



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

(Bienestar, Incentivos y Clima laboral)

ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR” EL MOLINO- LA GUAJIRA

ENERO - 2025



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	
1. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	
2. ALCANCE.....	
3. OBJETIVOS.....	
3.1. Objetivo General.....	
3.2. Objetivos Específicos.....	
4. AREAS DE INTERVENCIÓN.....	
5. PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN.....	
6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	
7. INDICADORES.....	
7.1. Indicadores de eficiencia.....	
7.2. Indicador de Impacto.....	



INTRODUCCIÓN

La Asociación De Municipios “LA GUAJIRA ZONA SUR” atendiendo la necesidad de elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de sus funcionarios, y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley en materia de Bienestar Social, presenta el Plan Institucional de Incentivos para la vigencia 2025, con el principal propósito de mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios, contribuir a la construcción del clima laboral de la Entidad y de igual forma promover la integración y productividad de cada una de sus áreas. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en las Instituciones como en cada uno de los funcionarios.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en con el fin de mejorar la productividad institucional; la Asociación se encuentra comprometida con el bienestar de todos los colaboradores, para este año se implementará el Plan de Incentivos Institucionales enfocado en las necesidades propias de sus funcionarios de acuerdo al momento de coyuntura que se atraviesa y cumpliendo con las políticas nacionales para ello y aquellas referentes a la administración del Talento Humano.

Este documento contiene las consideraciones sobre los cuales se determinan y establecen los lineamientos para la definición del Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2025 en la Asociación, tomando como fundamento el desarrollo y



progreso personal que permita crear espacios que incidan positivamente en los grupos de trabajo para en el alcance de las metas y objetivos de la Asociación.

1. NORMATIVIDAD ASOCIADA

La normatividad que sustenta el Plan de Incentivos Institucionales (bienestar, incentivos y clima laboral) en la Asociación de Municipios “La Guajira Zona Sur” es el siguiente:

- a) La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
 - b) Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los emplead (sic)”.
 - c) c) Decreto 614 de 1984 “Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país”.
 - d) d) Ley 100 de 1993: Crea el Sistema de Seguridad Social Integral.
 - e) e) Ley No. 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
 - f) Decreto No.1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso



de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).

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

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los



empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017).

- **ARTÍCULO 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)
- **ARTÍCULO 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72).
- **ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:
 - Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.



- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

- **ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74).
- **ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 3. Preparar a los pre- pensionados para el retiro del servicio.



4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75).

- **ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).
- **ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales



requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

- **ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

- **ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan



la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
(Decreto 1227 de 2005, art. 79).

- **ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 80).

- **ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la Entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
- Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 81).



- **ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:
 - El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
 - Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82).

- **ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:
 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
 4. El jefe de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la Entidad.



5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

- **ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. (Decreto 1227 de 2005, art. 85) Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

- g) Decreto No. 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- h) Guía DE Estímulos para los Servidores Públicos emitida por el DAFP, 2018



- i) Ley No. 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, que en su artículo 37 señala, entre otros derechos de los servidores públicos; numeral 4 “...Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales...” y numeral 5 “...Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”
- j) Programa Nacional de Bienestar: servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022.

2. ALCANCE

Serán beneficiarios de los programas establecidos en el presente Plan de Incentivos Institucionales, pecuniarios y no pecuniarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción vinculados a la Planta de Personal de la Asociación de Municipios “LA GUAJIRA ZONA SUR” y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de la Asociación de Municipios “LA GUAJIRA ZONA



SUR", direccionado al mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como permitir elevar el nivel de satisfacción del funcionario con las funciones realizadas durante su servicio en el cual labora.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los funcionarios por medio de actividades desarrolladas en los diferentes componentes, buscando aumentar la percepción del clima laboral de la vigencia 2025.
- ✓ Crear espacios de integración de los equipos de trabajo, desarrollar y fortalecer trabajo en equipo y adaptación al cambio.
- ✓ Generar un clima organizacional que facilite motivación y satisfacción en la prestación de los servicios al interior de la Entidad.
- ✓ Generar espacios de esparcimiento, integración y desarrollo de las familias de los funcionarios de la Entidad
- ✓ Incentivar la excelencia en el desempeño de los funcionarios y equipos de trabajo

4. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Incentivos Institucionales (Bienestar, Incentivos y Clima Laboral) está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición del



clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos ejes principales:

- a) **Programa de estímulos e 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) **Programa de Bienestar Social y Clima Laboral:** está dirigido a todos los funcionarios de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos ejes principales:

5. PRIORIZACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL PLAN

De acuerdo con los datos suministrados por los diferentes frentes de recolección, a saber: Evaluación del impacto y pertinencia del plan 2025 y Necesidades de los funcionarios, se decantaron y priorizaron las siguientes actividades a fin de consolidar el PII para la presente vigencia, en cumplimiento a lo señalado en la Ley 909 de 2004, Art. 16, literal h "Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento" y, su posterior aprobación por parte de la Dirección General de la Entidad.

Producto de los requerimientos del MIPG, la Entidad efectuó la recolección de información de los funcionarios dentro de la Gestión del Talento Humano. Para la priorización de las actividades propuestas por los funcionarios, se tuvo en cuenta las



que mayor participación e impacto tuvieron en los funcionarios durante el 2024 y los requerimientos normativos.

Se presenta la relación de actividades priorizadas, en las tablas subsiguientes:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL			
1. FACTORES PSICOSOCIALES			
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Estilo de Vida Saludable para los funcionarios y sus familias	Se vincularán a los funcionarios interesados y sus familias en la modalidad virtual. También como estrategia de Prevención del sedentarismo, Podrá ser presencial, en la media que las disposiciones del gobierno así lo establezcan y el presupuesto asignado	Decreto 1072/2015 - Sistema de Gestión seguridad y Salud en el Trabajo. Programa Transversal Entornos Laborales Saludables y Estrategia 4x4. Decreto 1567 de 1998 art. 23. Decreto 2771 de 2008
2	Cursos deportivos, artísticos y culturales a través de la Caja de Compensación	Inscripción para los servidores interesados y sus familias a cursos virtuales (deportes, artísticos, educación para el desarrollo humano) a través de la Caja de Compensación	Decreto 1567 de 1998 art. 23
3	Actividades de Bienestar Espiritual	Talleres virtuales para los funcionarios y sus familias sobre técnicas de relajación, manejo de respiración, meditación, pilates, entre otras; en la modalidad virtual. Podrá ser presencial, en la media que las disposiciones del gobierno así lo establezcan y la disponibilidad presupuestal.	Actividades de Bienestar Espiritual
4	Actividades de Bienestar Espiritual	Navidad en la Asociación representa espacios de reflexión a través de la Novena de Aguinaldo y Celebración de la Navidad Infantil	Constitución Política de Colombia, artículo 19



2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR			
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Comparto con mi familia	Un día de integración de la familia de acuerdo con la normatividad aplicable // un día en el semestre	Ley 1857 de 2017

3. CALIDAD DE VIDA LABORAL			
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Celebraciones fechas especiales: día del servidor público, día internacional de la mujer, día de la secretaria, conductor y también reconoce las profesiones u oficios, día del Abogado, Administrador, Contador, Economista, Ingeniero, Psicólogo, entre otros.	La Asociación de Municipios "La Guajira Zona Sur" busca consolidar una cultura Organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad de los servidores públicos, por lo cual celebra y conmemora fechas importantes.	Decreto No. 2865 de 2013 y Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018
2	Celebra tu cumpleaños	La Asociación busca consolidar una Cultura Organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad de los servidores públicos, por lo cual establece espacios para propiciar el balance entre la vida laboral y personal del servidor público.	Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018 y Políticas de Gestión del Talento Humano - sector Presidencia
3	Turnos compensados	Generar políticas de operación para la compensación de tiempo de los funcionarios, con el fin de que accedan al disfrute de los turnos compensados para Semana Santa y Fin de Año	Decreto 648/2017
4	Medición del Clima Laboral	Efectuar seguimiento a los resultados obtenidos en la medición del 2022 y evaluar a través de esta herramienta las acciones implementadas en el Plan 2023	Decreto 1567 de 1998 Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018 Plan Estratégico Sectorial 2018



			- 2022
PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS			
INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS			
No.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	SUSTENTO NORMATIVO
1	Mejor Servidor Público Carrera Administrativa por Niveles	Se entregará el incentivo que se defina en convenio con la dirección general	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 - artículo 26 al 38 y Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP 2018
2	Mejor servidor Público de Libre Nombramiento y Remoción nivel Directivo		
3	Incentivo por atención al Usuario Externo		
4	Incentivo por atención al Usuario Interno		
5	Ceremonia entrega de incentivos - resultados cierre de vigencia	Actividad definida para exaltar la labor de los funcionarios y niveles de excelencia	Decreto 1083 de 2015 - Decreto-Ley 1567 de 1998 - artículo 26 al 38
6	Equipos de Trabajo	Efectuar la convocatoria y otorgar el incentivo de acuerdo con la reglamentación y políticas que se definan para la ejecución de los equipos de trabajo.	Decreto 1083/2015

Tabla No.1. Programa de Incentivos Institucionales (Bienestar, Incentivos y Clima Laboral).

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



La evaluación de la ejecución del Plan de Incentivos Institucionales (bienestar, incentivos y clima laboral), no es una etapa al final, sino que es una acción que acompaña permanentemente el desarrollo de las acciones asociadas al mismo. Para obtener retroalimentación sobre la ejecución del PEI, se procederá a realizar el seguimiento de forma trimestral a través de los siguientes indicadores.

7. INDICADORES

7.1. Indicadores de eficiencia

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	FRECUENCIA
Participación de los funcionarios	N° de funcionarios que participaron en las actividades / N° de cupos disponibles para la realización de las actividades *100	Al finalizar la actividad
Percepción de la Calidad	Promedio de los resultados de la encuesta de percepción de calidad, aplicada al finalizar cada actividad *100	Al finalizar la actividad

Tabla No.2. Indicadores de eficiencia

7.2. Indicador de Impacto

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	FRECUENCIA
Percepción de impacto	Resultado de la encuesta de percepción de impacto del PII	Al finalizar el año

Tabla No.3. Indicadores de impacto

Dado en el Molino, La Guajira el 27 de Enero de 2025.



RAFAEL AUGUSTO SOTO OÑATE
Director Ejecutivo

