

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2023**

**SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
TALENTO HUMANO**

**INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE BUCARAMANGA**

**Bucaramanga, 2023**

## 1. INTRODUCCION

En concordancia con los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, en respuesta a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, en aras de propender por su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario Público con su entidad, y con el acompañamiento de la Comisión de Personal, ha diseñado el presente Plan de Bienestar Social para la vigencia 2023.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los funcionarios públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, el Instituto consultó y revisó los planes de bienestar ejecutados en vigencias anteriores, para finalmente llevar el análisis y estudio del Plan de Bienestar 2023 y presentarlo ante la Comisión de Personal para que de manera participativa conociera y aportara en la planeación de las actividades a desarrollar en concordancia con el presupuesto asignado para la presente vigencia.

El Programa de Bienestar Social para la vigencia 2023 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, y las expectativas de los funcionarios Públicos, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral dando espacios participativos para reafirmar grupos de trabajo más eficientes y competitivos según los cambios y mejoras en la organización.

## 2. OBJETIVOS

- Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario público, en su vida personal y familiar para que se constituyan en factores motivacionales para su buen desempeño laboral
- Generar condiciones de buen clima laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios públicos, para lograr eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios que prestan sus servicios en la organización, en busca de la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo de los funcionarios públicos y de su grupo familiar.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Incentivar el buen desempeño de los funcionarios con los resultados obtenidos según los diferentes programas institucionales que permitan un reconocimiento especial por su desarrollo dentro de la Entidad.
- Crear y sensibilizar a los funcionarios que se encuentran dentro de los pre-pensionados, a través de una participación en actividades planeadas para su inclusión.

### 3. MARCO LEGAL

NORMAS	DESCRIPCION
<b>Decreto 1567 de 1998, artículo 22</b>	Establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se regulan normas que regulan el empleo público, la Carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 734 de 2002 (Ley derogada a partir del 29 de marzo de 2022, por el Artículo 265 de la Ley 1952 de 2019)</b>	En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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.
<b>Decreto 1227 de 2005 (derogado por el Decreto 1083 de 2015)</b>	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.  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.

### 4. MARCO CONCEPTUAL

"El Bienestar del individuo consiste en un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral. El Plan de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como individuales del empleado público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los empleados públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio

laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del empleado público con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral.”

Bienestar Social: Es un proceso permanente basado en mejorar las condiciones tanto laborales como personales que contribuyan con el desarrollo integral de los funcionarios, con actividades y temas que inciden en la calidad de vida del funcionario público tanto laboral como un empleo digno como personal con temas de salud, recreaciones entre otros.

Talento Humano: Es un pilar fundamental en el desarrollo de una entidad, ya que son el activo fijo que hace que la Entidad crezca y sea reconocida, también se basa en la variedad de gustos e intereses de cada uno que hacen la suma para una organización con grandes competencias.

Clima Laboral: Hace énfasis en el ambiente de trabajo que se desarrolla diariamente dentro de la Entidad, influye en la productividad y el desarrollo de cada funcionario frente a los objetivos generales establecidos.

Cultura Organizacional: Son los comportamientos que se establecen a través de los valores, hábitos y las normas que la entidad crea para que sean adoptados por todos los funcionarios, a fin de que interactúen a nivel interno unos con otros.

Incentivos: Son estímulos dentro de la institución con el fin de reconocer el desempeño de los funcionarios por resultados con excelencia de manera individual o por equipos de trabajo.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Se basa en una actividad multidisciplinaria la cual va dirigida a todos los funcionarios de la institución, en la cual se promueve la salud, los buenos hábitos, el bienestar en todos los ámbitos, y en seguridad la prevención y el control de accidentes y enfermedades y las condiciones que pueden poner en peligro la vida de los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, considera al Talento Humano a su servicio, como el eje central para el cumplimiento de las metas planteadas y por ello se ha propuesto, ofrecerles, dentro de las posibilidades, las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan, engrandeciendo la misión institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los productos y servicios a su cargo.

## 5. POLÍTICAS GENERALES

Este plan de Bienestar fue objeto de evaluación por la Subdirección administrativa y financiera –Recurso Humano frente a las actividades del año anterior, identificando la aceptación e implementación de los programas, enmarcados en la norma vigente, contribuyendo así al clima laboral.

El Plan de Bienestar Social y Estímulos de los Colaboradores que presta el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, estará orientado por las siguientes políticas generales:

Está contenido en un cronograma de actividades anexo al mismo, el cual no es rígido sino susceptible de modificaciones permanentes.

El plan de incentivos bajo las normas establecidas promueve el mejoramiento del desempeño de los funcionarios de Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga.

La Comisión de Personal del Instituto Municipal de Cultura y turismo de Bucaramanga, incidirá en la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, aportando sugerencias y estrategias que de considerarlo la subdirección administrativa lo ajustará.

Se realizarán actividades y capacitaciones en busca de sensibilizar a los funcionarios de la institución.

En todo caso, el Plan de Bienestar Social y Estímulos, estará sujeto al presupuesto que se asigne para la vigencia, por lo cual algunas de sus actividades pueden variar.

## 6. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El IMCT buscando contar con recurso humano eficaz y eficiente y que se encuentre motivado, en cumplimiento de una gestión administrativa, ha dispuesto sus recursos humanos y financieros orientándolos a su fortalecimiento, a través de acciones de mejoramiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, la recreación y el bienestar, mediante el reconocimiento de su desempeño en la prestación del servicio público.

El programa de bienestar social para los funcionarios del IMCT durante la vigencia 2022 fue ejecutado de la mano con la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO. Con fundamento en las experiencias obtenidas en dicha vigencia se proyecta el presente

programa.

La Subdirección Administrativa y Financiera busca fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; desde aquí se propician las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral que generen un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Se busca la mejora continua en el Clima Organizacional del IMCT a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

El Plan de Bienestar está basado en la eficiencia, contribuye en la construcción del ambiente laboral en la búsqueda de impulsar los objetivos organizacionales.

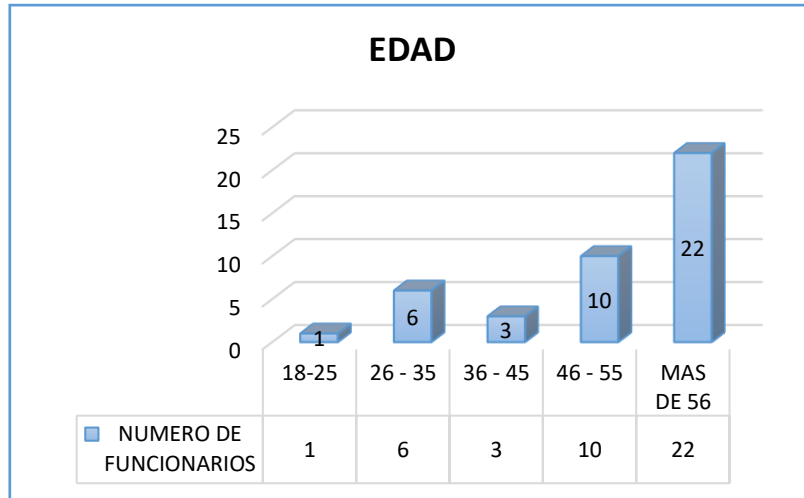
Se invitó a participar al 100% de los funcionarios públicos en la participación de la construcción del Plan Bienestar según las necesidades.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga en conjunto con sus funcionarios optó en trabajar estrategias que permitieran identificar las necesidades a incluir en el plan de bienestar para la vigencia 2023 utilizando como herramienta principal una encuesta de clima organizacional que contiene 12 preguntas que permiten identificar las necesidades a incluir en el plan.

Una vez aplicada la encuesta a los 42 funcionarios, se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación del Plan de bienestar social e incentivos.

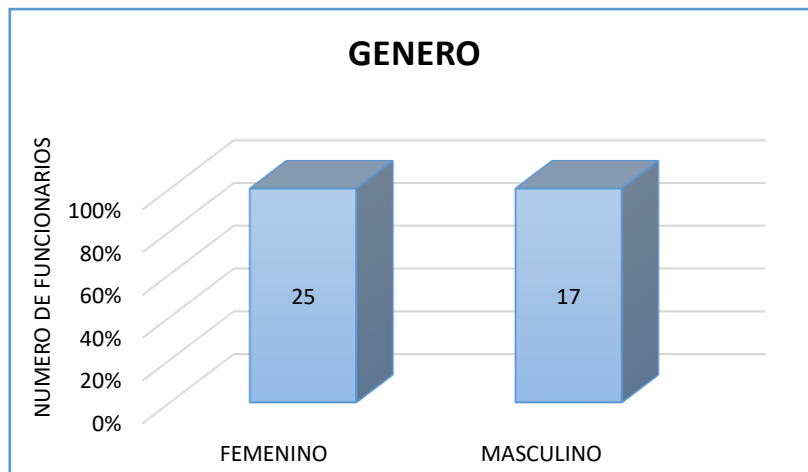
## 1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS FUNCIONARIOS

### RANGO DE EDAD



La clasificación demográfica de los funcionarios del IMCT indica que del total de los 42 que actualmente están vinculados con la entidad prevalecen 22, los cuales corresponden a mayores de 56 años y los 20 restantes están distribuidos en un rango de edad de los 18 a 55 años.

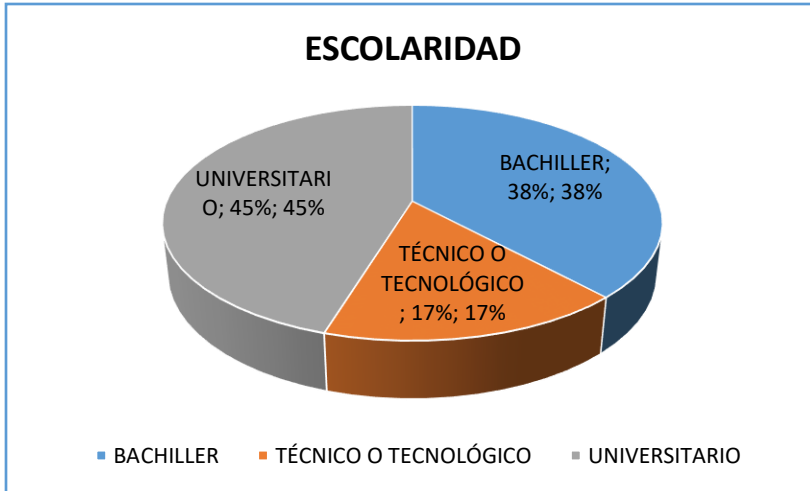
### GENERO



La clasificación demográfica de los funcionarios del IMCT indica que del total de los 42 que actualmente están vinculados con la entidad prevalecen 25, los cuales corresponden al género femenino y los 17 restantes corresponden al género masculino.

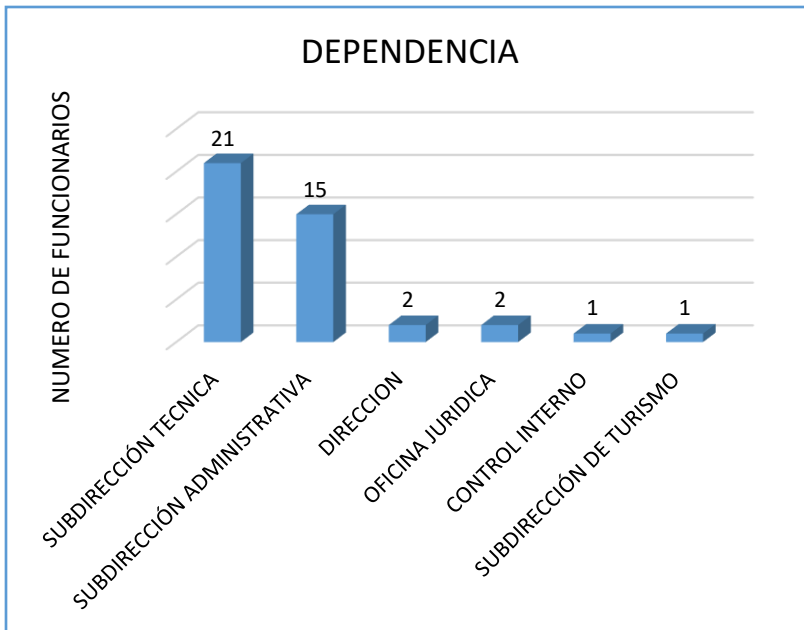


## NIVEL DE ESCOLARIDAD



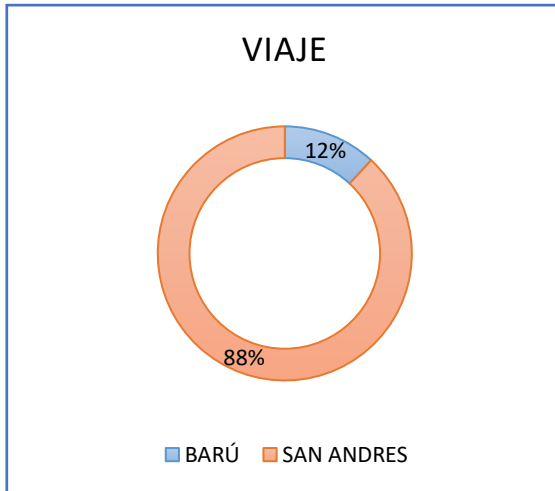
La clasificación demográfica de los funcionarios del IMCT indica que del total de los 42 que actualmente están vinculados con la entidad el 45% tienen un título profesional, el 17% han realizado una carrera técnica o tecnológica y el 38% mínimo son bachiller.

## DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR DEPENDENCIAS



La clasificación demográfica de los funcionarios del IMCT indica que del total de los 42 que actualmente están vinculados con la entidad, 21 pertenecen a la subdirección técnica, 15 hacen parte de la subdirección administrativa, 2 corresponden a la dirección, 2 a la oficina Jurídica, 1 al área de control interno y 1 a la subdirección de turismo.

¿Sitio dónde le gustaría que fuera la integración del IMCT para la vigencia 2023?

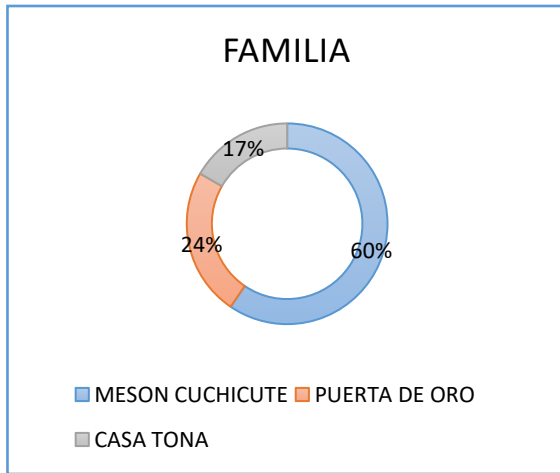


De un total de 42 funcionarios que contestaron la encuesta de bienestar, el 88% le gustaría que el viaje de integración fuera en San Andrés Islas, y el 12% quisiera que fuera en Barú.

Esta integración se viene realizando desde hace más o menos 10 años con el fin de lograr grandes cambios en la entidad, como aumentar la confianza de los empleados, mejorar la comunicación como eje transversal, disminuir la rotación de empleados, bajar los niveles de estrés y maximizar la fidelización de los empleados quienes están en esa búsqueda de un equilibrio entre su vida laboral y personal.

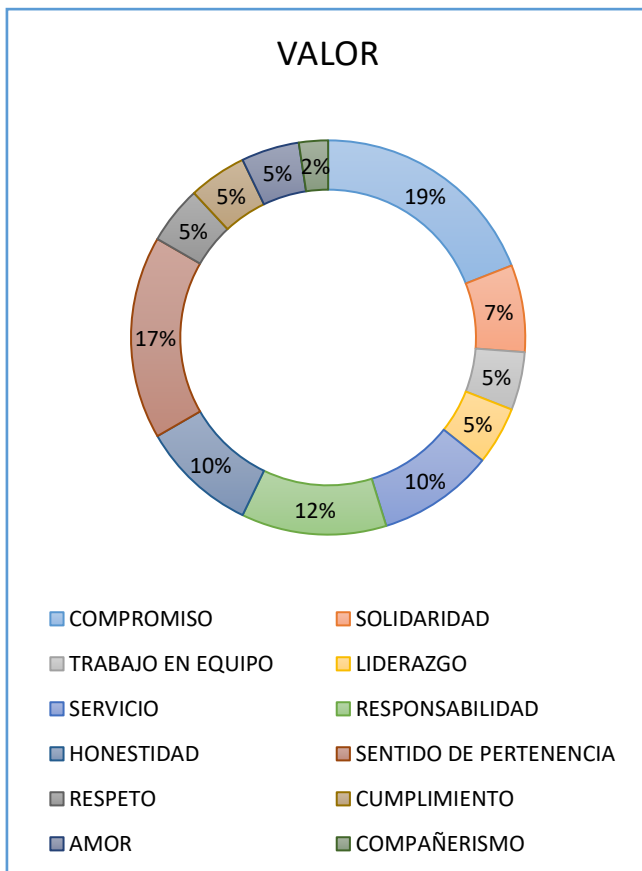
Esta actividad de bienestar laboral ha logrado que la entidad tenga un ambiente laboral sano, el personal motivado y con calidad de vida laboral, lo cual se refleja en una mayor productividad, eliminando la resistencia al cambio, minimizando prevenciones, negativismo y otras actitudes que afectan las relaciones laborales y el trabajo mismo. Es por esto por lo que se incluye este tipo de actividad ya que le apuntan a generar sentido de pertenencia, a eliminar los factores de estrés y de malestar, haciendo que el trabajo sea más agradable, productivo y alegre. En pocas palabras se genere un ambiente armonioso y se propenda por un equilibrio en todo el entorno empresarial, que redunde en una excelente atención al cliente.

¿Sitio dónde le gustaría que se realice la integración con la familia?



De un total de 42 funcionarios que contestaron la encuesta de bienestar, el 60% quiere la integración con la familia en el Mesón del Cuchicute (San Gil), el 24% le gustaría que se realizara en Puerta de Oro (Barbosa) y el 17% que sea en Casa Tona.

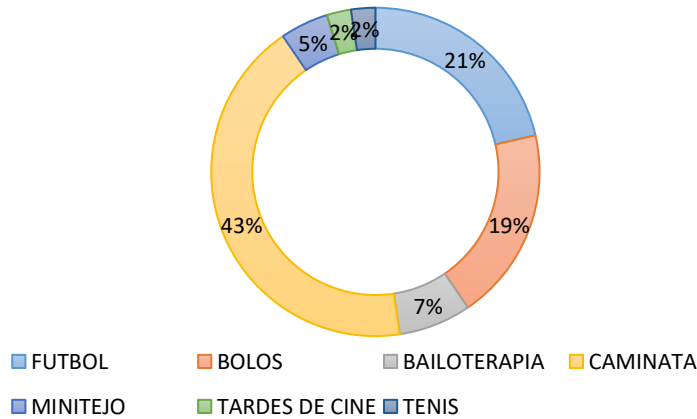
Para exaltar, reconocer y agradecer los logros y la gestión de los funcionarios públicos, ¿indique que valor sería importante destacar?



De un total de 42 funcionarios que contestaron la encuesta de bienestar, los valores que tuvieron mayor relevancia para ser destacados en el día del servidor público fueron el compromiso con un 19%, el sentido de pertenencia un 17%, la responsabilidad un 12%, la honestidad y el servicio un 10%, la solidaridad un 7%, el trabajo en equipo, el liderazgo, el respeto, el cumplimiento y el amor obtuvieron un 5% y el compañerismo un 2%.

### Actividades Deportivas y Recreativas

#### DEPORTIVAS Y RECREATIVAS



Las actividades con mayor participación entre los 42 funcionarios que diligenciaron la encuesta son: Caminatas con un 43%, Fútbol con un 21% y Bolos con un 19%.

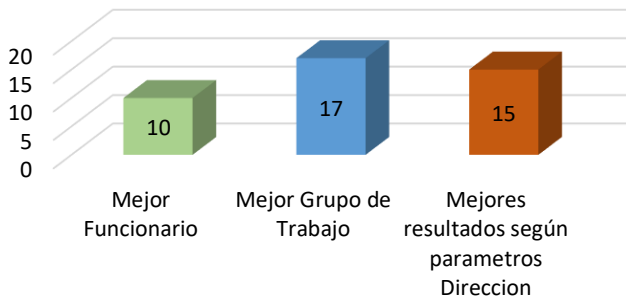
Las actividades con menos participación son: bailoterapia con un 7%, mini tejo con un 5%, tenis y tardes de cine con un 2%.

Se puede evidenciar que la mayoría de encuestados quisieran que se promovieran caminatas siendo de su interés

general.

### Actividades de Incentivos

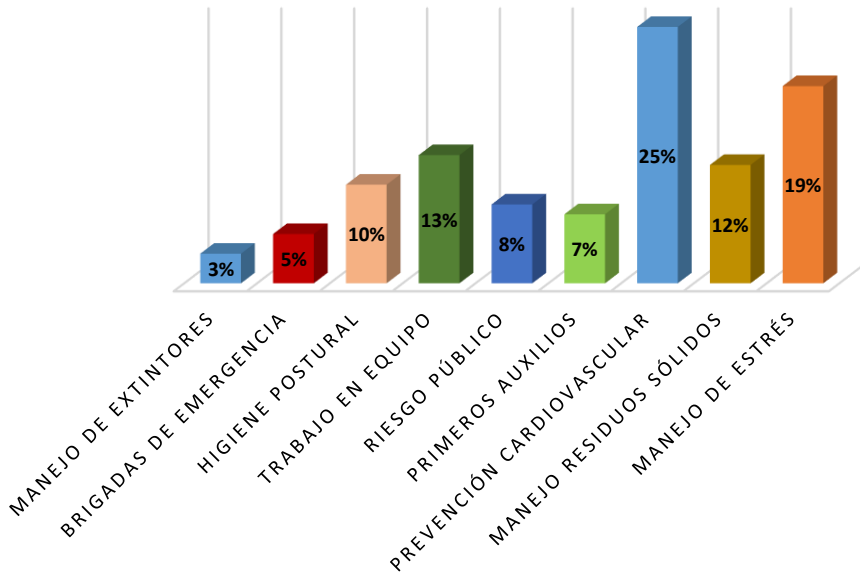
#### INCENTIVOS



De los 42 funcionarios que diligenciaron la encuesta, 17 quieren que se reconozca al mejor grupo de trabajo como mejor actividad de incentivo en el instituto, 15 respondieron que mejor incentivo era reconocer los mejores resultados según parámetros establecidos por la dirección y 10 opinaron que se reconociera al mejor funcionario.

## Actividades Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

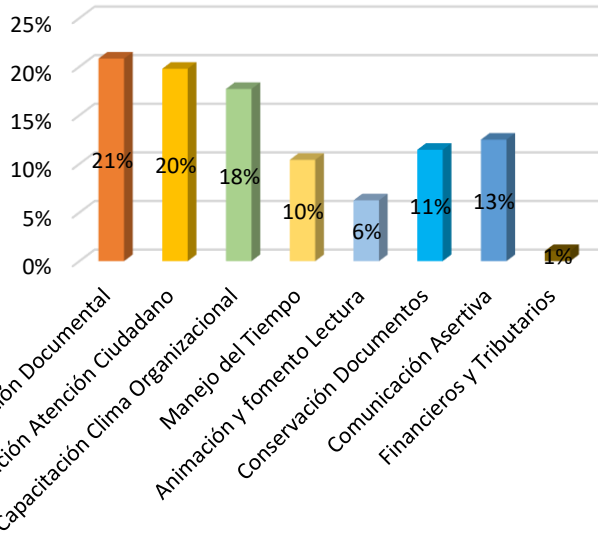
### % PREFERENCIAS SST



De un total de funcionarios que contestaron la encuesta que corresponde a 42 personas, respondieron que los temas referentes a SST en los cuales les gustaría que se fortaleciera desde bienestar son: prevención cardiovascular con un 25%, seguido de manejo de estrés con un 19%, por último, trabajo en equipo con un 13% y manejo de residuos sólidos con un 12%. Las actividades con menos participación son: higiene postural con un 10%, seguido de riesgo público con un 8%, primeros auxilios con un 7% y por último siendo las más bajas brigadas de emergencia con un 5% y manejo de extintores con un 3%.

## Plan Institucional de Capacitaciones (PIC)

**% PREFERENCIAS PIC**



Del total de funcionarios que contestaron la encuesta que corresponde a 42 personas, respondieron que los temas que prefieren que se socialicen este año referente a capacitaciones de la subdirección administrativa son: capacitación en Gestión Documental con un 21%, seguido de capacitación atención al ciudadano con un 20%, por último, capacitación para mejorar el clima laboral con un 18% y comunicación asertiva con un 13%. Las capacitaciones con menos participación son: conservación de documentos con un 11%, seguido de manejo del tiempo con un 10%, animación y fomento a la lectura con un 6% y por último siendo el más bajo tema capacitación en temas financieros y tributarios con un 1%.

## 2. AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA

### Subdirección Administrativa y Financiera / Recurso Humanos

Esta área se ocupa de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Actualmente en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, se destacan los siguientes aspectos que se llevan a cabo:

- a. Servicio de Cafetería
- b. Espacio para comedor
- c. Se han mantenido los logros en acuerdos sindicales

Asimismo, se desarrollan actividades relacionadas con el Riesgo Psicosocial, conforme lo establece la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del Trabajo, en lo referente al monitoreo de forma permanente a la exposición de factores de riesgo como el estrés ocupacional.

La intervención se hará en los siguientes campos:

### 2.1 INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

Actividades para desarrollar:

- Actividades orientadas a la aceptación del cambio.
- Promover el código de integridad del IMCT.
- Promover la diversidad cultural y lingüística
- Promover programa Servimos.
- Promover programa reconocimiento trayectoria laboral.

### 2.1.1. SALARIO EMOCIONAL

Marco conceptual:

El plan de bienestar hace énfasis en el fortalecimiento del balance emocional de los funcionarios y facilitan la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los colaboradores, en la búsqueda organizacional se fortalece el compromiso y genera valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

La felicidad como impulso del compromiso: Las nuevas tendencias en materia de gestión humana se refieren a la felicidad en el trabajo y la creación de compromiso como factores esenciales para el logro de resultados en las organizaciones. Esto busca generar espacios para que las personas reconozcan su nivel de contribución, su alineación con la cultura y su “enganche” con la organización como base para el incremento de los resultados individuales y de los equipos.

Se encuentran diversas líneas de acción respecto al salario emocional de las cuales el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Bucaramanga contempla las siguientes:

- Salud y Bienestar: Actividades culturales y deportivas, incluido transporte para su ejecución.
- Flexibilidad y acuerdos en el trabajo: permisos retribuidos, flexibilidad en horario (acordado jefe directo) y vacaciones.
- Desarrollo y crecimiento: Reconocimiento de estímulos educativos.
- Beneficios Adicionales a los funcionarios: Acceso a libranzas, Póliza de seguro, Asistencia médica, Prima vacaciones, Subsidio de alimentación, Estímulos por servicios prestados (por cada 5 años de servicio /Reconocimiento pago 3 días de la asignación básica mensual), reconocimiento del día de cumpleaños (Compensatorio).

### 2.1.2. CELEBRACIÓN DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Con el fin de conmemorar esta loable labor, el IMCT les hará entrega de un reconocimiento dirigido a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.



### **2.1.3. ACTIVIDADES LÚDICA RECREATIVAS**

Buscar estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración. (Actividades Desafío Creativo, Buscando el tesoro – caminata ecológica, jornadas de bailo-terapia)

### **2.1.4. ACTIVIDADES CULTURALES**

Promueven la creatividad sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales (Cine familiar- Participación programas culturales de la EMA, feria de servicios, muestra gastronómica, desarrollo novenas navideñas involucrando todas las dependencias, Actividad cierre fin de año- colaboradores IMCT).

### **2.1.5. ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN**

Se realizarán actividades de integración para reiterar e integrar los equipos de trabajo de la institución con el fin de afianzar el trabajo en equipo, logro de resultados, optimización de recursos en busca de ofrecer mejores servicios a nuestros usuarios y afianzar el bienestar del funcionario.

### **2.1.6. ACTIVIDADES DE SALUD Y BIENESTAR**

- Exámenes de control y seguimiento con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar. En concordancia con la Resolución No. 2346 de 2007 en la aplicación de práctica de evaluaciones médicas ocupacionales periódicas.
- Apoyo con Plan capacitaciones, plan de Formación de SURA ARL y apoyos interinstitucionales (SENA)
- Actividades dirigidas a apoyo ambiental y bienestar

### **2.1.7. ACTIVIDAD CIERRE DE GESTION**

Es de suma importancia que se realice una celebración de integración de fin de año donde se exponga las metas que alcanzó el equipo en el 2023. Esto ayuda también a unir y reconocer a los equipos que durante todo el año ofrecen un alto compromiso laboral. Esta Integración permite que el espíritu navideño sea el inspirador y genera ambiente laboral cálido que promueve el compromiso y la motivación como parte de la política laboral y refuerza el interés por las metas de la institución.

Podemos concluir que el plan de bienestar se aborda desde 3 perspectivas fundamentales:

- ***El equilibrio entre la vida laboral y personal:*** En esta perspectiva se busca balancear la carga laboral con la vida familiar y/o personal del empleado, encaminándolo a que sus entregables sean concisos o sus metas puntuales, resultando más efectivo, porque el colaborador posterior a la entrega de su trabajo, podrá emplear el tiempo en él y esto le puede resultar muy gratificante porque invertirá el tiempo en lo que le produzca un bienestar mental y corporal como compartir con su familia, realizar algún deporte, desarrollar su lado artístico, estudiar algún tema de preferencia o simplemente descansar.
- ***Bienestar desde la productividad:*** En este ámbito lo que se quiere lograr es que el empleado se sienta cómodo en su lugar de trabajo, que tenga las herramientas necesarias para desarrollar bien su labor, conectar bien con su líder y que puedan tener una comunicación bidireccional, que se sienta autónomo al momento de tomar decisiones en su rol, para desarrollar empoderamiento en el cargo.
- ***Bienestar que busca la felicidad para reducir los niveles de estrés:*** Esta es una de las perspectivas que se puede ver un poco más cambiada, pero que en estos días donde el estrés se volvió una enfermedad en tendencia debemos prestarle aún más atención, porque un empleado estresado, baja su productividad, genera ausentismo por enfermedad, disminuye su creatividad, genera bloqueos mentales, la comunicación se rompe, en síntesis, se nos vuelve un lío colectivo. Una persona entre más tranquila y empoderada se sienta, es capaz de fluir mucho mejor, es por ello por lo que se facilitan espacios de distracción y descanso para el empleado, porque en esos momentos de desconexión laboral, logran re oxigenarse, aclarar ideas, descansar y no solo eso, sino que incentiva otro tipo de cosas como el compañerismo y compartir con personas de otras áreas.

A continuación, se establece una Tabla Anexo 1. Cronograma de actividades Plan de Bienestar e incentivos 2023, La Planeación de las actividades serán sujetas a modificación de acuerdo con los recursos presupuestales y según los lineamientos trazados desde la dirección administrativa y financiera.

**2.1.8. ANEXO.** Estas actividades del plan de bienestar se encuentran incorporadas en el Plan Institucional de Capacitaciones según Resolución No 022 de Febrero 14 de 2023.