
	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 1 de 13

# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**ESTABLECIMIENTO PUBLICO  
COLEGIO DE BOYACÁ**

**PROCESO GESTIÓN HUMANA  
SUBPROCESO TALENTO HUMANO**

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
		GDA-TH-FR-05
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión: 1
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Fecha: 30/11/13
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 2 de 13

## **INTRUDUCCIÓN**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, los Programas de Bienestar Social, deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con la entidad en la cual labora; además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades”.

El COLEGIO DE BOYACÁ comprometido con el bienestar social de los trabajadores establece un Plan de Bienestar Social e incentivos, el cual cuenta con la participación activa de las directivas de toda la entidad, con el fin de lograr una efectiva planeación, implementación, cumplimiento, así como la efectiva evaluación del proceso; adicionalmente es importante resaltar que la motivación del personal da continuidad a este proceso, en el cual el reconocimiento y seguimiento parte de las directivas y se hace extensiva a todo el personal. Desde esta perspectiva dentro de la elaboración, ejecución y evaluación de este plan, se ha incluido a los miembros de la comisión de personal, psicólogos y psicoorientadores quienes se encargan de establecer mecanismos eficaces para su implementación y desarrollo.


De esta manera la implementación de dicho Plan, tiene como fin proporcionar estrategias en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo integral de los funcionarios que conforman la comunidad del COLEGIO DE BOYACÁ, el mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias.

## **HORIZONTE INSTITUCIONAL**

Hacen parte del Establecimiento Público para lograr Una Educación Equitativa en La Libertad, El Orden y La Democracia para el Liderazgo Constructivo y se catalogan como la base del plan.

## **MISIÓN**

El Establecimiento Público COLEGIO DE BOYACÁ, claustro santanderino de amplia tradición, ofrece servicio educativo, que orienta en los estudiantes, sentido de responsabilidad, identidad y pertenencia, proyectándolos como líderes constructivos.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 3 de 13

## VISIÓN

Para su bicentenario, el Establecimiento Público COLEGIO DE BOYACÁ continuará posicionándose como uno de los mejores colegios a nivel local, regional y nacional, por su calidad en la prestación del servicio educativo, excelencia académica, apropiación pedagógica, convivencia armónica y formación en valores.

## OBJETIVOS DE CALIDAD

El Establecimiento Público Colegio de Boyacá dentro del cumplimiento de las Políticas de la Calidad, tiene establecido:

- Sistematizar la información histórica académica de los estudiantes.
- Establecer las actividades de planeación y autoevaluación, orientada a la obtención de resultados.
- Implantar el uso de nuevas tecnologías y procesos de innovación tecnológica y de comunicación.
- Fortalecer la gestión del talento humano.
- Asegurar la dotación de los recursos para el aprendizaje en todas las sedes.
- Implementar el modelo pedagógico enseñanza para la comprensión EPC.


## VALORES INSTITUCIONALES

- El amor por la vida y el conocimiento.
- El reconocimiento de la libertad, la igualdad y dignidad de cada persona.
- La pertenencia e identidad con el Colegio de Boyacá.
- La confianza como base de la solidaridad y de la seguridad.
- La paz como resultado de la justicia y de la solución pacífica de conflictos.
- La responsabilidad social e individual, de todos los miembros de la comunidad.
- La autenticidad como fundamento de la verdad.
- La creatividad como base del progreso personal y cultural.

- **ALCANCE**

La cobertura de este Programa de Bienestar Social e Incentivos, abarca a todo el personal de planta y provisional temporal que labora en el COLEGIO DE BOYACÁ.

## MARCO LEGAL

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 4 de 13

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del COLEGIO DE BOYACÁ se diseñó, teniendo en cuenta los siguientes fundamentos legales.

El decreto 1567 de 1998, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los programas de incentivos.

El artículo 17 de la ley 1110 del 27 de diciembre de 2010, establece que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.


El decreto 1225 de 2005, reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998, los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

El decreto 1225 de 2005, establece en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes, artesanías y otras modalidades que conlleven a la recreación y bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.
- 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.

En términos de aplicabilidad de los Programas de Bienestar Social e Incentivos, las disposiciones legales entienden familia: conyugue o compañera (o) permanente, padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en condición de discapacidad mayores que dependan económicamente de él.

La ley 909 de 2004, en el artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivos de los resultados institucionales, las entidades deberán

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 5 de 13

implementar el Programa de Bienestar e Incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente ley.

La ley 100 de 1993, trata el tema de seguridad social integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el decreto 1567 de 1998, cual es el área de protección y servicios sociales.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

## MARCO CONCEPTUAL

**Bienestar laboral:** proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**Planes de incentivos:** se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de experiencia.


## OBJETIVOS

### GENERAL

Diseñar el Programa de Bienestar Social e Incentivos con el fin de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios que conforman la comunidad del COLEGIO DE BOYACÁ, el mejoramiento de su calidad de vida y el de sus familias, a través de programas y proyectos.

### ESPECIFICOS

- Brindar estrategias en el ambiente de trabajo que fortalezcan el desarrollo de la creatividad, el interés y la participación de los funcionarios del CLEGIO DE BOYACÁ.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar las relaciones interpersonales, favoreciendo el clima laboral de los funcionarios.
- Realizar actividades que promuevan la vinculación, compromiso e identidad de toda la comunidad del COLEGIO DE BOYACÁ.
- Contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud física y psicológica, implementando acciones preventivas y educativas.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 6 de 13

- Originar espacios de recreación, deporte y cultura promoviendo la vinculación de la comunidad educativa y administrativa como actores y/o espectadores, incentivando la socialización, la disciplina y la sana competencia.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, de manera que se genere una identidad y compromiso institucional.

## METODOLOGÍA

Con el fin de dar cumplimiento a los requisitos legales vigentes y teniendo en cuenta el documento modelo: Guía de Bienestar Laboral y clima organizacional, del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se elaboro el Programa de Bienestar e Incentivos para el año 2019, a partir de las siguientes fases:




### FASE 1: DIAGNÓSTICO

En lo correspondiente a esta fase, se elaboro un formato de encuesta, el cual fue diligenciado por cada uno de los funcionarios con el objeto de determinar el estado actual de las necesidades, evaluar los programas y actividades de Bienestar Social Laboral, identificar el impacto de dichos programas a nivel organizacional, personal y social, para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de la misión institucional.

### FASE 2: ANÁLISIS

Se identifican las necesidades de acuerdo a la información arrojada en la encuesta y se procede al diseño de programas y estrategias de solución.

### FASE 3: DISEÑO

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
		GDA-TH-FR-05
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión: 1
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Fecha: 30/11/13
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 7 de 13

Para dar cumplimiento a esta fase, se busca formular programas y proyectos que puedan dar solución a las problemáticas detectadas y al cumplimiento de los objetivos propuestos, se establece el cronograma para la ejecución.

#### FASE 4: EJECUCIÓN

En esta fase se llevan a cabo los programas y proyectos definidos en la fase de diseño, teniendo en cuenta la coordinación entre las acciones a realizar y los recursos necesarios para llevar a cabo la ejecución; así como el tiempo establecido.

#### FASE 5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Esta fase permite obtener información acerca del estado o evolución de la problemática y de la efectividad de los proyectos y programas en ejecución; igualmente proporciona mecanismos para corregir posibles fallas en el proceso.

#### PLAN DE TRABAJO

Atendiendo a las necesidades de bienestar detectadas y con el fin de promover una atención integral y propiciar un desempeño productivo del Programa de Bienestar Social e Incentivos, éste se enfoca en el desarrollo del componente de calidad de vida laboral.

Centrados en logro y el éxito del Programa de Bienestar social e incentivos y motivados a obtener resultados y niveles de satisfacción en progreso, se trabajara a través de áreas las cuales reflejaran la actividades diseñadas para la comunidad del COLEGO DE BOYACÁ y sus familias.


##### 1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

Orientada a mejorar la calidad de los miembros de la comunidad educativa y sus familias, aportando estrategias que permitan desarrollar su labor y contribuir de manera efectiva con su equipo de trabajo, desde diferentes niveles de interacción.

Igualmente proporcionar espacios físicos seguros, confortables y de fácil acceso (autónomo), garantizando la movilidad, la interacción/comunicación social y eliminando barreras arquitectónicas que dificulten la integración de las personas en condición de discapacidad.

##### 2. ÁREA DEPORTIVA

Pretende incentivar y motivar habilidades deportivas, originadas en la sana competencia y esparcimiento, como complemento a la labor diaria, la utilización del tiempo libre y la formación integral del funcionario, fortaleciendo de esta manera su estado físico y mental, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y social.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 8 de 13

### 3. ÁREA CULTURAL

Corresponde a la integración social y el desarrollo humano, en esta área se promueve el arte y la creatividad, a través de la organización de eventos que incluyen actividades lúdicas, artísticas y culturales.

### 4. AREA RECREATIVA

Es una herramienta fundamental en el aprendizaje social, ya que genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, posibilitando de esta manera, el afianzamiento de valores institucionales y personales.

### 5. AREA SOCIAL

A través de las actividades de tipo social, se pretende fortalecer y mejorar espacios de interacción, participación, de intercambio de cultura, creencias y conocimientos, afianzar las relaciones interpersonales.

Se velará por la conmemoración de fechas especiales que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

## PROGRAMAS

### 1. Programa de Bienestar Social

Los programas de Bienestar Social del COLEGIO DE BOYACÁ, buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios administrativos, docentes, directivos docentes y personal de servicios generales, de manera que se fortalezca la formación integral y de salud, que respondan a las necesidades relacionadas con promoción de la salud, prevención de enfermedades y accidentes laborales, capacitación, cultura, recreación y deporte.

El programa de bienestar social está compuesto por las siguientes actividades:

#### Calidad de vida

Mejoramiento clima y cultura organizacional

Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio


Desvinculación laboral asistida

Estímulos e incentivos

Inclusión de personas en condición de discapacidad

Capacitaciones



	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 9 de 13

### **Actividades de recreación y deporte**

Jornadas deportivas y recreativas

Capacitaciones

### **Actividades de integración social**

Celebración día de la Mujer

Celebración día del Hombre

Celebración día de la Secretaria

Celebración día del Maestro

Celebración día del Trabajo

Celebración día del Estudiante

Celebración día del Niño

Exaltación de los funcionarios

Aniversario del Colegio

Cumpleaños de los funcionarios

Capacitaciones

### **Actividades promoción y prevención**

Jornadas saludables

Talleres, charlas, capacitaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.


## **2. Programa de Estímulos**

El Establecimiento Público COLEGIO DE BOYACÁ, comprometido con el desarrollo y la formación integral de sus funcionarios y con el fin de contribuir al propósito misional de la entidad, ha dispuesto convenios interinstitucionales con las universidades de la ciudad de Tunja, para otorgar descuentos educativos en los diferentes programas de educación superior ofrecidos por las mismas.

Se realizará el suministro de dotación (calzado y vestido), cada cuatro meses en forma gratuita, a los funcionarios que devenguen hasta dos veces el salario mínimo mensual. La dotación se entregará al trabajador que al momento de la entrega de la dotación según las fechas fijadas por la ley, haya cumplido más de tres meses trabajando para la entidad.

## **3. Programa de Incentivos**

**Incentivos no pecuniarios por antigüedad:** se realizará el reconocimiento por antigüedad a los funcionarios que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años en la prestación de servicio a la entidad, a través de una ceremonia de exaltación.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 10 de 13

**Incentivos pecuniarios:** se hará entrega de un bono navideño a cada funcionario de carrera administrativa, cuyo valor será establecido de acuerdo al presupuesto anual del Establecimiento Público.

#### 4. Programa de Desvinculación Laboral asistida

El objetivo de este programa es capacitar al personal desvinculado o próximo a recibir su pensión, en técnicas y estrategias de afrontamiento positivo y así mismo entrenarlo en la búsqueda de un nuevo empleo o actividad.

Dicho programa aplica para todo el personal administrativo, docente, directivo docente y personal de servicios generales del COLEGIO DE BOYACÁ, que este próximo a la desvinculación laboral.


#### 5. Programa de inclusión de personas en condición de discapacidad

El Establecimiento Público COLEGIO DE BOYACÁ, comprometido con la inclusión social de las personas en condición de discapacidad y en aras de dar cumplimiento a los requerimientos establecidos en la Ley 1287 de 2009, la Ley 1346 de 2009, el Decreto 1538 de 2005, la Ley 762 de 2002, la NTC 4774 de 2000, la NTC 4902 de 2000, la NTC 4732 de 1999, el Decreto 1504 de 1998, la NTC 4143 de 1998, la NTC 4145 de 1998, la NTC 4349 de 1998, la Ley 361 de 1997, la Ley 400 de 1997, la NTC 4140 de 1997, la NTC 4144 de 1997, la NTC 4201 de 1997, la Ley 12 de 1987, la Ley 982 de 2005, la Ley 1712 de 2014 y la Ley 1618 de 2013; establece un programa cuyo objetivo es garantizar escenarios físicos que permitan la autonomía espacial y la participación plena en el ambiente educativo y en la entidad en general; a través de la eliminación de las barreras que afectan, obstruyen y obstaculizan el funcionamiento corporal y personal, así como la buena y eficiente relación con el entorno.

Para tal fin dentro de las sedes del Establecimiento Público se identifican barreras de tipo:

**ARQUITECTÓNICAS:** son aquellas barreras físicas que se encuentran a nivel de cada edificación: escalones, pasillos, puertas y ventanas estrechas, servicios de pequeñas dimensiones, baterías de baños de difícil acceso entre otros.

**DE COMUNICACIÓN:** son aquellas barreras de señalización que suponen impedimento o riesgo de las personas con algún tipo de discapacidad.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 11 de 13

Con el fin de eliminar dichas barreras el COLEGIO DE BOYACÁ dispone incluir dentro de su infraestructura:

### **Escaleras rampas y rampas escalonadas**

Se debe de procurar el diseño de rampas y escaleras que cumplan con los requerimientos necesarios que permitan a las personas ingresar y salir libremente por un espacio sin tener algún perjuicio o barrera arquitectónica alguna. En toda rampa o escalera se deben de instalar pasamanos a ambos lados, en dos hileras, una a 0.75 m del nivel de piso acabado, y otra a 0.90 m del mismo, la razón de estos dos pasamanos, es permitir el fácil agarre por parte de los usuarios siendo estos altos de estatura o bajos. Próximos al inicio de la baranda y al final de la escalera o rampa, se debe proyectar 30 cm antes y después, para realizar una transición previa y posterior a la utilización de la escalera o rampa.

Altura mínima de barandas en escaleras Las barandas deben permitir el fácil agarre sin causar molestia alguna, para ello se debe utilizar de tipo circular, de diámetro 4.5cm, y separada de la pared a la misma distancia.

La superficie de la baranda debe ser lisa y no presentar alguna irregularidad, con el ánimo de no causar daño a los usuarios que la utilicen. Las escaleras deben guardar la proporción indicada entre la huella y la contrahuella, esta proporción es  $2a+b: 60$  a  $64$  cm Donde a: contrahuellas Donde b: huella.

El ancho mínimo deberá ser 1.20mt, el primer y último tramo deberá poseer un color y textura diferente, con el ánimo de dar señales en las escaleras que permitan la identificación del comienzo y fin, los descansos serán del ancho de la escalera, menor a estos no pueden ser.

### **Rampas**

Se establecen las siguientes pendientes longitudinales máximas para los tramos rectos de rampa entre descansos, en función de la extensión de los mismos medidos en su proyección horizontal (l).


6 m < l r 10 m; la pendiente máxima debe ser del 6 %

3 m < l r 6 m; la pendiente máxima debe ser del 8 %

1,5 m < l r 3 m; la pendiente máxima debe ser del 10 %

1 r 1,5 m; la pendiente máxima debe ser del 12 %.

### **Baterías de baños**

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
		GDA-TH-FR-05
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Versión: 1
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Fecha: 30/11/13
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 12 de 13

Las baterías que se diseñen, deben proporcionar el servicio para todo tipo de usuarios, en especial los de movilidad reducida, se deben ubicar en lugares visibles y áreas que no interfieran con los demás espacios. Los controles de apertura, deben estar colocados a una altura máxima de 0,90 m del nivel del piso, para poder realizar las maniobras de transferencia desde la silla al aparato sanitario, se debe prever un espacio contiguo de mínimo 80 cm y unas barras de apoyo que permitan realizar dicha maniobra.

### **Pasillos de circulación**

El ancho mínimo de los pasillos está en relación con el número de personas con movilidad reducida que transiten por allí. Para el caso de dos sillas de ruedas al tiempo, se establece un ancho mínimo de 1.80 mt, este ancho permitirá la maniobrabilidad de las sillas de ruedas.

En los casos que sea eventual la circulación en silla de ruedas, el ancho mínimo recomendable será de 1.20 mt, para el caso de circulación exclusiva de sillas de ruedas, este puede reducirse a 90cm.


### **Puertas y ventanas**

Las puertas interiores deben tener un ancho mínimo de 90cm, para el caso de las exteriores, estas deben de prever un espacio para la maniobrabilidad de las personas de sillas de ruedas, es decir, realizar una antesala previa a los ingresos al Establecimiento. Las manijas instaladas en dichas puertas, deben ser de fácil accionar y situarse a mínimo 1.0 m del nivel del piso, para esto se recomiendan manijas alargadas, no de pomo redondo que dificulta el manejo. Las ventanas deben de facilitar una relación interior exterior adecuada, la altura de antepecho que permite esta relación está en el rango de 0.85 m a 1 m máximo.

### **Señalización**

Facilitar a las personas con discapacidad información dirigida al público en general, de manera oportuna y sin costo adicional, en formato accesible y con las tecnologías adecuadas a los diferentes tipos de discapacidad.

Aceptar y facilitar la utilización de la lengua de señas, el Braille, los modos, medios, y formatos aumentativos y alternativos de comunicación y todos los demás modos, medios y formatos de comunicación accesibles que elijan las personas con discapacidad en sus relaciones oficiales.

	COLEGIO DE BOYACÁ	Formato
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	GDA-TH-FR-05
	PROCESO GESTIÓN HUMANA	Versión: 1
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/11/13 Página 13 de 13

Reconocer y promover la utilización de lenguas de señas.

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Anexo PLAN DE BIENESTAR.