

	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 1 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0



ANSP

1.0 CONTROL DE CAMBIOS

Revisión:	0	1	2	3	4	5	6	7
	07-09-2022							
	Por cambio estructura organizativa y alineación con LPA.							

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
 Licda. Yeymi Estephanie Urbano de Cerón	 Lic. Fidel Ángel Mazariego Machuca	 Cmdo. Cesar Baldemar Flores Murillo
  Licda. Mónica Emperatriz Carrillos de Ayala Colaboradora Administrativa Departamento de Prestaciones y Beneficios Jefa División de Bienestar Laboral y Estudiantil	 Lic. Fidel Ángel Mazariego Machuca Subdirector de Administración	 Cmdo. Cesar Baldemar Flores Murillo Director General

	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 2 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

2.0 INTRODUCCION:

La Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), en concordancia con la Acción Operativa 1, Gestión del Talento Humano y en razón de mejorar la calidad de vida laboral y humana de los empleados, estimulando en él la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio de la función pública y su efectiva participación en el logro de los fines de la institución, lidera proyectos de trascendencia en la gestión del talento humano para responder de manera competitiva y exitosa a las demandas y necesidades de bienestar social del personal de la academia.

Desde esta perspectiva, y como uno de los procesos fundamentales desarrollados a favor del Bienestar Institucional, se presenta LA POLÍTICA DE INCENTIVOS, como insumo para la implementación y puesta en marcha de los programas que, en materia de desarrollo humano, calidad de vida y mejoramiento del clima institucional busquen favorecer a los empleados.

Dicha política permite estandarizar la conceptualización sobre el tema de incentivos que, impacte en el personal y su entorno laboral; en esta línea, el propósito es presentar de manera clara los lineamientos definidos por la ANSP en materia de desarrollo humano, para fomentar el reconocimiento del buen desempeño como antecedente de la motivación laboral, mejorando desde esta perspectiva los niveles de excelencia.

3.0 JUSTIFICACIÓN:

La ANSP con el objetivo de mantener un ambiente favorable que asegure las condiciones adecuadas para mejorar la calidad de vida laboral y humana de los empleados de la institución, a efecto de incentivar los comportamientos asociados a desempeños exitosos, esfuerzos ejemplares y resultados meritorios de importancia institucional; busca promover una cultura de incentivo para los empleados.

Considerando, La Política de Incentivos un factor determinante en el cambio de actitud y de motivación hacia el logro de excelentes niveles de desempeño, además, de elevar las competencias individuales y colectivas que propicien el mejoramiento continuo y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la ANSP.



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 3 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

4.0 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida laboral y humana del personal, estimulando la eficiencia, la creatividad, el mérito en el ejercicio del servidor público y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener un ambiente favorable que asegure las condiciones para la mejora continua de la calidad de vida laboral de los empleados de la ANSP.
- Incentivar los comportamientos asociados a desempeños exitosos, esfuerzos ejemplares y resultados meritorios de importancia institucional, que promuevan la sana competencia dentro de la academia.
- Fomentar la cultura del incentivo y reconocimiento entre los empleados de la institución, como factores determinantes del cambio de actitud y de motivación hacia el logro de mejores niveles de excelencia.
- Elevar las competencias individuales y colectivas que propicien el mejoramiento continuo del ejercicio de las funciones.
- Fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados hacia la ANSP y facilitar la efectividad en las actividades.

5.0 BASE LEGAL

La presente política tiene su fundamento en la Sección segunda. Trabajo y Seguridad Social. Capítulo II. Derechos Sociales de la Constitución de la República de El Salvador. Y en los siguientes cuerpos normativos:

- Ley Orgánica de la ANSP
- Normas Técnicas de Control Interno Especificas de la ANSP
- Reglamento Interno de la ANSP
- Contrato Colectivo de Trabajo de la ANSP
- Ley de Procedimientos Administrativos (LPA)



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 4 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

6.0 GLOSARIO

BIENESTAR SOCIAL: Procesos orientados a crear y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal de la institución, que permiten mejorar su calidad de vida laboral y familiar; y por ende, elevar los niveles de identificación, satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en su trabajo.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Programas orientados a promover condiciones de trabajo favorables al buen desempeño laboral y la motivación de los servidores públicos, en cuanto al clima institucional, adaptación al cambio, preparación para el retiro, identificación de la cultura institucional y fortalecimiento del trabajo en equipo.

CLIMA INSTITUCIONAL: Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los servidores manifiestan en relación con las características de la institución, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma Institución, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, jornadas de trabajo, facilitación de toma de decisiones, calidad de la capacitación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, estrategias institucionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

DESEMPEÑO: Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la organización.

EQUIPO DE TRABAJO DE ALTO DESEMPEÑO: Grupo interdisciplinario conformado por personas con amplios conocimientos y destrezas, que aportan al logro de un objetivo específico y al desarrollo de soluciones con altos estándares de efectividad. El equipo de trabajo de alto desempeño puede estar considerando un grupo, una oficina o aquellos equipos que se crean con el fin de dar cumplimiento a un proyecto específico de la unidad.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas, llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Esto con el fin de juzgar o estimar



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 5 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y; sobre todo su contribución a la institución.

INCENTIVOS: Son un estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactorio de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Reconocimientos no económicos dirigidos a destacar, mantener e incrementar desempeños y comportamientos sobresalientes a nivel individual o de equipos de trabajo.

PREMIO: Es el otorgamiento de una recompensa, galardón o remuneración que se da en reconocimiento al compromiso y esfuerzo en el logro de resultados que impacten la gestión administrativa y educativa en beneficio del personal y la Institución.

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Programas orientados a la satisfacción de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

RECONOCIMIENTOS: Es la acción y efecto de reconocer a una persona o grupo, en virtud del aporte realizado a la institución, con lo cual se lograron ciertos objetivos planteados.

7.0 SISTEMA DE INCENTIVOS:

7.1 PRINCIPIOS

La presente política se fundamente en cinco (5) principios, los cuales tienen que ser aplicados al personal por la ANSP, con el fin de gestionar adecuadamente los incentivos y el bienestar social, estos son:

Principio de dignidad

Reconocer la dignidad humana a través de la comprensión de la individualidad del ser, valorando nuestro actuar transparente basado en el respeto y la honestidad.



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 6 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

Principio de equidad y coherencia

Vivenciar la coherencia en nuestro actuar diario articulando nuestros objetivos personales con los institucionales, dentro de un marco justo que nos brinde igualdad de oportunidades.

Principio de excelencia

Trabajar con responsabilidad por la excelencia en las actividades desarrolladas, favoreciendo el fortalecimiento de competencias del servidor público y mejorando su calidad de vida, para alcanzar altos niveles de desempeño.

Principio de transparencia

Otorgamiento y aplicación de los incentivos de forma honesta y justa, con base en el cumplimiento de su labor.

Principio de oportunidad

Los incentivos deben ser concedidos en el tiempo adecuado y pertinente para que este impacte en el momento de la acción. Así mismo, se han determinado los siguientes parámetros de conceptualización y aplicación, que permitan a la institución gestionar de forma adecuada, óptima y oportuna La Política de Incentivos de la Academia Nacional de Seguridad Pública:

- Los programas deben ser para todo el personal de la Institución.
- Los jefes inmediatos de cada Departamento, Unidad, División, Subdirección y Secretaría, deben estar en capacidad de juzgar el valor de los comportamientos mostrados por el personal, así como de los logros alcanzados.
- Para que los incentivos logren estimular a los empleados mediante el reconocimiento del desempeño laboral, deberán otorgarse públicamente.

7.2 DIMENSIONES

La Política de Incentivos para el personal de la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP), se constituye en el eje articulador de las dimensiones del ser humano (ética, deontológica y de valores, intelectual, socio-afectiva, laboral y físico), el cual permite la construcción de escenarios para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 7 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

Dimensión ética, deontológica y valores

Los incentivos para la ANSP tienen como propósito destacar entre sus empleados la práctica de estilos de vida ejemplar, apoyados en la ética, principios y valores institucionales, que les permita imitar modelos y adoptar comportamientos dignos y meritorios determinados en el sistema ético.

Dimensión intelectual

Estará orientado a motivar al personal hacia el aprendizaje continuo y la asimilación de conocimientos que permitan fortalecer habilidades y valores que conjugados con la práctica y la experiencia optimicen el desempeño de las actividades.

Dimensión socio afectiva

Promoverá la cultura del reconocimiento y el respeto, favoreciendo el desarrollo de competencias de relaciones interpersonales y familiares, resolución de conflictos y un adecuado nivel de adaptabilidad, para el desempeño efectivo de las actividades.

Dimensión laboral

Promoverá una cultura de la calidad y efectividad en las actividades desarrolladas por el personal, manteniendo e incrementando los desempeños exitosos y reforzando la admiración y respeto del personal competente, que se destaca en el cumplimiento de su deber.

Dimensión física

La Política de Incentivos promueve la generación de espacios que permiten al funcionario disfrutar de un buen estado de salud, bienestar físico y mental para poder responder de manera eficiente a las exigencias personales y laborales.

Por lo anterior, la política busca promover condiciones favorables para la implementación de programas de incentivos y bienestar social, alineados a las dimensiones del ser humano, como se describe en la siguiente gráfica:



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 8 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

DIMENSIONES HUMANAS	INCENTIVOS		BIENESTAR SOCIAL	
	PECUNIARIOS	NO PECUNIARIOS	FORMACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	CALIDAD DE VIDA LABORAL
INTELLECTUAL			<ul style="list-style-type: none"> - Tiempo para estudio - Capacitación - Beneficios por convenios interinstitucionales, académicos y de cooperación 	Desvinculación laboral asistida Medición de clima institucional
SOCIO AFECTIVA			<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia social - Recreación, deporte y cultura 	
LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Seguro de vida, - Ayuda en caso de muerte, - Dos bonificaciones en el año, - Dos paquetes alimenticios, - Paquete escolar, - Becas para estudio, - Ayuda para lentes, - Uniformes, - Vacaciones, - Clínica institucional que comprende: medicina general, ginecológica, pediátrica, odontológica, laboratorio clínico y atención psicológica. - Aguinaldo, - Bonificación mensual de \$200.00 dólares, la entrega está sujeta a aprobación de la asamblea legislativa, - Bonificación trimestral de \$150.00 dólares, la entrega está sujeta a aprobación de la asamblea legislativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Felicitaciones - Conmemoraciones - Reconocimientos 		
FÍSICA			<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de la salud y prevención de la enfermedad 	



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 9 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

7.3 COMPONENTES

La Política de Incentivos se conforma de dos componentes, que a continuación se enuncian, bajo parámetros y estándares que permitan cumplir con los principios de transparencia, equidad y objetividad:

- Incentivos
- Bienestar social

7.3.1 COMPONENTE INCENTIVOS

7.3.1.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS

Son reconocimientos económicos o en especie como premios que se asignarán a individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo.

a) GENERALES: Son reconocimientos que se han establecido beneficios por medio del Contrato Colectivo de Trabajo que vincula a la Academia Nacional de Seguridad Pública (ANSP) y al Sindicato de trabajadoras y trabajadores de la Academia Nacional de Seguridad Pública (SITANSP), los cuales se otorgan sin distinción:

- Seguro de vida,
- Ayuda en caso de muerte,
- Dos bonificaciones en el año,
- Dos paquetes alimenticios,
- Paquete escolar,
- Becas para estudio,
- Ayuda para lentes,
- Uniformes,
- Vacaciones,
- Clínica institucional que comprende: medicina general, ginecológica, pediátrica, odontológica, laboratorio clínico y atención psicológica.
- Aguinaldo,



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 10 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

- Bonificación mensual de \$200.00 dólares, la entrega está sujeta a aprobación de la asamblea legislativa,
- Bonificación trimestral de \$150.00 dólares, la entrega está sujeta a aprobación de la asamblea legislativa.

7.3.1.2 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Están conformados por un conjunto de programas dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia, labor diaria y tiempo de servicio.

- a) **FELICITACIONES:** Tienen por objetivo reconocer al funcionario que se destaque notoriamente en el cumplimiento de su actividad.
- b) **CONMEMORACIONES:** Mediante el recordatorio de las efemérides de profesiones u oficios, se tiene la finalidad de resaltar la importancia de cada empleado por el desempeño de su labor. Por ejemplo:
 - **Tu profesión u oficio es importante para la institución:** Busca reconocer a todos los empleados por su labor considerando que cada aporte es fundamental.
- c) **RECONOCIMIENTOS:** Se trata de incentivos que buscan agradecer, elogiar y reconocer a los empleados, por su labor y tiempo de servicio en la institución. Por ejemplo:
 - **Reconocimiento al óptimo desempeño laboral:** Tiene como propósito otorgar un reconocimiento a los empleados que tienen un alto rendimiento laboral, lo cual se ve comprobado en las evaluaciones de desempeño.
 - **Reconocimiento al docente destacado:** Tiene como propósito otorgar un reconocimiento al docente de la academia que se destaque en el logro de resultados exitosos por su desempeño en la



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 11 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

gestión docente, récord laboral, desarrollo integral, resultados favorables y práctica de valores institucionales.

- **Reconocimiento por años de servicio:** Consiste en entregar un reconocimiento a los empleados que tenga 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio en la institución, por sus contribuciones al cumplimiento de las metas establecidas por la institución.

7.3.2 COMPONENTE BIENESTAR SOCIAL

Es la satisfacción conjunta de una serie de factores, que responden a la calidad de vida del ser humano.

7.3.2.1 FORMACIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

La Academia Nacional de Seguridad Pública, a través de la División de Bienestar Laboral y Estudiantil, fortalece la formación integral del empleado y el acceso a servicios sociales, en las siguientes modalidades:

- TIEMPO PARA ESTUDIO:** Tiempo que se podrá otorgar al personal para asistir a jornadas académicas, en el marco de la realización de estudios de tipo formal como técnicos, tecnólogos, licenciaturas y estudios de postgrado; así también, otros como seminarios, congresos, conferencias, diplomados, talleres, foros, simposios y demás encuentros académicos. Debe ser tramitado a través de solicitud ante el jefe inmediato.
- CAPACITACIÓN:** Su propósito es el de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin estar sujeto al sistema de niveles y grados de la educación formal. Promueve el perfeccionamiento de la persona, el conocimiento y la reafirmación de los valores, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico,



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 12 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

c) **CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES, ACADÉMICOS Y DE COOPERACIÓN:** Cuya finalidad es ofrecer a los empleados beneficios provenientes de convenios y cooperaciones con diferentes institucionales.

d) **ASISTENCIA SOCIAL:** Comprende los servicios de asistencia psicosocial y apoyo económico ofrecidos al personal de la Institución. Por ejemplo:

- **Asistencia psicosocial:** Atención ofrecida al personal que se encuentre en condición de vulnerabilidad como: en situación de discapacidad permanente o transitoria, situaciones especiales. Este beneficio se otorga a todo el personal.
- **Asistencia económica:** Para brindar este beneficio se realizarán colectas solidarias previa autorización del Director General o quien lo sustituya en su ausencia, para apoyar económicamente al personal, que presente situaciones de calamidad o desastre; entendiéndose por calamidad “el hecho imprevisto o inesperado, no provocado voluntariamente que afecte la vida, salud o los bienes fundamentales del personal y su familia, debido a disturbios, terrorismo, terremotos, explosión, incendio, inundación o robo”, con el fin de satisfacer las necesidades prioritarias ante situaciones de calamidad o desastre; las colectas en ningún caso puedan tener carácter obligatorio.

e) **RECREACIÓN, DEPORTE Y CULTURA:** Proyectos y actividades recreo deportivas y culturales, orientadas a fomentar el aprovechamiento del tiempo libre, el sano esparcimiento, la recreación, entretenimiento, el desarrollo psicomotor, el ocio y el descanso, conducentes a mejorar la calidad de vida laboral, personal y familiar de los integrantes de la Institución.



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 13 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

Las actividades están orientadas en tres grandes líneas: recreativas, deportivas y culturales. Para tal fin se pueden desarrollar las siguientes actividades:

- Torneos interdisciplinarios deportivos
- Actividad de integración
- Convivios (fin de año y fechas especiales)
- Viernes culturales
- Disfrute de convenios con centros recreativos, sociales y vacacionales.

f) PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES:

Promueve la práctica de estilos de vida saludables y salud mental a través de la adopción de hábitos nutricionales adecuados y la disminución del sedentarismo, para prevenir la enfermedad, violencia intrafamiliar, uso de sustancias psicoactivas y trastorno por estrés a través de la educación en habilidades para la vida en las diferentes etapas del ciclo vital.

7.3.2.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL:

Programas orientados a promover condiciones de trabajo favorables al buen desempeño laboral y la motivación de los servidores públicos. Por ejemplo:

- a) **Desvinculación laboral asistida:** Desarrollo de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la Institución, con el fin de favorecer la adaptación del empleado a su nuevo rol, su familia y su entorno social. Se puede realizar un evento especial de despedida para los empleados al momento de retirarse de la institución.
- b) **Medición de clima institucional:** Consiste en realizar un diagnóstico con el objetivo de conocer las percepciones y sentimientos que los servidores manifiestan en relación con la institución.



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 14 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

7.4 ADMINISTRACIÓN DE LA POLÍTICA DE INCENTIVOS

Para el logro de los objetivos Institucionales, la División de Bienestar Laboral y Estudiantil, será la responsable de velar por el correcto otorgamiento de incentivos y bienestar social para el personal.

Las responsabilidades administrativas son:

Dirección General: Aprueba el otorgamiento de los incentivos para beneficio de todos los empleados.

División de Bienestar Laboral y Estudiantil: Vela por la ejecución y el cumplimiento de esta política con el apoyo de las siguientes dependencias:

- Departamento de Prestaciones y Beneficios
- Departamento de Talento Humano
- Departamento de Higiene, Seguridad Laboral y Medio Ambiente
- Departamento de Servicios de Salud

Subdirectores, Secretarios, Jefes de División, Jefes de Unidad, Jefes de Departamento y Encargados de Área: Evalúan el desempeño de los empleados a su cargo, dando fiel cumplimiento a la normativa establecida.

Comité de Gestión Humana: Será responsable de revisar la propuesta de otorgamiento de incentivos y emitir su dictamen, previo a la aprobación de la Dirección General. El comité será nombrado a través de acuerdo y estará integrado por las jefaturas de:

- Subdirección Académica
- Subdirección de Administración
- Subdirección de Incorporación
- División de Bienestar Laboral y Estudiantil



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 15 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

7.5 DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA DE INCENTIVOS

La División de Bienestar Laboral y Estudiantil y las jefaturas de las diferentes dependencias, serán responsables de divulgar el contenido de esta política, a todo el personal destacado en sus áreas de trabajo.

7.6 IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INCENTIVOS

Para implementar la Política de Incentivos se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Elaborar planes de trabajo, donde se definan los programas de incentivos y bienestar social con su respectivo procedimiento para aplicación, responsables e indicadores para su monitoreo y seguimiento, según detalle:

PLAN	RESPONSABLES
Plan de reconocimiento	Departamento de Prestaciones y Beneficios
Plan de integración	Departamento de Prestaciones y Beneficios Departamento de Talento Humano
Plan de capacitación	Departamento de Talento Humano
Plan promoción de la salud y prevención de la enfermedad	Departamento de Servicios de Salud Departamento de Higiene, Seguridad Laboral y Medio Ambiente

- Realizar taller de socialización a jefaturas para dar a conocer los programas.
- Efectuar reunión de comunicación y presentación de los programas a empleados, por parte de sus jefaturas.

7.7 RECURSOS NECESARIOS PARA IMPLEMENTAR LA POLÍTICA

Humanos:

Será necesario asignar personal para ejecutar el proceso de aplicación de incentivos al personal.

Financieros:

Deberá asignarse los recursos necesarios para implementar la política de incentivos.



	PROCESO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	CÓDIGO : BI-PL-002
	POLITICA DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	PÁG. : 16 de 16 FECHA : 07/09/2022 VERSIÓN : 0

Tecnológicos:

Se requerirá el uso de computadoras y herramientas e instrumentos que faciliten la implementación de la política de incentivos.

Materiales:

Papelería, útiles de oficina y otros.

7.8 SEGUIMIENTO POLÍTICA DE INCENTIVOS

Para aplicar el mejoramiento continuo a la política de incentivos, se deben realizar mediciones periódicas del grado de satisfacción de los empleados.

8.0 VIGENCIA:

La política de incentivos institucional entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Dirección General.

9.0 MATRIZ DE REGISTRO:

Nombre del formato	Código del formato
N/A	

