



**UAE Agencia del Inspector General de
Tributos, Rentas y Contribuciones
Parafiscales -ITRC**

**PLAN DE
BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS
2023**

**“Juntos
construimos
bienestar”**

SIG

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

Tabla de contenido

1. OBJETIVOS	3
1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO.....	3
1.2. OBJETIVO GENERAL	3
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2. ALCANCE.....	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. MARCO CONCEPTUAL	6
5. DIAGNÓSTICO	7
6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023	9
6.1 Equilibrio Psicosocial.....	9
6.2 Bienestar y salud mental.....	14
6.3 Convivencia Social	16
6.4 Alianzas estratégicas	16
7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	17

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO ASOCIADO

Aumentar el nivel de Bienestar, Desarrollo, compromiso y productividad de los servidores públicos.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones de felicidad y bienestar laboral a los servidores de la Agencia ITRC a través de experiencias positivas, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida e integración familiar con el fin de que se refleje en el aumento de su productividad, a partir de la motivación y el desarrollo profesional y personal, fomentando un ambiente organizacional adecuado.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1 Desarrollar actividades a través de alianzas estratégicas para atender las necesidades de los servidores públicos, en los ejes de: Equilibrio psicosocial, Salud mental y convivencia social.

1.3.2 Establecer los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores públicos de la Agencia ITRC.

1.3.3 Propender por un clima organizacional óptimo que se manifieste en relaciones cordiales y un mejor liderazgo al interior de los grupos de trabajo.

1.3.4 Introducir mecanismos tecnológicos para la realización de las actividades de bienestar en el marco de la transformación digital.

1.3.5 Implementar acciones que respondan al equilibrio de la vida laboral y familia de los servidores públicos.

Página: 3 de 17

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

2. ALCANCE

Los beneficiarios del plan de bienestar social e incentivos son los servidores de Libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y provisionales de la Agencia ITRC y sus familias.

Para efectos del Plan de Bienestar, se entiende como grupo familiar de los servidores:

- ❖ El cónyuge o compañero(a) permanente.
- ❖ Los padres del empleado
- ❖ Los hijos(as), hijastros(as) y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

Los servidores que se encuentren en alguna situación administrativa como vacaciones, permiso, licencias no podrán participar en las actividades de bienestar social.

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios solo están dirigidos a los servidores con derechos de carrera administrativa y a los de libre nombramiento y remoción.

Asimismo, la realización de las actividades de manera presencial o virtual, estará sujeta al presupuesto asignado y a las directivas establecidas conforme al estado de emergencia sanitaria, prevaleciendo el bienestar y salud de los funcionarios.

3. MARCO NORMATIVO

- 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". Título II SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO Capítulo I Disposiciones generales del sistema de estímulos; Capítulo 2 Programas de bienestar social e incentivos; Capítulo III Programas de bienestar social; Capítulo IV Programas de incentivos.

- 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".
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Título 10 Sistema de Estímulos; Capítulo 6 Capacitación, Estímulos y Bienestar".
- Decreto 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Guía de estímulos para los servidores públicos VERSIÓN 1 DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO 2018, recurso de difusión de los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.
- Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones". Artículo 3.
- Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022. Dirección de Empleo Público.
- Ley 2276 de 2022, "Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2023", Capítulo II, en su artículo 17. Señala la destinación de los recursos de los programas de capacitación y bienestar social, estableciendo límites del objeto.
- Conpes ODS Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivos de desarrollo sostenible: ODM 3. Salud y bienestar, ODM 5 Igualdad de Género, ODM 8. Trabajo decente y crecimiento económico; ODM 9 Industria Innovación e Infraestructura, ODM 17 Alianzas para lograr los objetivos.

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

4. MARCO CONCEPTUAL

- ✚ **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
- ✚ **Calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).
- ✚ **Clima laboral:** Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004)
- ✚ **Cultura organizacional:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

- ✚ **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.
- ✚ **Programas de bienestar social:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- ✚ **Programas de incentivos:** Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- ✚ **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

5. DIAGNÓSTICO

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023, se recolecto la información a partir del "Diagnóstico Plan de Bienestar e Incentivos Agencia ITRC 2023", realizado por la plataforma de Microsoft Office Forms, el cual se basó en Programa Nacional de Bienestar que es un complemento del sistema de estímulos del Decreto Ley 1567 de 1998, construido a partir del diagnóstico realizado por el Departamento Administrativo de la Función – DAFP y aplicable a las necesidades específicas al interior de la entidad.

El realizado por el DAFP tuvo como referencia las siguientes herramientas:

- Encuesta sobre el Ambiente y Desempeño Institucional realizada por el DANE.

Página: 7 de 17

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

- Los resultados del FURAG de cada una de las entidades en la categoría del desarrollo de bienestar
- Resultados de las mesas de trabajo en el año 2019

Como resultado se obtuvo que los servidores públicos tienen una baja percepción de las acciones que desarrollan las entidades encaminadas al bienestar, puede ser producto de programas insuficientes o actividades poco asertivas.

Buscan acciones de bienestar orientados a la satisfacción, al reconocimiento por el buen desempeño laboral, desvinculación asistida, conciliación de vida familiar y laboral y desarrollo profesional de competencias y habilidades.

Los servidores no ven en la remuneración salarial la única razón de satisfacción y bienestar, para ellos también es importante la realización familiar, personal y profesional.

Por lo cual, es importante incluir en los programas de bienestar, acciones encaminadas a reforzar las dimensiones físico, mental, psicosocial y espiritual. Con la finalidad de fomentar una formación en los colaboradores que incentive un ambiente laboral compuesto de relaciones colaborativas, crecimiento personal y laboral.

Asimismo, la entidad realizó el diagnóstico de las necesidades de capacitación con los servidores de la entidad, a través de la herramienta de Forms en el **Anexo 1. Resultados de la herramienta de diagnóstico**, podrán consultar los resultados.

Una vez realizado el análisis de la información se obtuvo como resultado las siguientes actividades, para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023.

6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

El Plan de Bienestar Social e incentivos para el año 2023, está dirigido a todos los servidores públicos de la planta de personal y se construyó a partir de la identificación de necesidades, retroalimentación de las actividades realizadas enfocado en los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Estará enfocado en cuatro ejes:

- ❖ Equilibrio Psicosocial
- ❖ Bienestar y salud mental
- ❖ Convivencia Social
- ❖ Alianzas estratégicas

6.1 Equilibrio Psicosocial

Este eje temático comprende las actividades relacionadas con el equilibrio en la calidad de vida laboral, psicosocial, vida laboral y familiar.

Las actividades que hacen parte de este eje son las siguientes:

✓ **Teletrabajo y trabajo remoto en casa**

En la vigencia 2022 el 66% de los servidores realizaron sus actividades laborales en la modalidad de teletrabajo, por lo tanto, en la vigencia 2023 se continuará con las etapas de acuerdo con el procedimiento, permitiendo así, elevar los niveles de productividad y el equilibrio en el entorno personal, familiar y laboral de las personas.

✓ **Fortalecer, explorando las habilidades y competencias**

Se gestionará la realización de actividades dirigidas a las y los Servidores Públicos para desarrollar las habilidades y destrezas.

Página: 9 de 17

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

✓ **Eventos recreacionales y deportivos**

Con el fin de propiciar relaciones positivas entre compañeros de trabajo, generando espacios de armonía, se realizarán actividades enfocadas a la recreación y el esparcimiento deportivo.

✓ **Mascotas ITRC**

Actividades enfocadas en el bienestar de las mascotas de los servidores.

✓ **Horarios flexibles**

Los servidores pueden seleccionar el horario de su jornada laboral, de acuerdo con las opciones formalizadas por la entidad, buscando con esto impactar positivamente en la calidad de vida. De igual manera, se podrán autorizar eventualmente horarios flexibles, cuando se presenten situaciones que así lo ameriten como, por ejemplo, frente a eventualidades que alteren el orden público y/o el desplazamiento seguro a los hogares con la finalidad de asegurar su salud y bienestar.

Como aporte a esta estrategia se propenderá porque las reuniones, capacitaciones y actividades se realicen en el horario comprendido entre las 08:00 a.m. y las 04:00 p.m.

✓ **Feria del emprendimiento**

Actividad pensada en apoyar la iniciativa de emprendimiento de los colaboradores con la finalidad de que den a conocer sus productos o servicios de manera virtual o presencial.

✓ **Celebración de fechas especiales**

Día del servidor público: Se realizará en el mes de junio, en este día se programarán actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional

Página: 10 de 17

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así como actividades que exalten la labor del servidor público.

Día de la familia: De acuerdo con los resultados del diagnóstico realizado, se otorgará a cada servidor un (1) día compensatorio en cada semestre del año, de acuerdo con el Concepto 344731 de 2022 con fecha del 16 de septiembre de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, para promover el disfrute y la unidad familiar de los servidores de la Agencia ITRC.

Para ello deberá compensar ocho horas para cada semestre, dentro de los días laborales de lunes a viernes, en el horario de 07:00 a.m. a 08:00 a.m. o de 04:00 p.m. a 05:00 p.m., de acuerdo con el horario seleccionado por cada servidor. No es necesario que se compense una hora diaria, se podrán registrar fracciones de tiempo inferiores, sin que se exceda de 60 minutos por jornada que conlleven a horarios de trabajo excesivos.

Para formalizar el tiempo compensado, deberá diligenciar el formato "Control de horas compensadas día de la familia" y anexarlo al formato de "Solicitud de Permiso" previo visto bueno del jefe inmediato, detallando las actividades adelantadas en las observaciones del día correspondiente.

Descanso compensado semana santa y festividades de fin de año: Se promoverá la compensación de tiempo para el disfrute en familia durante estas dos épocas del año. De acuerdo con lo establecido en el Artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, y la programación e instrucciones definidas y avaladas por la Secretaría General.

Criterios de compensación de las horas de semana santa y descanso de fin de año:

Los horarios de compensación para quienes asisten de manera presencial, así como, quienes se encuentran en teletrabajo, serán los siguientes:

- De 6:00 AM a 4:00 PM (con una (1) hora de almuerzo)
- De 7:00 AM a 5:00 PM (con una (1) hora de almuerzo)

Página: 11 de 17

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

- De 8:00 AM a 6:00 PM (con una (1) hora de almuerzo)

Los días en que los servidores asistan de manera presencial a la sede, podrán compensar extraordinariamente hasta 2.5 horas siempre y cuando el tiempo sea compensado dentro del horario de 06:00 a.m. hasta las 06:00 p.m. por la necesidad del servicio y previa autorización del jefe inmediato.

Excepcionalmente, se autoriza la compensación en los sábados que se señalen en las respectivas circulares de 07:00 a.m. a 01:00 p.m.

En el caso de los servidores que les sea autorizadas capacitaciones mediante acto administrativo, contrato, o aquellas que sean remitidas desde el correo del Proceso de Gestión del Talento Humano, y que su desarrollo sea en horarios diferentes al laboral y en época diferente a la de compensación, este tiempo podrá ser registrado para la compensación en el formato de control de horas compensadas con la respectiva observación y visto bueno del jefe inmediato.

Asimismo, en caso de que se deba realizar un trabajo que involucre mayor tiempo para su ejecución al horario autorizado de compensación, y que sea exclusivamente por necesidades del servicio, este debe ser comunicado al Proceso de Gestión del Talento Humano y debe estar previamente autorizado por el líder del proceso.

No se podrá disfrutar el descanso compensado, de manera continua con el inicio o finalización de las vacaciones o permisos, no obstante, este último se podrá conceder en casos de fuerza mayor, el cual debe ser evaluado por el jefe inmediato. Sin embargo, se podrán disfrutar de manera discontinua siempre y cuando haya por lo menos un día laborado entre el disfrute del descanso compensado y las vacaciones y/o permiso; si dicho lapso entre los periodos mencionados coincide con días de teletrabajo, el servidor deberá asistir de manera presencial a la sede de la entidad al menos un día.

En el evento que no se realice la compensación correspondiente a los días requeridos de acuerdo con los horarios establecidos, el servidor tendrá derecho a descansar dentro del turno elegido, única y exclusivamente las horas compensadas

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

efectivamente, en días completos y consecutivos, es decir el equivalente a 8 horas, por lo cual, no se tendrán en cuenta aquellos tiempos que no alcancen a completar una jornada diaria.

Reconocimientos profesionales: Con el fin de exaltar el desarrollo profesional, se realizará un reconocimiento a través del correo electrónico para los servidores que informen un logro académico de educación formal.

Reconocimiento por antigüedad: Es la exaltación que se les otorga a los servidores por haber laborado de manera ininterrumpida en la entidad por un determinado número de años. En virtud de lo anterior, se les otorgará como reconocimiento días de descanso remunerado, así:

- Un (1) día de descanso remunerado anualmente a partir de los cinco (5) años de labores ininterrumpidas y hasta los nueve años de servicio en la Agencia ITRC.
- Dos (2) días de descanso remunerado anualmente a partir de los diez (10) años de labores ininterrumpidas y hasta los diecinueve (19) años de servicio en la Agencia ITRC:
- Tres (3) días de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de servicio ininterrumpido en la Agencia ITRC.

Cumpleaños de los servidores: Con el fin de reconocer este día a los servidores de planta de la Agencia ITRC, se otorgará un día de descanso remunerado para que sea disfrutado dentro del mes de su cumpleaños.

Actividad prepensionados: Actividades encaminadas a proporcionar herramientas o conductas para la preparación de esta etapa y reconocimiento por lo años de servicio.

Vacaciones recreativas: Implementar actividades lúdicas, formativas y/o recreativas que fomenten el desarrollo de habilidades sociales de los niños con la finalidad de afianzar los lazos familiares.

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

Cierre de gestión: Propiciando la integración, el trabajo en equipo y reconociendo la ardua labor que se desarrolla día a día, en el último bimestre del año se realizará una actividad de esparcimiento e interacción, para todos los servidores de la Agencia ITRC.

✓ **Acciones de preparación para el cambio**

Desvinculación laboral asistida: Se dará cumplimiento a lo establecido en el Manual de Desvinculación Asistida de la entidad.

✓ **Incentivos**

Incentivos pecuniarios: Están constituidos por reconocimiento económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de acuerdo con las disposiciones legales.

Incentivos no pecuniarios: Los incentivos no pecuniarios están dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Mejores empleados de la Entidad: Se seleccionará a los mejores servidores de la entidad, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Instructivo de Otorgamiento de Incentivos PA02-GTH-PR08-IN01 o el que lo modifique.

Mejores equipos de trabajo: Se seleccionará a los mejores equipos de trabajo, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Instructivo de Otorgamiento de Incentivos PA02-GTH-PR08-IN01 o el que lo modifique.

6.2 Bienestar y salud mental

Actividades relacionadas con la prevención de nuevos riesgos de la salud, así como, los psicosociales.

Las actividades que hacen parte de este eje son las siguientes:

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

✓ **Aplicación de la batería de riesgo psicosocial**

Es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador, con el fin de mitigar los factores que incrementan esta situación.

✓ **Orientación psicológica**

Intervención psicológica por medio de profesionales que brindan orientación para abordar diferentes temas que afectan a los servidores en el área personal, social, familiar, laboral y profesional. Mitigando las consecuencias que se puedan originar de estos, este servicio se prestará de manera presencial o virtual.

✓ **Exámenes periódicos ocupacionales**

Se busca monitorear los factores de riesgo a los que puede estar expuesto el trabajador y establecer e identificar posibles diagnósticos permanentes o temporales originadas ya sea de enfermedades de origen común o laboral.

✓ **Semana de la salud y el bienestar**

Desarrollo de actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud de los servidores.

✓ **Uso de la bicicleta**

Otorgar el compensatorio correspondiente, el cual se encuentra determinado en la Circular 21 del 28 de agosto de 2017, establecido por el Gobierno Nacional en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.

✓ **Valeras emocionales**

Es un incentivo otorgado a los servidores y sus familias cuyo objeto es fomentar la integración familiar, participación y bienestar.

6.3 Convivencia Social

Actividades relacionadas con el fomento de la inclusión, diversidad y representatividad, así como la prevención de las situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder.

✓ **Intervención del clima organizacional**

De acuerdo con los resultados de la medición del clima organizacional realizada en la vigencia 2022, se realizarán una serie de actividades con la finalidad de abordar los temas que se deben reforzar para mantener y mejorar los resultados obtenidos, promoviendo el trabajo en equipo y la buena comunicación.

✓ **Género, diversidad e inclusión**

Se realizarán actividades con el objetivo de fomentar la inclusión al interior de la Agencia ITRC y resaltar los roles de género.

- Día Internacional de la Mujer
- Día Internacional del Hombre
- Día Internacional del Orgullo LGBTQIA+
- Día Internacional de los Afrodescendientes
- Día del Respeto por la Diversidad Cultural
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad

6.4 Alianzas estratégicas

Este eje está relacionado con la coordinación interinstitucional para buscar mejorar la calidad de vida de los servidores, ya sea en temas de bienestar, financieros o educativos, entre otros.

✓ **Celebración de convenios y alianzas público, privadas**

Esta estrategia permite consolidar las alianzas públicas o privadas, que permitan llevar a cabo las actividades definidas en este plan o que generen bienestar a los

Página: 16 de 17

EL FORMATO IMPRESO DE ESTE DOCUMENTO ES UNA COPIA NO CONTROLADA

Código	PA02-GTH-PR08-FT01	Versión	04	Fecha emisión	14/12/2020
--------	--------------------	---------	----	---------------	------------

servidores.

7. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Los servidores públicos de la Agencia ITRC, están obligados a:

1. Realizar, dentro de los tiempos establecidos, la inscripción en las actividades en las que desea participar, o en las que se señale como obligatorias.
2. Una vez inscritos se obligan a participar en las actividades de bienestar.
3. Dar respuesta a las evaluaciones de las actividades de bienestar.
4. Hacer uso de los incentivos otorgados en los tiempos establecidos.

El plan de Bienestar Social e Incentivos de 2023 se desarrollará de acuerdo con la capacidad presupuestal de la entidad. Siguiendo los lineamientos de la ley sobre la materia.

Anexo 1. Resultados de la herramienta de diagnóstico

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la herramienta de Forms de la plataforma de Microsoft Office. Respecto al diagnóstico realizado al interior de la entidad del nivel de satisfacción de las actividades a través de la herramienta **Net Promoter Score (NPS)**, se tienen los siguientes datos:

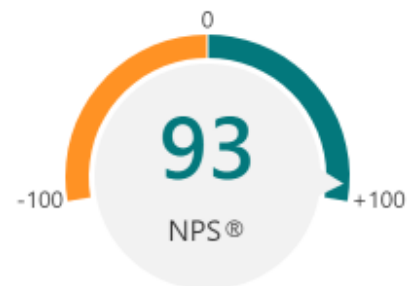
Diagnóstico plan de bienestar e incentivos vigencia 2023	
Total, población a encuestar	121
Muestra Objetivo	96
Método de recolección	Aplicativo virtual - Microsoft Forms
Fecha de aplicación	Del 23 de noviembre al 29 de noviembre de 2022
Tiempo de aplicación promedio	22:07 Minutos

Modalidad de Teletrabajo suplementario (Salario emocional):

[Más detalles](#)

Información

Promotores	91
Pasivos	3
Detractores	2

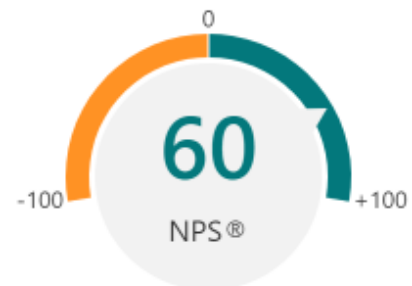


El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción en 93, respecto a la modalidad de teletrabajo suplementario; teniendo 91 promotores que impulsan

la implementación, 3 que se mantienen en un rango aceptable y 2 detractores en cuanto a que no ha percibido el beneficio. Lo anterior, obedece a las solicitudes no aprobadas y cargos que por sus funciones no pueden ser teletrabajables.

Talleres para el fortalecimiento de competencias a través de actividades:

Promotores	66
Pasivos	21
Detractores	9

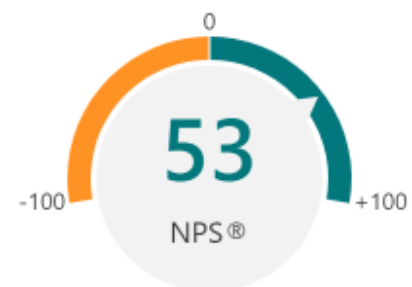


El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 60, respecto a las actividades realizadas para el fortalecimiento de competencias; teniendo 66 promotores que están conformes con las actividades ejecutadas, 21 que se mantienen en un rango aceptable y 9 detractores en cuanto a que no ha percibido el beneficio o que las actividades no han sido afines a sus expectativas.

Se tendrá en cuenta el resultado de la encuesta de clima laboral para enfocar la actividad al fortalecimiento de las competencias blandas.

Desarrollo de eventos recreacionales y deportivos (InTeRaCtuando). Con el fin de propiciar relaciones positivas entre compañeros de trabajo, generando espacios de armonía:

Promotores	66
Pasivos	15
Detractores	15

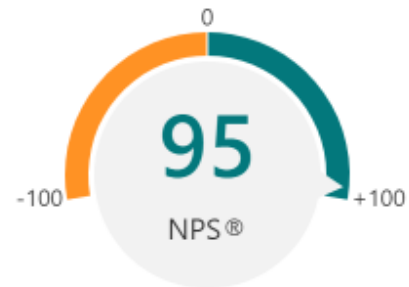


El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 53, respecto a las actividades desarrolladas en la actividad formalizada de “Interactuando”; teniendo 66 promotores que están conformes con las actividades ejecutadas, 15 que se mantienen en un rango aceptable y 15 detractores en cuanto a que no ha percibido el beneficio o que las actividades no han sido afines a sus expectativas.

Es así como, se tendrá en cuenta la experiencia vivida en la actividad de la vigencia 2022, para abordar con diferentes estrategias un espacio que permita la interacción fluida entre los equipos de la entidad.

Posibilidad de elegir un horario laboral flexible, de los establecidos por la entidad (Salario Emocional):

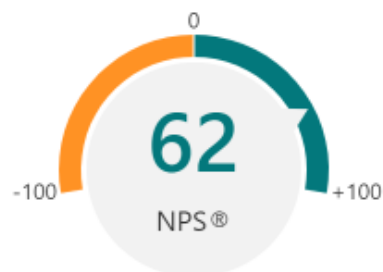
Promotores	91
Pasivos	5
Detractores	0



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 95, respecto a la posibilidad de elegir un horario laboral acorde a las necesidades personales; teniendo 91 promotores que están conformes con la estrategia, 5 que se mantienen en un rango aceptable y 0 detractores. Permitiendo evidenciar, que el impacto es positivo en la calidad de vida de los servidores.

Eventos para la celebración del día del servidor público:

Promotores	70
Pasivos	15
Detractores	11



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 62, respecto a las actividades realizadas en esta fecha; teniendo 70 promotores que están conformes con las dinámicas realizadas, 15 que se mantienen en un rango aceptable y 11 detractores. Permitiendo evidenciar, una oportunidad de mejora para evaluar las actividades a desarrollar con la finalidad de que se disfrute el espacio apoyado de actividades recreativas y de formación.

¿Cuál de las dos opciones preferiría para compartir en familia?, por favor de acuerdo con su grado de afinidad e intereses seleccione:

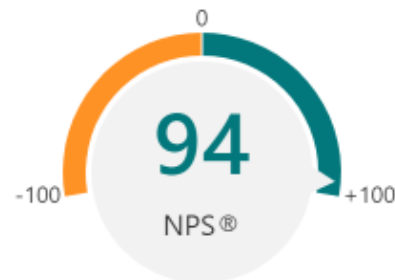
- Una (1) actividad en cada semes... 10
- Una (1) actividad en un semestr... 10
- 1 día compensatorio en cada se... 76



De acuerdo con los resultados obtenidos, la opción con mayor votación con 76 votos a favor correspondiente a “1 día compensatorio en cada semestre”, quedará estipulada en el Plan de Bienestar de la vigencia 2023.

Descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año:

Promotores	92
Pasivos	2
Detractores	2

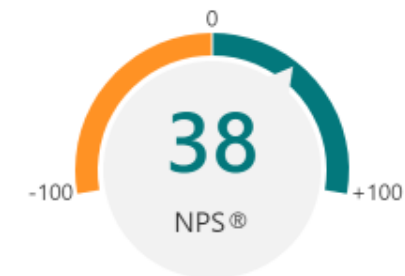


El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 94, respecto a la posibilidad de descansar en los diferentes turnos establecidos para semana santa y fin de año; teniendo 92 promotores que están conformes con la estrategia, 2 que se

mantienen en un rango aceptable y 2 detractores. El grado de satisfacción con la estrategia obedece a las diferentes acciones y recomendaciones que se han tenido en cuenta, por parte de los servidores para poder disfrutar del descanso con la finalidad de ampliar la posibilidad de que puedan acceder a este beneficio la mayor cantidad de personas.

Reconocimientos por medio de correo electrónico, con el fin de exaltar el desarrollo profesional:

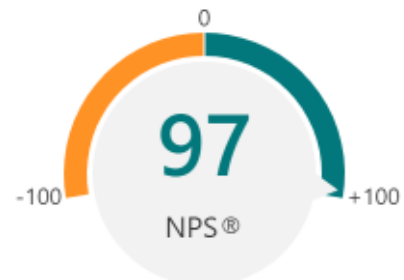
Promotores	60
Pasivos	12
Detractores	24



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 38, respecto al reconocimiento del desarrollo profesional; teniendo 60 promotores que están conformes con la estrategia, 12 que se mantienen en un rango aceptable y 24 detractores. Dado el puntaje obtenido, se optará por replantear la estrategia ejecutada en anteriores vicencias con la finalidad de tener un mayor grado de aceptación de la actividad.

Días de descanso remunerado como reconocimiento por antigüedad de acuerdo con el tiempo laborado de manera ininterrumpida (Salario emocional):

Promotores	93
Pasivos	3
Detractores	0

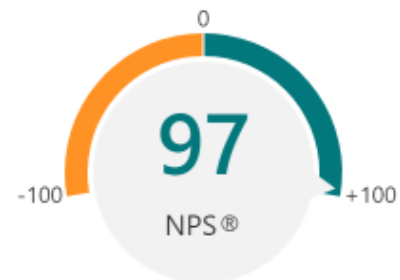


El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 97, respecto al reconocimiento por antigüedad; teniendo 93 promotores que están conformes con la estrategia, 3 que se mantienen en un rango aceptable y 0 detractores. Lo anterior evidencia, una claro impacto y afinidad con el beneficio percibido, siendo favorable y de

gran aceptación el reconocimiento por los años de servicio con la entidad y tiempo de descanso remunerado en agradecimiento por sus labores realizadas.

Reconocimiento por el cumpleaños de los servidores (Incentivo de un día en el mes de cumpleaños - Salario Emocional):

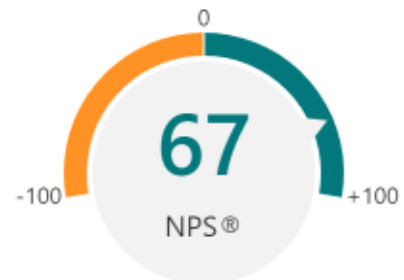
Promotores	93
Pasivos	3
Detractores	0



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 97, respecto al reconocimiento por el cumpleaños; teniendo 93 promotores que están conformes con la estrategia, 3 que se mantienen en un rango aceptable y 0 detractores. En consecuencia, la estrategia es afín a las expectativas y grado de beneficio percibido por los servidores.

Actividades para los prepensionados:

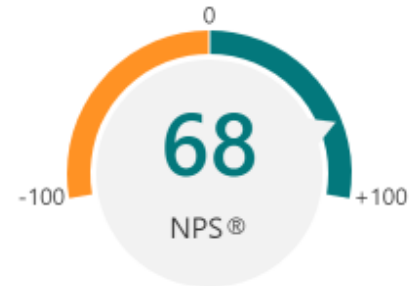
Promotores	74
Pasivos	12
Detractores	10



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 67, respecto a las actividades enfocadas a los prepensionados; teniendo 74 promotores que están conformes con la estrategia, 12 que se mantienen en un rango aceptable y 10 detractores. En consecuencia, se aplicará una estrategia con la finalidad de complementar las actividades a desarrollar con la finalidad de lograr un mayor impacto.

Actividades de vacaciones recreativas:

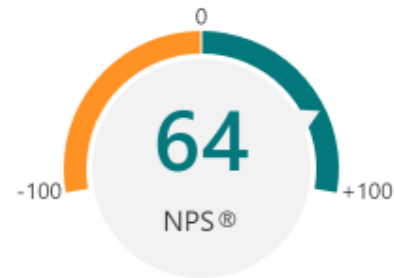
Promotores	76
Pasivos	9
Detractores	11



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 68, respecto a las actividades de vacaciones recreativas; teniendo 76 promotores que están conformes con la estrategia, 9 que se mantienen en un rango aceptable y 11 detractores. Para esta actividad, se plantea una participación directa del servidor o servidora con la finalidad de generar espacios donde permitan afianzar los lazos familiares, fortaleciendo la comunicación y confianza.

Actividad de cierre de gestión:

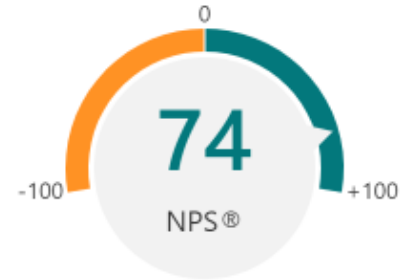
Promotores	74
Pasivos	10
Detractores	12



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 64, respecto a las actividades de cierre de gestión; teniendo 74 promotores que están conformes con la estrategia, 10 que se mantienen en un rango aceptable y 12 detractores. El impacto de la actividad está directamente relacionado con las dinámicas a desarrollar y reconocimientos a los que puede acceder cada servidor, por lo cual, se verificará de acuerdo con el presupuesto, la posibilidad de ampliar los beneficios que puedan percibir y así reforzar el grado de satisfacción de manera positiva. Se precisa que, por la fecha de aplicación de esta encuesta, este puntaje corresponde a la percepción del cierre de gestión de la vigencia 2021.

Desvinculación laboral asistida:

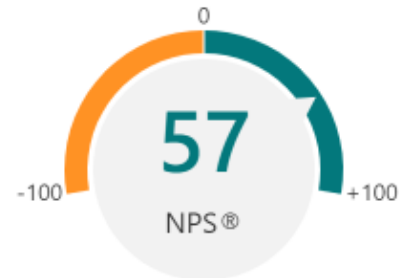
Promotores	78
Pasivos	11
Detractores	7



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 74, respecto a la desvinculación laboral asistida; teniendo 78 promotores que están conformes con la estrategia, 11 que se mantienen en un rango aceptable y 7 detractores. Se continuará con la estrategia que se ha desarrollado, ya que es importante dar el acompañamiento según lo establecido en el manual de desvinculación de la entidad.

Incentivos no pecuniarios, reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia (ver pág. 16 del Plan de bienestar):

Promotores	70
Pasivos	11
Detractores	15



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 57, respecto a los incentivos no pecuniarios por niveles de excelencia; teniendo 70 promotores que están conformes con la estrategia, 11 que se mantienen en un rango aceptable y 15 detractores. En relación con la actividad, se debe motivar la participación de cada persona en el desarrollo de las actividades diarias al interior de la entidad que aportan al logro de los objetivos institucionales y buen desempeño a partir de beneficios que puedan disfrutar, impulsando las buenas prácticas, oportunidad, equidad y neutralidad. Se precisa que, por la fecha de aplicación de esta encuesta, este puntaje corresponde a los incentivos por niveles de excelencia entregados en la vigencia 2021.

Teniendo en cuenta el propósito del eje de equilibrio social, indique cuál actividad le gustaría se incluyera dentro del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2023:

De acuerdo con las respuestas de los servidores, se recopilan los temas más recurrentes y que serán intervenidos en esta vigencia:

- Descuentos en alimentos, ropa y centros de entretenimiento
- Caminata ecológica
- Bonos
- Incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo.
- Actividades de trabajo en equipo con todo el personal de la agencia
- Actividades deportivas en la sede de COMPENSAR
- Actividades con mascotas
- Actividades grupales y de integración de tipo recreacional.
- Actividades en las que se incluya más a la familia.
- Manejo de estrés (como meditación y yoga)
- Vacaciones recreativas para hijos menores de edad, preferiblemente virtuales.

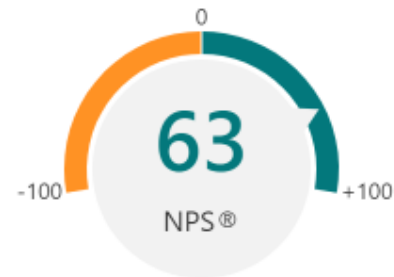
Teniendo en cuenta el propósito del eje de equilibrio social, señale como mejoraría las actividades realizadas:

- Evitar que todas las actividades sean charlas motivacionales o coaching
- Equilibrio psicológico
- La participación total de los servidores
- Mas actividades y bonos para poder compartir en familia
- Realizar más actividades como la realizada para el cumpleaños de la Agencia, que ayuden a los funcionarios a distraer la mente de sus actividades diarias.
- Mejor planificación de las actividades (tiempo, espacios y actividades)
- Integrando a todos los funcionarios de carácter obligatorio.
- Incluir talleres para manejo del tiempo (procastinación), talleres presenciales en temas de salud en convenio con caja de compensación (bloque de clases de yoga, tai-chi o estiramientos 1 vez a la semana 1 hora entre 12 y 2, manejando días para que todos los q están en teletrabajo puedan asistir, voluntarios, pero con inscripción.
- Generando compromiso e importancia en los funcionarios

- Me parecen importantes las actividades (fuera de la oficina) en que se busque fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo
- En integración interinstitucional, participación, motivación, recuperación y práctica de valores, identidad y sentido de pertenencia
- Me gusta cuando los eventos tienen música
- Seguir realizando actividades presenciales.
- Mitigando las barreras innecesarias, para que no impidan disfrutar de algunas de las actividades.
- Mayor cantidad de actividades que involucren la familia, esto es no solo hijos sino mascotas.
- Mayor cobertura poblacional con mayores recursos
- Focalizando actividades por equipo de trabajo y luego a nivel general

Aplicación de la herramienta, "batería de riesgo psicosocial", que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador, con el fin de mitigar los factores que incrementan esta situación:

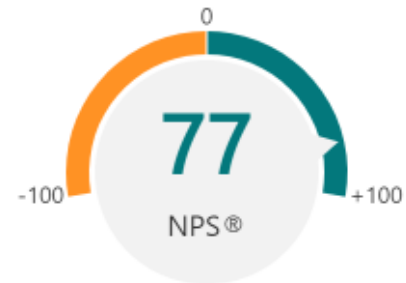
Promotores	71
Pasivos	14
Detractores	11



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 63, respecto a la aplicación de la herramienta, "batería de riesgo psicosocial"; teniendo 71 promotores que están conformes con la estrategia, 14 que se mantienen en un rango aceptable y 11 detractores. Dada la importancia del tema, se continuará con la aplicación de las actividades referentes al riesgo psicosocial, validando las posibles estrategias de aplicación y prestación de un buen servicio, para asegurar la veracidad de los datos recolectados.

Orientación psicológica, acompañamiento profesional para consultar problemas personales o asociados a la ansiedad, el estrés y la depresión:

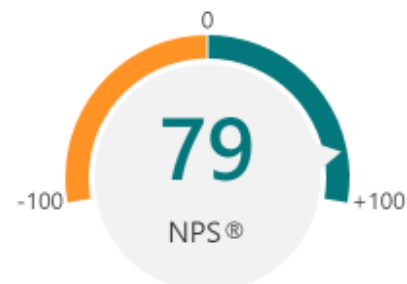
Promotores	79
Pasivos	12
Detractores	5



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 77, respecto al servicio de orientación psicológica; teniendo 79 promotores que están conformes con la estrategia, 12 que se mantienen en un rango aceptable y 5 detractores. Esta actividad se promoverá, para lograr una mayor cobertura, asegurando el bienestar y salud mental de los servidores.

Exámenes periódicos ocupacionales, para monitorear los factores de riesgo a los que puede estar expuesto el trabajador:

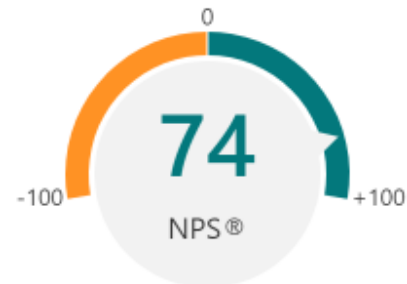
Promotores	81
Pasivos	10
Detractores	5



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 79, respecto a la actividad de exámenes periódicos; teniendo 81 promotores que están conformes con la estrategia, 10 que se mantienen en un rango aceptable y 8 detractores. Esta actividad se promoverá, para lograr una mayor cobertura, asegurando el bienestar y salud mental de los servidores. Conforme con la importancia de la actividad, se tendrán en cuenta la retroalimentación y experiencia del desarrollo de la estrategia para el 2022 y fortalecer la que se desarrollará en el 2023.

Semana de la salud y el bienestar (desarrollo de actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud de los servidores):

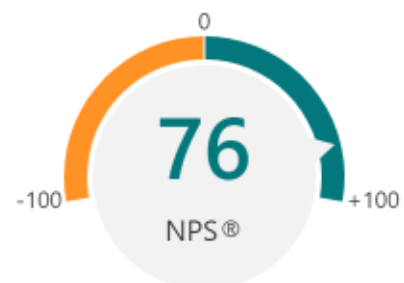
Promotores	75
Pasivos	17
Detractores	4



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 74, respecto a las actividades de la “Semana de la Salud y el Bienestar”; teniendo 75 promotores que están conformes con la estrategia, 17 que se mantienen en un rango aceptable y 4 detractores. Se continuará con la dinámica realizada en la actual vigencia, ampliando la solicitud de propuestas que generen bienestar y salud en los servidores y programando diferentes sesiones en lo posible de las actividades que tienen mayor acogida.

Incentivo por el uso de la bicicleta (otorgar el compensatorio correspondiente, el cual se encuentra determinado en la Circular No. 21 del 28 de agosto de 2017, establecido por el Gobierno Nacional en la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016):

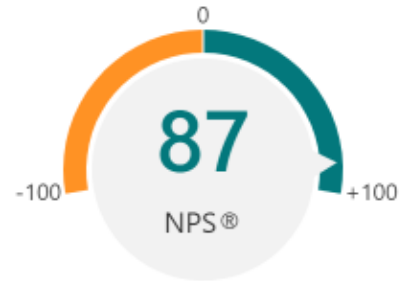
Promotores	80
Pasivos	9
Detractores	7



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 76, respecto al incentivo por el uso de la bicicleta; teniendo 80 promotores que están conformes con la estrategia, 9 que se mantienen en un rango aceptable y 7 detractores. Se promoverá el uso de la bicicleta, conforme con lo establecido en el Gobierno Nacional.

"Valeras emocionales", incentivo otorgado a los servidores y sus familias cuyo objeto es fomentar la integración familiar y su bienestar, esto hace referencia a los bonos que se entregan en las diferentes actividades para ser canjeados en los establecimientos ofrecidos por la Caja de Compensación:

Promotores	86
Pasivos	7
Detractores	3



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 87, respecto a las valeras emocionales; teniendo 86 promotores que están conformes con la estrategia, 7 que se mantienen en un rango aceptable y 3 detractores. De acuerdo con la experiencia de las diferentes valeras emocionales entregadas, se continuará buscando la opción que genere un mayor beneficio y que puedan disfrutar con facilidad con su familia o amigos, promoviendo espacios de esparcimiento, recreación y cultura.

Teniendo en cuenta el propósito del eje de Bienestar y Salud Mental, indique cuál actividad le gustaría se incluyera dentro del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2023:

De acuerdo con las respuestas de los servidores, se recopilan los temas más recurrentes y que serán intervenidos en esta vigencia:

- Incentivos para compartir en familia
- Valera emocional
- Bonos
- Actividades Grupales con los compañeros para mejorar la convivencia con los compañeros (Bolos, pin pon, charlas)
- Salidas ecológicas
- Sesiones de sensibilización para que la salud mental no sea estigmatizada y se tome con la misma validez e importancia de la salud física
- Capacitación manejo del estrés.
- Fortalecer los temas de la semana de salud mental y bienestar.

- Disfruté mucho la actividad de la bolera, ayudo para el cambio de rutina, el esparcimiento y, sobre todo, la integración con los compañeros, podrían pensarse en esa misma actividad o en otras similares.

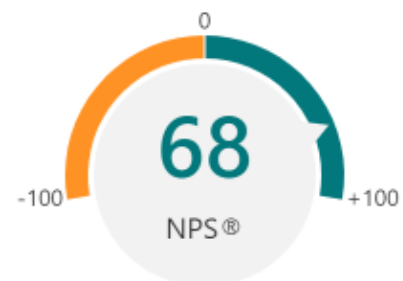
Teniendo en cuenta el propósito del eje de Bienestar y Salud Mental, señale como mejoraría las actividades realizadas:

De acuerdo con las respuestas de los servidores, se recopilan los temas más recurrentes y que serán intervenidos en esta vigencia:

- Valera emocional
- Bonos
- Me gustaría que se efectuaran charlas sobre salud emocional y manejo del estrés
- Ampliando la oferta de incentivos
- Salidas o excursiones fuera de la ciudad y día completo
- Permitir diferentes empresas puedan promover sus productos o servicios en la semana de la salud y el bienestar.
- Que los jefes lideren la participación de los servidores, como principales motivadores
- Es necesario que se ejecuten más charlas sobre temas emocionales, hay mucho desconocimiento en el manejo de estas temáticas en el ámbito laboral.
- Máquinas de surtidos de alimentos
- Actividades presenciales

Plan de intervención medición del clima organizacional, realización de actividades enfocadas a intervenir el entorno laboral en pro del bienestar:

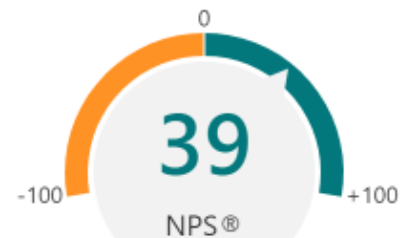
Promotores	71
Pasivos	19
Detractores	6



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 68, respecto a la medición del clima; teniendo 71 promotores que están conformes con la estrategia, 19 que se mantienen en un rango aceptable y 6 detractores. Conforme con los resultados obtenidos, se analizarán las estrategias más oportunas para generar un impacto que permita reforzar las diferentes variables cuantificadas y calificadas para aumentar y promover el buen clima laboral en cada uno de los equipos de trabajo de la entidad.

Semana del género, diversidad e inclusión, actividades que resaltarán los diferentes roles de las mujeres y los hombres en la sociedad, así como el reconocimiento a la diversidad:

Promotores	58
Pasivos	18
Detractores	20



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 39, respecto a la actividad de la Semana del género, diversidad e inclusión; teniendo 58 promotores que están conformes con la estrategia, 18 que se mantienen en un rango aceptable y 20 detractores. Conforme con los resultados obtenidos, se implementarán nuevas estrategias que permitan involucrar la participación de los servidores en el cambio y afianzamiento cultural relacionado con la diversidad e inclusión.

Teniendo en cuenta el propósito del eje de Convivencia Social, indique cuál actividad le gustaría se incluyera dentro del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2023:

De acuerdo con las respuestas de los servidores, se recopilan los temas más recurrentes y que serán intervenidos en esta vigencia:

- Que se resalte la labor grupal
- Retroalimentación de la medición del clima laboral buscando planes de mejora en todos los niveles

- Charlas encaminadas al respeto e igualdad de genero
- Actividades de socialización de actitudes de respeto a los compañeros y a su trabajo
- Bonos
- Desarrollar Talleres de Convivencia social.
- Me gustaría charlas sobre el valor del trabajo en equipo
- Que se creen actividades que se puedan disfrutar con los servidores y grupos familiares, caminatas, visitas a parques, restaurantes o sitios turísticos cercanos
- Talleres de urbanidad, comportamiento y lenguaje apropiado en la oficina.
- Talleres de derechos humanos.
- Establecer conversatorios sobre principios y valores humanos para convivir en sociedad
- Talleres interactivos para abordar de manera didáctica todas las situaciones inaceptables que no deben presentarse en la entidad.
- De integración fuera de la entidad
- Charlas relacionadas con el manejo de trabajo en equipo y sana convivencia laboral.
- Realizar divulgación del protocolo de acoso laboral

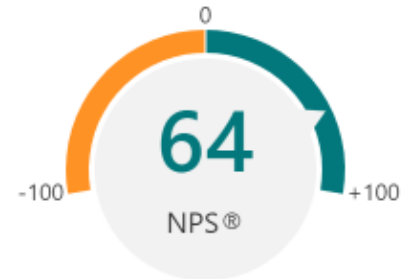
Teniendo en cuenta el propósito del eje de Convivencia Social, señale como mejoraría las actividades realizadas:

De acuerdo con las respuestas de los servidores, se recopilan los temas más recurrentes y que serán intervenidos en esta vigencia:

- Participando en cada actividad, apoyando el esfuerzo de los organizadores, para que se puedan dar con más frecuencias.
- Explicar más al detalle en que consiste, como podemos participar del mismo.
- Talleres y actividades para interactuar y aprender sobre la inclusión y el respeto
- Participando activamente en actividades programadas
- Bonos
- Realizar actividades de exaltar la grandeza de cada género
- Programar una serie de charlas cortas relacionadas con estos ámbitos, por ejemplo, como lo han hecho con la temática de la lactancia materna.
- La mayoría de las actividades presenciales
- Logrando una mayor participación e interacción de todos los servidores de la agencia.

Celebración de convenios y alianzas público, privadas, que permitan llevar a cabo las actividades definidas en este plan (cooperativas, instituciones universitarias, etc.). Este año se tuvieron las siguientes alianzas: Juriscoop, Fhempa, Cootradian, Coopserp, Banco BBVA, Estar Seguro:

Promotores	70
Pasivos	17
Detractores	9



El puntaje arrojado por la herramienta permite evidenciar el grado de satisfacción del 64, respecto a la actividad de convenios y alianzas; teniendo 70 promotores que están conformes con la estrategia, 17 que se mantienen en un rango aceptable y 09 detractores. Se continuará con la búsqueda de convenios y alianzas que permitan ampliar los beneficios recibidos por los servidores.

Teniendo en cuenta el propósito del eje de Alianzas Estratégicas, indique cuál actividad le gustaría se incluyera dentro del plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2023:

De acuerdo con las respuestas de los servidores, se recopilan los temas más recurrentes y que serán intervenidos en esta vigencia:

- Todas las alianzas para estudiar y para préstamos con tasas preferenciales son bienvenidas
- Descuentos en supermercados, tiendas de ropa, tiendas de zapatos, transporte público, bono alimentario
- Alianzas con aerolíneas.
- Convenios educativos con diferentes Universidades, convenios deportivos con gimnasios, convenios con librerías.
- Mejorar y socializar las alianzas, dado que no tengo conocimiento de cuales se han realizado
- Bonos
- Máquina de bebidas en la sede de la entidad,

Teniendo en cuenta el propósito del eje de Alianzas Estratégicas, señale como mejoraría las actividades realizadas:

De acuerdo con las respuestas de los servidores, se recopilan los temas más recurrentes y que serán intervenidos en esta vigencia:

- Los asesores de las entidades visiten la sede o abran una sesión teams que pueda atender solicitudes o preguntas de los funcionarios
- Participando activamente en ellas
- Que se genere una feria anual presencial en la que se presenten todos los aliados, muestren sus paquetes, generen actividades, bonos u obsequios.
- Promoción de servicios o emprendimientos.
- Seguir con las alianzas estratégicas

ITRC