito, se requiere tener en cuenta las variables relacionadas con el puesto de trabajo mismo (Que el cargo suponga variabilidad de habilidades, destrezas o competencias, realización de procesos laborales completos; posibilidad de apreciar los resultados, así como el impacto positivo del trabajo en otras personas o en otras áreas de trabajo, autonomía en la programación y realización del trabajo, etc.), así como las variables personales (motivación del servidor, conciencia de su responsabilidad en los resultados, sentimiento de logro, etc.).

- **Clima, Cultura y Cambio Organizacional**

Tiene como objetivo contribuir a mejorar el Clima, Cambio y Cultura Organizacional, a través de un plan de acción que contribuya a la comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo y potencialización de desempeño y realizar actividades que promuevan el cambio organizacional.

El clima organizacional se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo determinando su comportamiento dentro de la institución. Frente a esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

La evaluación del Clima Organizacional del Instituto, se hará por lo menos cada año, mediante la aplicación de un Instrumento diseñado para este fin, dicho instrumento permitirá identificar los resultados logros y aspectos por mejorar en el desarrollo de actividades en el proceso de gestión humana.

La cultura organizacional 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 o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de la entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos

también tienen sus normas, sus creencias y valores.

De acuerdo a los resultados de este estudio se implementará el programa de intervención, el cual tiene como objetivo fortalecer el Clima, La Cultura y El Cambio Organizacional.

- **Incentivos**

De acuerdo con la normatividad vigente, los incentivos para el reconocimiento individual de los Servidores por su desempeño excelente, tanto como para la excelencia de los equipos de trabajo pueden ser de carácter pecuniario, como no pecuniario, tales como encargos, comisiones, becas para educación formal, publicación de trabajos, reconocimientos públicos, programas de turismo social, etc.

Para que la asignación de incentivos sea efectiva e incremente las probabilidades de ocurrencia del desempeño excelente, se deberán tener en cuenta las diferencias individuales de los servidores, de manera que los estímulos otorgados, cualesquiera sean ellos, correspondan a sus intereses o necesidades.

Es importante dentro de este contexto, que los responsables de administrar el talento humano hagan realidad la situación administrativa del encargo, previsto por la normatividad, como una forma de estimular el buen desempeño de los servidores de carrera, y de libre nombramiento y remoción, previo estudio del cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo.

Los incentivos deberán ser equitativos, es decir ser proporcionales al grado de excelencia mostrado por el equipo o el servidor.

- **Desarrollo de carrera**

Forma parte de la calidad de vida laboral la certeza de parte de los Servidores Públicos, que dentro de sus respectivas entidades hay preocupación, honestidad y seriedad en relación con su desarrollo humano, técnico y social, al servicio del cual, se pondrán los diferentes procesos inherentes a la carrera administrativa. Los responsables de la administración del talento humano deberán, igualmente, ayudar a sus colaboradores a identificar las áreas laborales hacia las que se podrán proyectar en virtud de sus competencias, dadas las posibilidades de poder aplicar en ellas sus intereses y capacidades,

a la vez que a afianzar el mérito exigido como condición de permanencia en el servicio público.

- **Estilos De Dirección**

La supervisión y el control del desempeño de los servidores públicos constituyen una forma sana de garantizar el cumplimiento de los plazos y la calidad de los procesos inherentes a todo compromiso laboral.

Para ello es indispensable revisar las formas de dirección que el nivel ejecutivo ejerce sobre los funcionarios, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control.

Para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral de los funcionarios, se deben realizar con sentido pedagógico, dando participación a los servidores en los análisis que se efectúen y en las decisiones que se tomen para los ajustes requeridos.

Al respecto se puede considerar de gran ayuda, el que los jefes no se apoyen sólo en su poder de coerción, derivado de su posición legítima dentro de la jerarquía organizacional, sino también en su poder de recompensa, siendo justos en el reconocimiento de los aciertos

Vale la pena señalar aquí que, en pro de la calidad de vida laboral de los funcionarios, se debe excluir de las funciones de dirección, control, supervisión y coordinación cualquier asomo de dogmatismo por parte de los jefes, y, por el contrario, abrir la puerta a la discusión razonada en los equipos de trabajo sobre los diferentes tópicos laborales.

- **Programa de Pre pensionados**

Las entidades del Estado deberán realizar sus mejores esfuerzos para que el ciclo laboral de los servidores públicos (vinculación, permanencia y retiro) se cumpla de manera completa, prestando especial atención a la preparación oportuna de los servidores para su retiro, toda vez que al respecto se observan preocupantes deficiencias en circunstancias que, como las actuales, las reestructuraciones organizacionales han llegado a ser medidas necesarias frecuentes de cara a los propósitos de redimensionamiento y ajuste del Estado.

Se debe propender, por la asesoría de entidades que tengan experiencia al respecto, como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el SENA, por planear, ejecutar y evaluar programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los Servidores para su desvinculación, de manera que ésta, cualquiera sea el motivo, sea lo menos traumática para ellos y para los que permanezcan en la entidad con miras a favorecer el buen clima laboral. Estos programas deberán estar orientados a preparar y aplicar el cambio que significa una desvinculación, en especial a que los servidores:

- Obtengan el apoyo emocional necesario para enfrentar el cambio;
- Eliminen o disminuyan los prejuicios y temores que por lo general se presentan ante la perspectiva de la desvinculación, obstaculizadores ellos del abordaje de las nuevas realidades laborales;
- Obtengan un conocimiento objetivo de sus capacidades, habilidades, intereses, competencias, de manera que puedan tener un conocimiento más amplio de sus posibilidades ocupacionales personales;
- Reciban orientación ocupacional que les facilite tomar la decisión más adecuada, en relación con nuevas posibles vinculaciones o con un trabajo independiente;
- Incorporen estrategias adecuadas (cartas de presentación, hojas de vida de impacto, etc.) para abordajes efectivos de nuevas realidades laborales;
- Reciban refuerzo apropiado para sus áreas débiles;
- Conozcan formas creativas de utilización del tiempo libre.

Las entidades, así mismo, y con miras a evitar rumores que puedan afectar negativamente el clima laboral, deberán tener especial cuidado en ofrecer información institucional sencilla, objetiva, transparente y oportuna que les permita a los Servidores tener un conocimiento exacto del estado en que se encuentren los procesos que puedan tener como consecuencia su desvinculación.

Este programa tiene como finalidad brindar herramientas a los funcionarios que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida, la ocupación del tiempo libre, alternativas ocupacionales, aportando a que el colaborador tenga un equilibrio mental y física.

- **Trabajo En Equipo Como Facilitador De La Vida Laboral**

El trabajo en equipo facilita la calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los funcionarios, lo cual incide en la calidad de vida laboral. Por consiguiente, la entidad no deberá ahorrar esfuerzo por propiciar el trabajo en equipo alrededor de proyectos orientados a la obtención de productos claramente definidos, en el que se evalúe la responsabilidad colectiva, los procesos y los resultados.

Dadas las condiciones para conformar un equipo de trabajo, este podrá concurrir a los siguientes logros:

- Facilitar el cumplimiento de la misión institucional dentro de la tendencia moderna de las entidades hacia una estructura más plana.
- Reducir las dificultades en las relaciones interpersonales y los conflictos que se generan alrededor del poder y la autoridad.
- Posibilitar la autoevaluación de los resultados, en relación con el producto final.
- Generar mayor satisfacción laboral entre sus miembros.
- Permitir procesos de comunicación altamente efectivos.
- Proporcionar condiciones adecuadas para la dirección participativa
- Incidir de manera positiva en los niveles de productividad.
- Conllevar al desarrollo de actitudes favorables hacia la autogestión
- Estimular a sus miembros a esperar altos rendimientos de sí mismos y del equipo.
- Inducir a sus integrantes a establecer sus propios objetivos de rendimiento.
- Motivar a los miembros para que piensen en nuevas ideas y las pongan en práctica.
- Fomentar en sus miembros la crítica constructiva.
- Permitir asociar los productos y resultados mensurables en cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad, con la evaluación del desempeño de los servidores públicos.
- Favorecer el aprovechamiento de la inteligencia emocional del talento humano por la emulación y sinergia que puede generar esa relación social para el trabajo.

- **Gerencia Del Cambio**

El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de la entidad es una

necesidad que nos exige estar en proceso permanente de cambio.

El cambio no es fácil, por lo regular, hace salir a las personas de un ámbito que les da seguridad y comodidad para obligarlas a ser y a hacer las cosas de forma diferente, lo cual casi siempre les implica un riesgo. Sin embargo, es la condición para lograr cada vez más calidad de vida.

Todo cambio está encaminado a ser generador en las personas o en la entidad a un crecimiento y una mejor calidad de vida, sin embargo, se observarán ciertas condiciones:

- Ser resultante de un proceso de reflexión, de decisiones personales y de una serie de acciones concertadas por todos los participantes en el proceso, sin que haya presión externa de ninguna clase.
- Ser capaz de movilizar recursos preexistentes en las personas y en las entidades aún no desarrollados, pero que están en ellas en forma latente y virtual y de los cuales deben tomar conciencia.
- Ser cambios de naturaleza psicosocial, es decir, que afecten positivamente no sólo al sistema implicado (a las personas o a la entidad), sino también a sus contextos, es decir, debe incidir en el mejoramiento del entorno que les es propio: clima organizacional, ambiente externo que rodea a la entidad, mejor atención de usuarios, etc.
- Ser integral, es decir, debe suponer la integración de las varias dimensiones que les son propias. Así, por ejemplo, a nivel de las personas, el cambio debe abarcar lo físico, lo emocional, lo cognoscitivo, lo espiritual, lo operativo.

- **Fortalecimiento de trabajo en equipo y potencialización de habilidades y destrezas**

Tiene como finalidad contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios del instituto, fortalecer las habilidades y destrezas de los colaboradores a través de talleres formativos y dinámicos que fomente el trabajo en equipo y las adecuadas relaciones interpersonales.

No debe ser la posición jerárquica de los jefes el factor principal para determinar el comportamiento de sus equipos de trabajo, si no, ante todo, su forma de ser, constituida por conductas libremente escogidas que signifiquen influencia positiva para el desarrollo de sus colaboradores.

El estilo de liderazgo que se traduce en calidad de vida de los Servidores,

exige del jefe, ante todo, priorizar y conciliar la ejecución exigente de las tareas que correspondan a su Unidad Administrativa con el fortalecimiento de relaciones entre todos sus colaboradores. Para que sean adecuadas y contribuyan a la calidad de vida de los Servidores, dichas relaciones, deberán fundamentarse en la confianza que los jefes merezcan y en la decisión de éstos de trabajar con honestidad por la satisfacción de las necesidades reales de sus equipos de trabajo.

4.3.2 Área De Protección Y Servicios Sociales.

De acuerdo con el Decreto 1567/98: "En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación".

INFITULUA E.I.C.E, propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Los temas de intervención para trabajar esta área deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen a los Servidores y su familia.

Los temas de intervención para trabajar el área de Protección y Servicios Sociales serán los siguientes:

- **Promoción de servicios de las entidades articuladas con el instituto**

  El propósito es ofrecer la información de los diferentes servicios que tienen la entidad articulada, para que los funcionarios conozcan y hagan uso de sus servicios, con el fin que mejoren sus condiciones de salud, vivienda, educación, recreación y cultura.

  La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos de que disponen las personas y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollan para proporcionar la cobertura integral de las contingencias especialmente los que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integridad de la comunidad.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servidores: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondo de Vivienda y Caja de Compensación Familiar a los cuales están afilian los Servidores del Instituto.

- **Programa de Vivienda**

Ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la entidad con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Estos programas se llevarán a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la institución entidad.

La determinación de las bases para la organización y administración de seguridad y salud en el trabajo, en el país las establece el Decreto 614 de marzo 14 de 1984 y la Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 que reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

- **Programas Deportivo y Recreativo**

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, el respeto, la sana convivencia, el respeto, la unión familiar, influyendo en el mejoramiento de la salud física y mental, que por ende afecta de manera directa y positiva en el ámbito familiar y laboral.

DEPORTIVOS: Promoción de encuentros deportivos en las modalidades de interés de los Servidores, primando los principios de trabajo en equipo y juego limpio, a través de la realización de Las Olimpiadas Deportivas de INFITULUA E.I.C.E.

RECREATIVOS: Crear espacios lúdicos, creativos y recreativos de esparcimiento y entretenimiento en donde participen los Servidores y sus familias, a través de la realización de los juegos deportivos INFITULUA E.I.C.E

- **Programa Artístico y Cultural**

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los colaboradores y su núcleo familiar primario, lo cual se ofrecerán espacios de aprendizaje en artes y culturo, apuntándole al mejoramiento de las relaciones interpersonales, habilidades y destrezas.

CULTURALES Y ARTISTICAS: Propiciar el acercamiento de los Servidores y sus familias a las diferentes manifestaciones artísticas y culturales para contribuir al desarrollo y deleite contemplativo del arte. Por medio de actividades como: semana cultural, concurso de talentos, talleres de guitarra, manualidades, entre otros.

- **Programa de Capacitación informal en artes o artesanías**

Tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de habilidades motrices, desarrollar la concentración y disminuir el estrés, además con la realización de manualidades con material reciclable se contribuye al medio ambiente.

Estas actividades activan múltiples áreas del cerebro de manera compleja ayudando a mejorar la autoestima y hacer más felices. Sumándole que están actividades se pueden convertir en una entrada económica adicional.

- **Salario Emocional**

El salario Emocional logra que los valores se materialicen en hechos, actos, o conductas, que contribuyen a una mejor calidad de vida de los trabajadores, lo cual el instituto se ve beneficiado directamente, ya que gracias a esto el funcionario logra un mejor desempeño laboral y relaciones interpersonales.

Dirección Administrativa y Financiera

Algunas actividades a realizar:
-Verificación del Plan de Capacitación adecuado para el personal
-Seguimiento en la ejecución del Plan de Bienestar
-Tiempo Flexible de Maternidad
-Día libre por cumpleaños
-Día libre por mudanza
-Obligación de los funcionarios asistir a las jornadas del plan de bienestar
-Programa de tiempo flexibles
-Programa de Teletrabajo
-Programa de Bilingüismo
-Actividades de voluntariado