



**ALCALDÍA  
DE SAN JOSÉ DE  
CÚCUTA**



## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **TAPIS**

#### **SUBSECRETARÍA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO**

**Dra. ELIANA PAOLA CARRERO HERNÁNDEZ**

**PS. JAIRO ALEXIS MUÑOZ ANGARITA**

**SAN JOSÉ DE CÚCUTA**

**Enero 2023**

**V 2.0**

☎ 5 78 49 49

📍 Calle 11 No. 5-49 Palacio Municipal

🌐 [www.cucuta-nortedesantander.gov.co](http://www.cucuta-nortedesantander.gov.co)



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO	34
2.1 objetivos específicos.	5
3. MARCO NORMATIVO.	5
4. PRINCIPIOS DEL PLAN	6
5. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN TAPIS	8
5.1 Evaluación y diagnóstico.	8
5.2 Diseño y formulación:	10
5.3 Seguimiento y evaluación	20
6. ENTIDADES DE APOYO	20
7. CRONOGRAMA	21

## 1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se encuentran en procesos de constante transformación, en todos sus ámbitos, desde el modo de operar, cumplir con la misión y visión, hasta las acciones necesarias para que su recurso más preciado, el talento humano, se sienta satisfecho, motivado y reconocido, impactando esto de manera significativa en la eficacia de los procesos.

La Alcaldía de San José de Cúcuta, a través de la Subsecretaría Administración de Talento Humano, ha tenido especial interés por la gestión de sus servidores, fortaleciendo en ellos los valores y principios de la entidad y propendiendo por la contar con colaboradores, íntegros e incorruptibles, con una auténtica calidad del servicio que se presta a los ciudadanos.

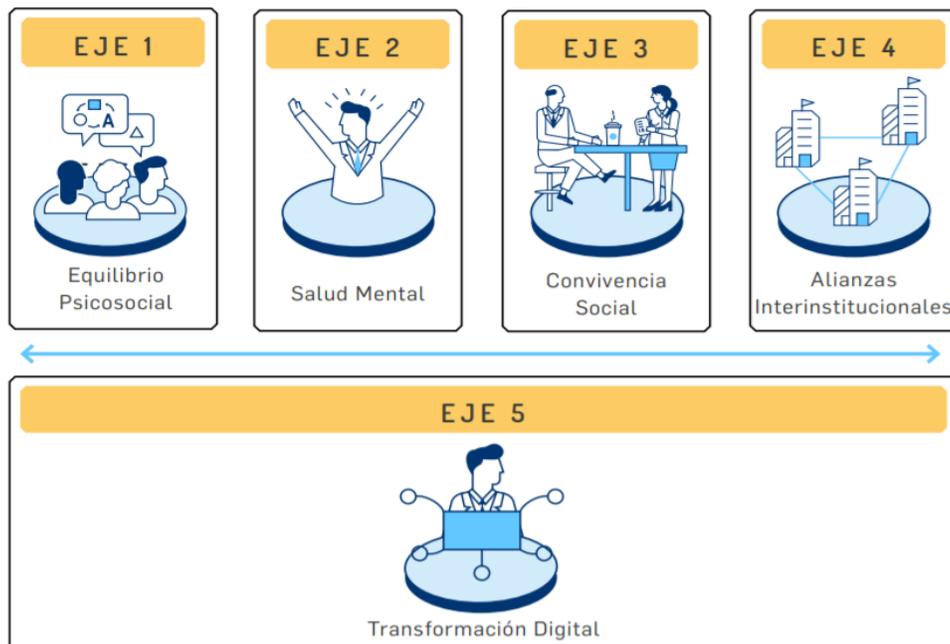
Es por ello que busca a través de la gestión del talento humano, promover la felicidad en el entorno laboral, repercutiendo de este modo en la eficacia de su operación, buscando servidores con bienestar, íntegros, sanos y felices en el servicio que prestan a la comunidad; esto se resume en FELICACIA, que en palabras de su precursor Maestro, C (2016) ...”*tiene por fin buscar el equilibrio entre la felicidad de las personas que hacen vida en las organizaciones y los objetivos y resultados propuestos por el ente, aspirando más allá de la simple felicidad en el trabajo*”.

En este contexto, se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el cumplimiento de los fines del estado: servidores públicos idóneos, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es indispensable la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores, que los estimulen y fidelicen hacia la entidad.



Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía de San José de Cúcuta, tiene como objetivo principal facilitar la construcción Gestores de Felicidad (GEFES), que contribuyan a la creación de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la entidad.

El presente plan se encuentra alineado y complementado con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Capacitación, con el propósito de establecer líneas de intervención transversal, que posibiliten mayor impacto en los servidores de la Alcaldía de San José de Cúcuta, así mismo se encuentra diseñado bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”, con cada uno de sus ejes, tal como se describe en la gráfica a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

De igual manera, para el diseño del presente plan, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de medición de clima laboral realizada a final del año 2020 y los resultados del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Vigencia 2021, posteriormente se adicionó y actualizó con los resultados de la medición del clima laboral año 2022 aplicado a 666 personas, y el diagnóstico psicosocial año 2022 aplicado a 1273 personas incluyendo contratistas, servidores públicos y otros.

## 2. OBJETIVO

Fortalecer el bienestar, la motivación y el trabajo eficiente, orientado a resultados por parte de los servidores públicos del municipio de San José de Cúcuta mediante la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la felicidad organizacional.

### 2.1 objetivos específicos.

1. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos de la Alcaldía de San José de Cúcuta, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales, que permitan la participación y contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.
2. Fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos, favoreciendo la convivencia social y la Felicidad.
3. Promover el equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos para afrontar diversas situaciones de la cotidianidad.
4. Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital, encaminados a la formación de ciudadanos 4.0.

### 3. MARCO NORMATIVO.

#### **Decreto Ley 1567 de 1998.**

Por la 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.

#### **Ley 734 de 2002.**

En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias a participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.

#### **Decreto 1083 de 2015.**

Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

#### **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.**

Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

## Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018.

La cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

### 4. PRINCIPIOS DEL PLAN

El plan está fundamentado en la FELICACIA, este se trata de un término creado por Juan Carlos Maestro Arcos en el año 2010 que se refiere a la suma de FELICIDAD + EFICACIA= FELICACIA (Happicity en inglés). El mismo se dio a conocer en un artículo publicado en el mes de julio del año 2011 en Expansión y Empleo. La Felicacia se plantea por el autor como un modelo de gestión que tiene por fin buscar el equilibrio entre la felicidad de las personas que hacen vida en las organizaciones y los objetivos y resultados propuestos por el ente, aspirando más allá de la simple felicidad en el trabajo. ([www.expansionyempleo.com](http://www.expansionyempleo.com)). La Felicacia se trata de todo un “orgasmo empresarial, clímax o incluso una panacea”. (Maestro, 2016).

Son dos los agentes para trabajar la Felicacia: 1.-Los trabajadores, quienes pueden trabajar por sí mismos entendiendo que tienen la responsabilidad consciente de ser felices, que la felicidad depende de sí mismos y quienes deben descubrir la pasión que tiene cada uno. Deben aprender a pensar y dirigir sus pensamientos de forma adecuada; ser optimistas y por último ser agradecidos, ya que el desagrado nos aleja de la felicidad. 2.- Los Directivos, son los auténticos magos de la Felicacia quienes tienen primero que ser felices, ya que alguien infeliz no puede crear Felicacia. Solo de esta forma pueden crear entornos felices y para ello deben ser personas enamoradas de la gente, la sociedad, de su trabajo, de lo que hacen, apasionados por mover

las cosas. Son personas que sacan lo mejor de los demás, su luz. Deben ayudar a las personas a crear una transformación<sup>1</sup>.

El Plan de FELICACIA se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de Función Pública. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

## 5. ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN TAPIS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023 de la Alcaldía San José de Cúcuta, comprende los siguientes momentos:

### 5.1 Evaluación y diagnóstico.

Identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2023, a partir de los resultados obtenidos en la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la entidad.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos, se puede concluir que:

El diagnóstico de clima organizacional aplicada a 666 personas durante el segundo trimestre de 2022, se evidencia una favorabilidad del 87,7% del Clima

---

<sup>1</sup> (Davila, 2020)

laboral en la Alcaldía de San José de Cúcuta, un resultado significativo que permite consolidar el impacto positivo de los procesos y actividades talento humano, también es un resultado retador, ya que invita primero a mantener una favorabilidad similar en la medición a realizar en el año 2023 y segundo a superar tanto la favorabilidad como la cantidad de personas que participen.

Vale tener en cuenta que en el año 2020 se midió el clima a un poco más de 240 personas, en el 2022 se midió al triple de ello con la participación de 666 personas, es decir que se espera una participación del alrededor de 700 personas o más en el año 2023, y una favorabilidad del Clima Laboral que se acerque al 88%.

Por otra parte, el plan de bienestar e incentivos, el plan de capacitaciones de la Subsecretaría de talento humano se desarrollan generar sentido de pertenencia y mantener un clima organizacional saludable. Además de fomentar que cada funcionario conozca con claridad cuál es su rol a cumplir para que generen en ellos un grado de autonomía que ayude a la toma de decisiones dentro de su área de trabajo, impactando de este modo en la satisfacción laboral.

Así mismo, se considera pertinente que dichos resultados sean articulados al Programa de Bienestar e Incentivos los ejes trazados por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2025; equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital. Siendo estos la base para el diseño e implementación del presente Plan de Bienestar y los diferentes procesos que se llevan a cabo desde la Subsecretaría Administración de Talento Humano.

Se pretende implementar un estilo de gestión enfocado en las personas, permitiendo humanizar el mundo organizacional, disminuyendo el grado de desmotivación, mitigando los rumores, chismes, evitando el ambiente de

incertidumbre, el desapego hacia su lugar de trabajo, la desconfianza hacia la institución, previniendo el estrés laboral, mitigando los riesgos psicosociales, entre otros. Así mismo que los colaboradores sean más asertivos y autoevaluativos respecto a sus actividades dentro de la organización, al asumir con responsabilidad basado en la evidencia, y basado en las normas de trabajo la importancia de su participación responsable con seriedad y optimismo en las actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad formando en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular, su bienestar y autoconcepto.

Siguiendo en este razonamiento, se debe continuar con los retos a los cuales se enfrentan los colaboradores relacionados con la prevención y el autocuidado, como lo que provocó el coronavirus COVID-19, donde ha impactó en todas las áreas del ser humano y que por consiguiente cada uno lo ha vivido de forma diferente, por lo tanto, es importante usar las pasadas experiencias, aportes y puntos de vista para fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación al cambio de todas las personas vinculadas a la Alcaldía de San José de Cúcuta.

De manera general la gestión estratégica de talento humano de la entidad se encuentra en una fase de desarrollo y crecimiento, donde se han adelantado acciones sobresalientes que han impactado de manera positiva en el bienestar de los servidores públicos, es necesario seguir fortaleciendo los diversos aspectos que conduzcan balance entre la felicidad personal y la eficacia en las operaciones que se adelanta diariamente en los diversos puestos de trabajo.

Es necesario fortalecer las competencias de los líderes de área para gestionar de manera efectiva a los servidores públicos a su cargo, esto impactará de manera positiva en todos los ámbitos del desarrollo organizacional, de igual manera se requiere fortalecer el eje de transformación digital, con el propósito de mejorar los indicadores en este ámbito.

Con el fin de tener garantizada la participación de los servidores en las actividades, desarrollará una estrategia articulada con el programa GEFES (GESTORES DE FELICIDAD) y el programa GEA (GESTORES ADMINISTRATIVOS) además de socializar mediante circular el por qué de las actividades del plan de bienestar e incentivos, como así mismo el del plan de capacitaciones de talento humano con base a la normatividad vigente establecido en un cronograma de trabajo por dependencias.

En el 2023 la difusión de las actividades y la articulación moderna y amigable con prensa, medios digitales será un pilar en la convocatoria mediante email, chat, intranet, y circular, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.

## 5.2 Diseño y formulación:

Este es diseñado acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2023.

De acuerdo con los resultados relacionados anteriormente identificando las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, se definen los siguientes ejes de intervención, cuyas iniciales dan el nombre del programa TAPIS.



A continuación, se da la descripción de cada uno de los ejes de TAPIS, aplicados al programa de bienestar social e incentivos 2022.

EJE	CONTENIDOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR	COLOR
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	<p>Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.</p> <p>Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94)</p>	ROSA
<b>ACTIVIDAD FÍSICA</b>	Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de	AGUAMARINA

	protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.	
<b>PROYECTO DE VIDA</b>	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	VERDE
<b>INTERACCIONES SOCIALES</b>	Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.	AZUL
<b>SALUD MENTAL</b>	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.	AMARILLO

Los ejes establecidos en el PNB 2023 – 2025 guardan relación con los ejes programa de Bienestar Social e Incentivos; para este último se transversalizan los ejes de Alianzas Interinstitucionales y el eje de Transformación Digital; de igual manera los ejes de Equilibrio Psicosocial, Salud Mental y Convivencia Psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala a continuación:

RELACIÓN DE LOS EJES DE PNB 2020-2022	EJES PROGRAMA DE BIENESTAR SAN JOSÉ DE CÚCUTA
<b>Eje Equilibrio psicosocial</b>	Proyecto de vida

<b>Eje Salud mental</b>	Salud mental
<b>Eje Convivencia social</b>	Actividad física
<b>Eje alianzas Interinstitucionales</b>	Interacciones Sociales
<b>Eje transformación Digital</b>	Transformación Digital

Cada eje de intervención del programa de Bienestar Social e Incentivos TAPIS tiene una serie de actividades a ejecutarse durante la vigencia 2023, a continuación, se desglosan cada una de ellas:

EJE	PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Creación de cultura digital para el bienestar.	Fomento del uso de herramienta de Intranet por parte de todos los servidores de la entidad. Capacitación en herramientas digitales que faciliten el desarrollo de las tareas.
	Análisis de datos para el bienestar.	Preparación y formación a los servidores públicos en analítica de datos.
		Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Antigüedad en el Estado, nivel académico y género, Cargos



	Creación de Ecosistemas Digitales	en vacancia definitiva o temporal por niveles, perfil de empleos, Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical  Generar un espacio en la intranet, donde pueda ser consultada la información concerniente al proceso de inducción y reinducción de los servidores
	Equipos deportivos	Fortalecimiento de los equipos deportivos de la entidad, running, ciclismo, baloncesto, fútbol.  Campeonato de juegos tradicionales (tejo, bolas criollas, parqués, ajedrez)
<b>ACTIVIDAD FÍSICA</b>		Desarrollo de Olimpiadas municipales internas y Participación en Olimpiadas nacionales
	Promoción de estilos de vida saludables	Institucionalización de jornadas de actividad física por dependencias alineado a resultados de la oficina de SGSST en relación con riesgo cardiovascular del personal



	Promoción del Uso De La Bicicleta.	Fomentar el uso de la bicicleta, tomando medio día de descanso remunerado en el caso de certificar que ha realizado 30 desplazamiento durante el mes a su lugar de trabajo en bicicleta o en su defecto el recorrido de 10 Kilómetros debidamente soportados a través de la aplicación donde se registren los recorridos durante el mes.
	Programa de Seguridad Social Integral.	Promover planes para la adquisición de vivienda. Promover programas de formación y capacitación.
	Programa Pre pensionados	Realizar actividades para la preparación al cambio de estilo de vida. Puede incluir temáticas como: <ul style="list-style-type: none"><li>• Creación de proyecto de vida.</li><li>• Ocupación del tiempo libre.</li><li>• Promoción de la salud.</li><li>• Alternativas ocupacionales y de inversión.</li></ul>



<b>PROYECTO DE VIDA</b>	Programa de educación formal.	Becas para estudio o Estímulo a la Formación Superior.
	Programas de formación y exaltación de habilidades artísticas	Se llevarán a cabo actividades de formación artística, motivando la creatividad y las habilidades manuales, disfrute en los que podrán participar servidores públicos adscritos a la planta central, las cuales se premiarán mediante concursos afines con el apoyo de la caja de compensación familiar.
	Horarios flexibles para los servidores públicos.	Para llevar a cabo dichas acciones los colaboradores que requieran este deberán solicitar antes los jefes inmediatos quien de acuerdo con los lineamientos normativos podrá autorizar o negar la solicitud. Los permisos otorgados se pueden establecer de hasta dos horas en la llegada y salida de acuerdo con la necesidad del colaborador.
	Reconocimientos por antigüedad	La Secretaría General, a través de la Subsecretaría Administración del Talento Humano.



	Participación en Proyectos Especiales	Se realiza reconocimiento por la participación y/o creación de proyectos que generen innovación en la manera de operar de la administración.
	Incentivo a los mejores equipos de trabajo	Se establece seguimiento a los equipos de trabajo y se incentiva el alcance de los objetivos de manera mensual, fomentando los valores y el cumplimiento de los planes y programas del plan de desarrollo.
	Actividades Socio Culturales.	Celebración del Día de la Familia, día del padre, de la madre, de la secretaria, día de la mujer, día del hombre. Celebración de cumpleaños Vacaciones Recreativas Niños. Celebración del día del Servidor Público. Celebración Halloween. Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc. Actividades de bienestar emocional/espiritual.
		Plan anual de incentivos.



<b>INTERACCIONES SOCIALES.</b>	Programa de reconocimiento e Incentivos.	Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. Celebración día del Servidor Público. Celebración fechas especiales (cumpleaños, etc.) Reconocimientos por Antigüedad.
	Programa de Convivencia Institucional	Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (Código de Integridad).  Promover la inclusión, diversidad y equidad.  Promoción y prevención del acoso laboral
	Programa de Salario Emocional	Programa de los 1000 puntos.  Horario Flexible
	Programa SERVIMOS	Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos.
	Higiene mental	Estrategias de trabajo bajo Presión.



<b>SALUD MENTAL</b>		Prevención del sedentarismo. Pausas activas físicas y mentales.
	Programa GEFES (Gestores de Felicidad)	Evaluación de fortalezas personales de los directivos, para establecer plan de mejora de las habilidades de manejo de personal, propendiendo por un clima laboral óptimo.
	Reconocimientos públicos a la labor meritoria y selección del mejor funcionario:	Selección de empleado del mes, esta actividad se desarrollará de manera mensual y los servidores tendrán derecho a 1 día de descanso por este reconocimiento Selección de “Los Mejores”, esta se realizará al finalizar el año.

Es importante señalar que las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023, tienen en cuenta la nueva realidad dada la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid19; por lo tanto, es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC's, durante las modalidades de trabajo en casa, teletrabajo y presencial; adicionalmente con la alternancia de estas.

La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

### 5.3 Seguimiento y evaluación

Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2023, este proceso se adelantará durante el mes de diciembre.

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro del programa TAPIS, se llevará a cabo mediante:

Indicador de Cumplimiento: nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Social e Incentivos.

Medición: medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

## 6. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, TAPIS, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales

- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

## 7. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR TAPIS 2023												
ACTIVIDAD	ENERO	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Diseño y aprobación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023	■											
Celebración día de la Mujer			■									
Celebración día del Hombre			■									
Celebración Día de la secretaria				■								
Celebración Día de la Madre					■							
Celebración Día del Padre						■						
Día del servidor público						■						
Vacaciones Recreativas						■						■
Celebración Día del amor y la amistad									■			
Celebración día de los niños.										■		
Premiación de los mejores												■
Novenas Navideñas												■
Valores Código de Integridad		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Talleres para Pre pensionados		■		■		■		■		■		
Actividad física o cultural			■				■				■	
Estrategia de promoción del programa de 1000 puntos (Salario Emocional)		■							■			

