



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
CENTRO DE SALUD DE POLONUEVO**

NIT: 802.004.549 - 9

## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

VIGENCIA 2025

Los empleados comprometidos se quedan por lo que dan (les gusta su trabajo); los empleados no comprometidos se quedan por lo que obtienen (condiciones laborales favorables, oportunidades de crecimiento, seguridad laboral).

**VIANNEY PEDROZA**

talentohumano@esecentrosaludpolonuevo



## **INTRODUCCIÓN**

El pilar fundamental de la ESE Centro De Salud De Polonuevo, es su talento humano, de manera que, su bienestar, es el eje y prioridad fundamental en la entidad. Como consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la gestión y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar e Incentivos para la ESE Centro De Salud De Polonuevo, busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la oficina de Gestión del Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, la oficina de Gestión del Talento Humano, presenta el Programa de Bienestar e Incentivos 2025, para los servidores de la ESE Centro De Salud De Polonuevo, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa está soportado en insumos importantes como las mediciones de encuesta de identificación de necesidades y preferencias, clima laboral, entre otras, la cual tiene por objeto realizar análisis de datos para la correcta toma de decisiones, a través de los resultados de la misma.

De la misma manera el Programa de Bienestar permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan de Gestión Gerencial en el marco de la estrategia y objetivo institucional *“Enaltecer al servidor público y su labor”*.



## **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

El Programa de Bienestar 2025 de la ESE Centro De Salud De Polonuevo, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la Encuesta Anual Identificación de Necesidades y Preferencias de los servidores de planta, siendo ese el principal insumo para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

La aplicación de la encuesta Anual Identificación de Necesidades y Preferencias, realizada a través de Formato de identificación de necesidades de bienestar código: FO-IDNYP-03, al personal vinculado en: libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad de la ESE Centro De Salud De Polonuevo, fue aplicada a la colectividad de la planta de la entidad, con el ánimo de recolectar información mayoritaria para la formulación de acciones.

Es preciso indicar que, frente al personal de planta, la encuesta fue diligenciada por la mayoría de los servidores y aquellos que no alcanzaron a diligenciarla, obedeció a las siguientes causas:

- Fallas internet
- Falta de herramientas

Sin embargo, el resultado corresponde a los sesenta y siete puntos treinta por ciento (67,30%), del total de servidores habilitados para realizar la encuesta, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente programa.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

Servidores entre el siguiente margen de edad:

34 a 66 años: 18

Equivalencia entre género femenino y masculino

Nivel asistencial: 60% de la planta de la personal

Servidores que presentan discapacidad de tipo visual: 2

Servidores casados o en unión libre: 78%

Hijos con dependencia económica de los servidores: Mayor al 20%

Servidores que tienen entre 1 y 2 hijos: Porcentaje mayor al 63.6%

Antigüedad de los servidores:

-Igual o Superior a 18 años: Mayor al 47%

-Servidores con antigüedad menor a un año: 5,6%



Servidores con vivienda propia y los que no tienen vivienda propia: Existe equivalencia entre los dos casos.

Servidores que participaría en las actividades de bienestar para fortalecer el clima laboral: Mayor al 80 %

Servidores que no participaría en las actividades de bienestar por falta de motivación: 20%

Servidores que no participaría en las actividades de bienestar por no tener tiempo: 18%

Interés para participar en actividades culturales de emprendimiento (ideas de negocio): Un porcentaje mayor al 20%

Interés para Participar en las actividades de autocuidado: Los servidores estuvieron parejos al inclinarse por: aeróbicos y rumba

Interés de participación en actividades familiar en el siguiente orden:

- Día de la Familia (70%),
- Día del servidor público (70%)
- Día de niño (50%)
- Novenas navideñas. (80%)

Actividades de promoción y prevención:

- La salud visual (20%)
- Prevención de enfermedades cardiovasculares (40%)

Fueron las más escogidas.

-Seguido las de: apoyo psicológico y jornadas de vacunación.

Dentro del nivel de importancia de las actividades de Bienestar, se asignó un alto porcentaje a aquellas que tienen que ver con:

- Fortalecimiento del ser
- Clima laboral
- Deportivos 58%
- Artísticos 19.4%
- Culturales 60%
- Otros 25.8%

Cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidad).



En cuanto al horario laboral, los servidores manifiestan estar de acuerdo con la flexibilidad. Con respecto, al trabajo en casa, se encuentran de acuerdo con la modalidad.

## **OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer y desarrollar en la ESE centro de salud de Polonuevo - Atlántico, las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales, logrando el crecimiento personal y obtener las herramientas necesarias para mejorar las competencias laborales optimizando la calidad en la prestación de los servicios, contribuyendo al cumplimiento de la misión y la visión institucional.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar y priorizar los insumos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los servidores de la ESE Centro De Salud De Polonuevo - Atlántico.
- Ejecutar acciones de formación para mejorar la interacción y la corresponsabilidad en la Entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la ESE Centro De Salud De Polonuevo - Atlántico.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, aportando nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a la gestión de la Entidad.
- Contribuir al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales en los Servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la normativa vigente referente al desempeño laboral.
- Brindar a los nuevos servidores, elementos de conocimiento y apropiación de la cultura organizacional de la Entidad, a través de una perspectiva pedagógica enfocada en logro de los objetivos y metas comunes.

## **MARCO NORMATIVO**

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la*



*obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."*

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del 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 efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entro en vigencia en mayo de 2019) En los numerales 4 y 5 del artículo 37, 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.



Decreto 1083 de 2015. 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.

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 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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 2º. 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.

Artículo 2.2.10.3. 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 Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. 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:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. 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.

Artículo 2.2.10.6. 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.

Artículo 2.2.10.7. 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 al pre pensionado 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.

Artículo 2.2.10.17. 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 648 de 2017. Artículo 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.



Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

## **BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la ESE Centro De Salud De Polonuevo, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## **RESPONSABLE**

La Oficina De Gestión Del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

## **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

El Programa de Bienestar Social del año 2025, 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, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

### **Área de Protección y Servicios Sociales**

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

### **Programa de Seguridad Social Integral**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de:

Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.



### **Cobertura:**

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la ESE Centro De Salud De Polonuevo y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla la entidad, junto a la Caja de Compensación Familiar.

La ESE centro de salud de Polonuevo, a través de la Oficina De Gestión Del Talento Humano, lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

### **Estrategias**

Entre las estrategias se encuentran:

- ➔ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- ➔ Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- ➔ Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.
- ➔ Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

### **Programa de Recreación y Deportes**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior la oficina de gestión del talento humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial,



para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

### **Otras estrategias**

El Programa de Bienestar para el año 2025, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la Encuesta Anual Identificación de Necesidades y Preferencias de necesidad de los servidores de la planta de personal en la entidad, como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- ➔ Estilo de vida
- ➔ Puesto de trabajo
- ➔ Salud física
- ➔ Salud mental

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación.

Este programa, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta Anual Identificación de Necesidades y Preferencias, se evidencia que los servidores tienen mayor interés en las siguientes actividades de bienestar: Fortalecer el clima laboral, aeróbicos, rumba, planes de familiar, salud visual, prevención de enfermedades cardiovasculares, apoyo psicológico, fortalecimiento del ser, clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidad).

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta de Bienestar 2025, este año se realizarán las actividades relacionadas en cronograma adjunto.

### **Área de Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, trabajaremos de la mano con la ARL donde se encuentran afiliados los servidores de la entidad.



### **Medición de Clima Laboral:**

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

### **Programa de Pre pensionados:**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2025, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIPG, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente, en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

### **Estrategia Bienestar “Funcionario Del Mes”**

La Oficina De Gestión Del Talento Humano, realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática. Los reconocimientos al mes se realizarán de la siguiente manera:



MES	VALOR	MES	VALOR
ENERO	RESPE TO	FEBRERO	RESPE TO
MARZO	COMPROMISO	ABRIL	COMPROMISO
MAYO	DILIGENCIA	JUNIO	DILIGENCIA
JULIO	JUSTICIA	AGOSTO	JUSTICIA
SEPTIEMBRE	TOLERANCIA	OCTUBRE	TOLERANCIA
NOVIEMBRE	EQUIDAD	DICIEMBRE	TRABAJO EN EQUIPO

Los lineamientos a tener en cuenta respecto a cada valor se difundirán mes a mes dentro de la entidad.

### **Programa de Convivencia Institucional**

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores institucionales.

De esta manera y desarrollando mes a mes lo planificado, tendremos durante toda la vigencia un plan de bienestar que cumpla con los fines propios del programa y las normas vigentes, esperando que el mismo logre los objetivos establecidos. Es de anotar que este puede variar de acuerdo a las diferentes condiciones que se presenten a lo largo de la vigencia.

  
**Dra. Ledys Cervantes García**  
Gerente

Proyectó: Planeación Estratégica-Gestión de Talento Humano  
Revisó: Talento humano  
Aprobó: Gerencia