



## RESOLUCIÓN No 018 (Enero 18 de 2024)

### ***Por medio de la cual se establece el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda, INFIDER***

El gerente del Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda, Infider, en uso de las atribuciones legales conferidas por la Ordenanza 013 de octubre 09 de 2018, y

#### CONSIDERANDO:

- o Que con el Plan de Bienestar Social enmarcado en la Ley 909 de 2004, reglamentado con el Decreto Ley 1567 de 1998 y con el Decreto 1227 de 2005, se persigue *mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*
- o Que es deber de los organismos de la administración pública brindar bienestar social y estímulos a los servidores públicos, facilitando los medios económicos acorde con los recursos presupuestales.
- o Que la gestión institucional y los procesos de talento humano se deben manejar integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- o Que la Ley 1952 de 2019, en su artículo 33 numerales 4 y 5, establece que son derechos de los servidores públicos entre otros, los siguientes:
  - 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.
  - Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Por lo anterior expuesto, el Gerente del INFIDER. -

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO 1º:** Aprobar y adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 contenido en el texto anexo, el cual hace parte integral de la presente Resolución.



**ARTÍCULO 2°:** Será de carácter obligatorio para el personal del Infider cumplir y colaborar en la ejecución de los programas que desarrolle este plan.

**ARTÍCULO 3°:** Aprobación de recursos. La Dirección Administrativa y Financiera, como responsable del presupuesto, deberá apropiar los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan de Bienestar Social e Incentivos que se adopte y que para el año 2024 es de diecinueve millones de pesos (\$19'000.000)

**ARTÍCULO 4°:** Seguimiento. La Jefe de Oficina Asesora de Control Interno realizará seguimiento y evaluación permanente a la ejecución del Plan de que trata la presente resolución.

**ARTÍCULO 5°:** La presente resolución rige desde la fecha de su expedición.

Dada en Pereira, a los dieciocho (18) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024).

**PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

**DUPARFAY DE JESÚS BUITRAGO TORRES**  
Gerente

Proyectó: Fabián Noreña Arboleda  
Director Administrativo y Financiero

Revisó: David Fernando Giraldo Rojas  
Jefe Oficina Asesora de Jurídica



**INFIDER**

Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL

**Dirección  
Administrativa y  
Financiera 2024**



## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	6
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
PROPÓSITOS .....	9
DESCRIPCIÓN .....	10
MARCO NORMATIVO .....	12
MARCO FILOSÓFICO .....	13
MISIÓN .....	13
VISIÓN.....	13
OBJETIVOS .....	14
OBJETIVO GENERAL .....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
UBICACIÓN.....	15
BENEFICIARIOS.....	15
FASES Y PRIORIDADES.....	15
METODOLOGÍA.....	16
INTERVENCIÓN.....	17
PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:.....	17
CALIDAD DE VIDA LABORAL: .....	18
CONVIVENCIA INSTITUCIONAL:.....	18



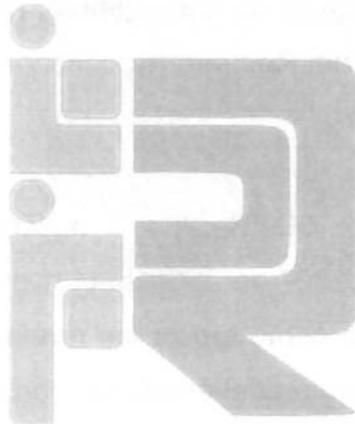
**INFIDER**  
Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

**PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL**

**Versión: 01**

INCENTIVOS:.....	19
ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS (NO PECUNIARIOS).....	20
DÍAS COMPENSATORIOS .....	20
DÍAS NAVIDEÑOS .....	21
DISTINCIONES POR ANTIGÜEDAD .....	21
ACTIVIDADES DE SALUD .....	21
DIA DE LA FAMILIA.....	21
CRÉDITO HIPOTECARIO .....	21
PRESUPUESTO .....	23
EJECUTOR.....	23





**INFIDER**  
Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y  
FINANCIERA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS DE PERSONAL

Versión: 01

## INTRODUCCIÓN

A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional actualización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política del Recurso Humano Estatal, el Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda INFIDER, como Ente Territorial está encaminado en ofrecer a sus servidores un Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 que busca suplir las necesidades y posibilidades de los servidores y sus familias, ya que ellos son parte fundamental y sustancial en nuestra entidad. Es por ello, que este plan es parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad.

A través de este Plan se busca implementar y generar nuevas políticas que incidan en el éxito de la administración del Recurso Humano y el cumplimiento de metas y objetivos institucionales

Con él enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue “mejorar el nivel de vida del Servidor y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Al elevar el nivel de vida del servidor, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta el Instituto.



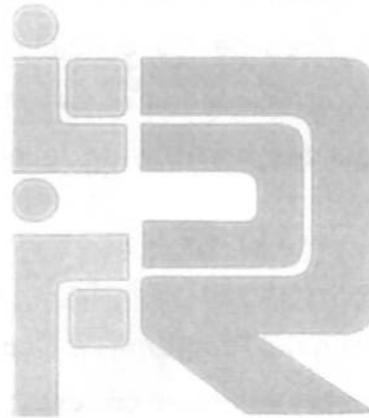
**INFIDER**  
Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risora do

PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y  
FINANCIERA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS DE PERSONAL

Versión: 01

Siguiendo con las Directrices Estatales, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del INFIDER se cimenta en los tres conceptos que Manfred Max-Neef expuso en su teoría del Desarrollo a Escala Humana "*Necesidades* (Cualidades esenciales relacionadas con la evolución), *Satisfactores* (formas de ser, hacer, tener y estar relacionadas con estructuras) y *Bienes Económicos* (objetos que se relacionan con coyunturas)". Solo nos compete enunciarlos y no ahondar en su ilustración y entendimiento, ya que con la ejecución del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos se hará más práctica su comprensión.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo. Entonces, se puede entender al sistema de estímulos como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Los Programas de Bienestar Social en la institución tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias; así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda se enmarca dentro del Programa de Capacitación, pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento de la Organización.

**Programas de bienestar social:** Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.



**INFIDER**  
Instituto de Fomento para el Desarrollo de Recursos Humanos

PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL

Versión: 01

**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.



	<b>PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL</b>	

## IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente el INFIDER es una entidad en la que a diario se propende porque el funcionario de la Entidad se enfoque en el ejercicio de sus competencias, con los medios suministrados por la institución, facilitando la armonización de las diferentes dependencias y propiciando el mejoramiento del Clima Laboral que demanda el mejoramiento de la comunicación entre todos los actores, y la ejecución de actividades que permitan la interacción entre todos los servidores.

Por tanto, al introducir el presente instrumento “Plan de Bienestar Social e Incentivos” tiene como principal propósito promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables y comunicación asertiva y de esta manera, aumentar los niveles de calidad de vida de las personas, tanto a nivel individual como de su familia y comunidad y reducir los factores de riesgo, generados por las comorbilidades inherentes y los conflictos generados por una comunicación inadecuada entre los servidores

 <b>INFIDER</b> Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risora de	<b>PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL</b>
	<b>Versión: 01</b>

## PROPÓSITOS

Incorporar estrategias y acciones encaminadas a desarrollar actividades de bienestar que contribuyan al cumplimiento de los programas y que argumenten las necesidades en materia de bienestar, atendiendo de una manera óptima cada una de las áreas de ejecución para el año 2024, teniendo en cuenta que los planes de Bienestar Social e Incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas e ideas que los funcionarios de la entidad expresen o hayan expresado, conjugándose con la capacidad institucional para así generar, crear, sustentar y mejorar las condiciones que beneficien 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 y efectividad, al interior de la Entidad, que al final se refleje en la satisfacción del cliente externo por los servicios prestados.

 <b>INFIDER</b> <small>Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda</small>	<b>PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL</b>	

## DESCRIPCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos que se va a implementar, durante el presente Gobierno se circunscribe a cinco (5) Áreas, ellas son: Área Deportiva, Área de Promoción Cultural, Área Recreativo-Turística, Área Educativa, Área Preventiva, y Área de Promoción del Desarrollo Humano. Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con el Instituto.

Las acciones a desarrollar en el Área Cultural pretenden desarrollar aptitudes artísticas, así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación.

- El Área Recreativo-Turística busca orientar el esparcimiento y la integración de los servidores a través de la realización de diferentes encuentros presenciales que permitan mejorar la convivencia, así como encuentros, entre otros, en sitios campestres alejados de la Ciudad.
- El Área Deportiva busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia.
- El Área Preventiva procura proveer a los servidores de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas, así como fortalecer las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Por último, con el Área de Desarrollo Humano se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de particular interés, tales como la Novena de Navidad y Otras.



	<b>PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL</b>

**Versión: 01**

## MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 1952 de 2019 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos: 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. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. MARCO NORMATIVO.
- 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 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)



**INFIDER**  
Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y  
FINANCIERA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS DE PERSONAL

Versión: 01

## MARCO FILOSÓFICO

### MISIÓN

Contribuir y promover el desarrollo integral de los servidores del INFIDER y al mejoramiento de su calidad de vida de manera sostenible mediante la promoción de acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas de los empleados para lograr un ambiente laboral positivo.

### VISIÓN

Lograr que el Plan de Bienestar Social e Incentivos se establezca como un instrumento innovador dentro de la política de Administración del Talento Humano para el mejoramiento de la calidad de vida, formación integral de los empleados y directivos de la organización.



**INFIDER**  
Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y  
FINANCIERA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS DE PERSONAL

Versión: 01

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del servidor con el servicio que presta la entidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cubrir la totalidad de los servidores del Instituto, teniendo en cuenta su tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre servidores y dependencias.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Estimular en todas las dependencias del INFIDER y en todos los servidores, la participación y consolidación del bienestar institucional, individual y colectivo.



## **UBICACIÓN**

La localización física donde se desarrollará la mayor parte del Plan de Bienestar Social e Incentivos será en la medida de lo posible en las instalaciones del Instituto.

También se desarrollarán muchas actividades de tipo deportivo fuera de las instalaciones del Instituto, puesto que él no cuenta con ese tipo de locaciones y por tanto habrá que contratar las entidades que presten dicho servicio.

De otro lado las actividades Recreativas y de Integración se realizarán en las fincas Agro turísticas fuera de la ciudad, las cuales cuentan con todas las instalaciones campestres que permitan un sano y relajado esparcimiento de los servidores.

## **BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos son todos los servidores de la planta de personal del Instituto, en estado de: Servidores de Carrera Administrativa, Servidores de Libre Nombramiento y Remoción, de período fijo y Servidores Públicos Provisionales.

## **FASES Y PRIORIDADES**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se ha de implementar en una fase única una vez aprobado durante el presente año y las prioridades corresponden a las áreas ya señaladas con antelación en el campo de descripción.

	<b>PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL</b>
	<b>Versión: 01</b>

## **METODOLOGÍA**

Para el diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP en sus páginas de Internet y por tanto se da aplicación a la estructura de diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos por ellos sugerida.

Al tener a la mano la estructura de presentación del Plan de Bienestar Social e Incentivos y la identificación de las actividades de mayor interés en las cuales estaban interesados los servidores se optará por trabajar a través del comité directivo la construcción del cronograma que permita programar la ejecución de las diferentes actividades a desarrollar y adelantar las gestiones correspondientes para hacer efectivo su cumplimiento.

	<b>PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE PERSONAL</b>
	<b>Versión: 01</b>

## INTERVENCIÓN

El programa de Bienestar e incentivos para el año 2024 está dirigido a todos los servidores de la Entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el Bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarcan dentro de dos áreas:

**PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:** Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios. Empresas promotoras de salud (EPS), administradores de fondo de pensiones y cesantías, administradoras de riesgos laborales (ARL), Fondos de vivienda y cajas de compensación familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. La Dirección Administrativa y Financiera, será la encargada de permitir una adecuada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

**CALIDAD DE VIDA LABORAL:** La calidad de vida se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; Lo anterior impacta positivamente tanto en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito del trabajo y la solución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

#### Estrategias

- Lograr la participación de los funcionarios en el desarrollo organizacional y de seguridad y salud en el trabajo.
- Propiciar espacios de reflexión para mejorar la comunicación asertiva de la Entidad.
- 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 todos los actores de la entidad el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- Integración familiar

**CONVIVENCIA INSTITUCIONAL:** Con la realización de actividades para afianzar espacios de encuentro y de convivencia institucional, se pretende rescatar los valores y creencias, tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un

mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; Siendo esta una oportunidad para establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

### Estrategias

- Para el otorgamiento de los incentivos, el mismo se determina a partir del nivel de excelencia, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
  - Entrega de reconocimientos especiales, como, por ejemplo, menciones de honor.
  - Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo a través de la página WEB y correo institucional.

La ejecución del presente Plan se hará de acuerdo a la normatividad vigente.

12

## ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS (NO PECUNIARIOS)

### DÍAS COMPENSATORIOS

El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres días, cuando medie justa causa. Corresponde al jefe del organismo respectivo, o a quien haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos.

Adicional en comité de Convivencia Laboral del INFIDER realizado el día 19 de mayo de 2022, según Acta No. 004, solicitó otorgar a cada servidor público del INFIDER un día remunerado de permiso para celebrar su cumpleaños, como estímulo por las labores desarrolladas, dado que después de analizada la solicitud del comité de convivencia COCOLAB, se considera pertinente actualizar el programa de bienestar e incentivos para el INFIDER, otorgando a cada servidor público, un día remunerado de permiso para celebrar su cumpleaños, como estímulo por las labores desarrolladas.

## **DÍAS NAVIDEÑOS**

Se realizarán actividades de novenas e integración de fin de año.

## **DISTINCIONES POR ANTIGÜEDAD**

Se hará reconocimiento al servicio, el compromiso y la entrega de los colaboradores que cumplen 5, 10, 15, 20, y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromiso con el Infider, reconocimiento público que se compartirá con los funcionarios del Infider.

## **ACTIVIDADES DE SALUD**

Pensando en la calidad de vida de nuestros colaboradores, realizaremos diferentes actividades que buscan el cuidado de la salud, particularmente acciones en Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicación asertiva.

## **DIA DE LA FAMILIA**

Que el artículo 1 de la ley 1361 de 2009 establece “Los empleados deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador”, que en principio será un día libre semestralmente, debidamente agendado y remunerado o en su defecto una actividad colectiva debidamente programada y socializada con los servidores.

## **CRÉDITO HIPOTECARIO**

El Infider busca ampliar a 50 veces el salario para adquisición de vivienda, y un plazo mínimo de hasta 10 años y máximo hasta 15 años para trasladar nuestros créditos hipotecarios a la entidad o acceder a nuevas propiedades para la aprobación de este crédito hipotecario los funcionarios deben cumplir con los requisitos establecidos del Manual de Políticas del Sistema de Administración y Gestión del Riesgo Crediticio del Infider.



## PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Institución para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos es de diecinueve millones de pesos (\$19.000.000) de pesos m/cte.

## EJECUTOR

El ejecutor del presente trabajo es el INFIDER a través de la Dirección Administrativa y Financiera.



ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
 Fabián Noreña Arboleda Director Administrativo y Financiero.	 David Fernando Giraldo Rojas Jefe Oficina Asesora de Jurídica.	 Duplefando Jesús Buitrago Torres Gerente.

Fecha de vigencia: 21 de octubre 2020