



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

## TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN .....	3
2	NOMATIVIDAD .....	4
3	OBJETIVOS .....	8
3.1	Objetivo General.....	8
3.2	Objetivos Específicos .....	8
4	ALCANCE .....	8
5	DIAGNOSTICO .....	8
6	COMPONENTES DE INTERVENCIÓN Y ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2016 <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
6.1	Componente de Protección y servicios sociales.....	12
6.1.1	Programa de recreación y deportes:.....	12
6.1.2	Programa Social y Cultural: .....	13
6.1.3	Programa de promoción y prevención en salud.....	13
6.2	Área de Calidad de Vida Laboral.....	13
6.2.1	Medición de Clima Laboral:.....	14
6.2.2	Programa de Pre pensionados: .....	14
6.2.3	Plan de incentivos:.....	15
7	PLAN DE INCENTIVOS .....	16
7.1	objetivó .....	16
7.2	Estímulos e incentivos para el año 2018 .....	16
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	17

## 1 INTRODUCCIÓN

Basados en la Normatividad legal vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e incentivos en las entidades públicas, enmarcados específicamente en el decreto 1567 y entendiendo que los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público y con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de la entidad con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales contratistas y personal de cooperativa.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social. Desde la alta dirección desde el Comité Institucional de Gestión y Desempeño garantiza la ejecución de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020.

## 2 NOMATIVIDAD

**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.

### **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.

**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 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. Artículo

**2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. Artículo

**2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Artículo

**2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: Versión 2 Fecha: 2017-04-12 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet). 9 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

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

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**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.

**Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

## 3 OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades detectadas en el diagnóstico y que contribuyan en la calidad de vida de los servidores, enfocado en mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

### 3.2 Objetivos Específicos

- Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales
- Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos
- Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional

## 4 ALCANCE

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, contratistas y personal de cooperativas, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

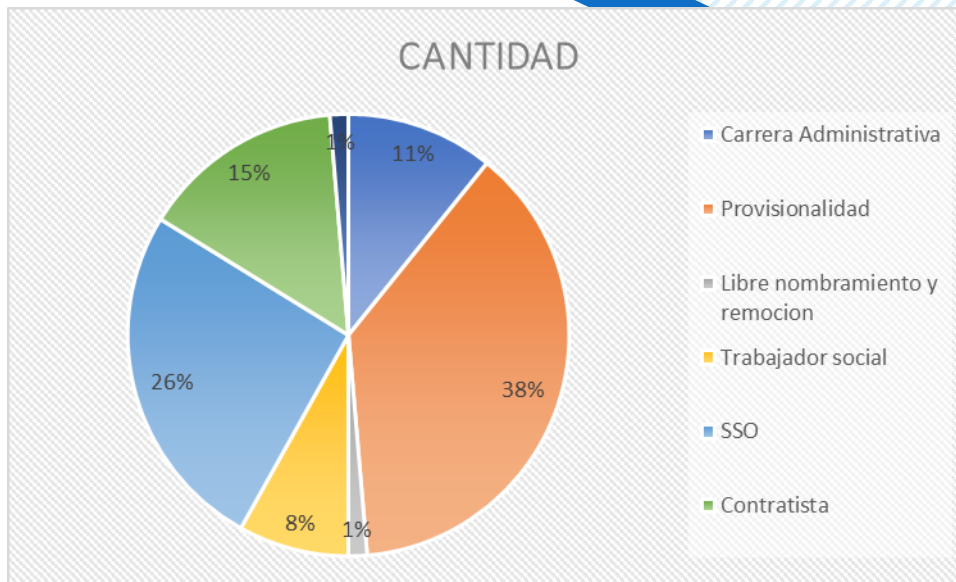
## 5 DIAGNOSTICO

A continuación, se relacionan los aspectos más importantes obtenidos de la encuesta de las necesidades manifestadas por los servidores públicos de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL, los resultados se obtuvieron mediante encuesta

Personas Encuestadas: 74

### 1. Tipo de Vinculación.

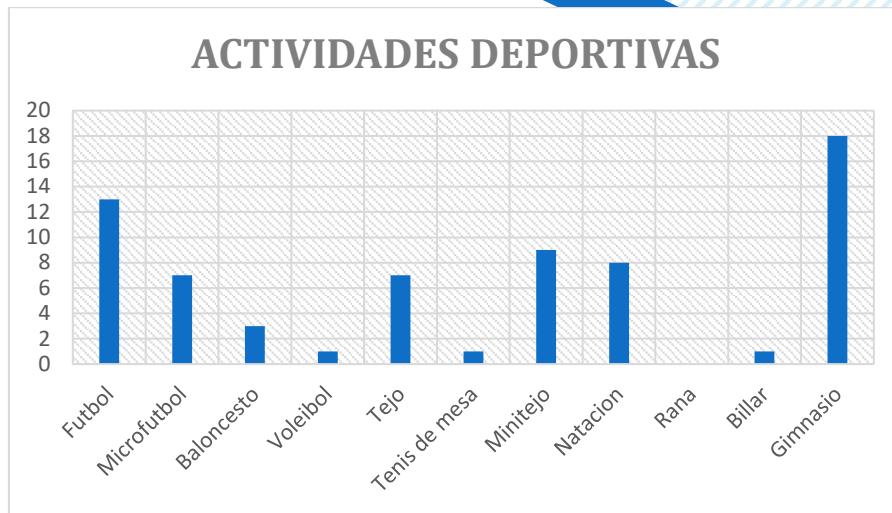




**2. Programas de Bienestar que a los funcionarios les gustaría se desarrollaran actividades**



**3. Actividades que los funcionarios preferirían dentro del programa Deportivo**



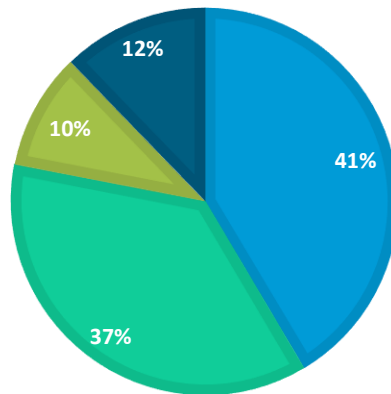
**4. Actividades que los funcionarios preferirían dentro del programa recreativo y vacacional**



**5. Actividades que los funcionarios preferirían dentro del programa Artística y culturales**

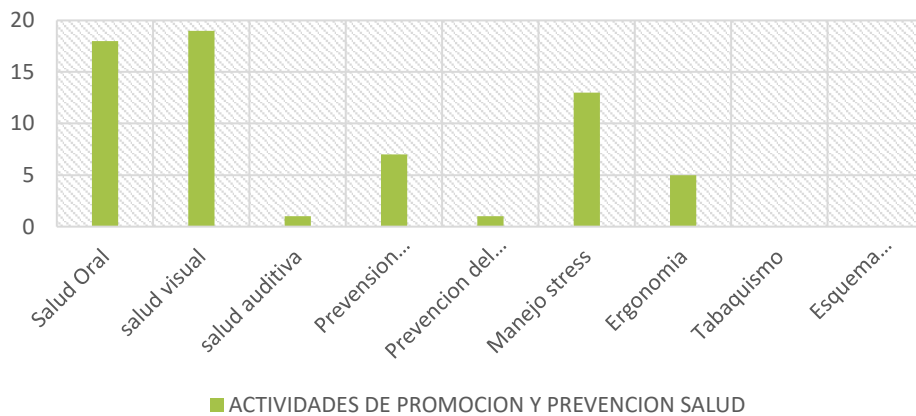
### ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES

■ Semana Cultural ■ Cine ■ teatro ■ Visita a Museos ■ Otras



### 6. Actividades que los funcionarios preferirían dentro del programa promoción y prevención

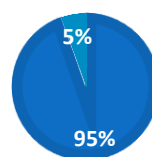
#### ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN SALUD



### 7. Actividades que los funcionarios preferirían dentro del programa de vivienda

#### PROMOCION PROGRAMAS DE VIVIENDA

■ SI ■ NO



### Sugerencias hechas por los funcionarios encuestados:

- Celebración de los cumpleaños del mes último viernes de cada mes
- Celebración de los días especiales (Día enfermera, Día medico).
- Bono Navideño para fin de año
- Que en las actividades sea incluyente para todas las IPS y la participación sea obligatoria.

## 6 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta las peticiones de los funcionarios y los resultados de las mediciones, se han determinado las siguientes actividades las cuales serán distribuidas según el componente para la cual se orienta.

### 6.1 Componente de Protección y servicios sociales

A través de este componente se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación con el objeto de suplir los aspectos detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Cada una de las actividades del presente plan apunta al cumplimiento y fortalecimiento de este componente, mediante actividades que propician la salud, recreación, cultura y educación.

#### 6.1.1 Programa de recreación y deportes:

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA
Copa SURITA III Edición	A través de juegos como Tejo, Fútbol, bolos, Microfútbol, generar espacios de integración	Vigencia 2020
Caminata Ecológica	Salidas de integración Fortalecimiento de los grupos basados en el trabajo en Equipo, en cada una de las IPS.	Vigencia 2020

### 6.1.2 Programa Social y Cultural:

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por ello se organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA
Celebración de los cumpleaños	Tarjeta virtual de cumpleaños publicada en las redes sociales de la Entidad.	Durante todo el año 2020
Celebración de fechas especiales	Tarjeta virtual publicada en las redes sociales de la Entidad.	Durante todo el año 2020
Día de la mujer	Actividad entorno a la importancia de la mujer en la sociedad	Marzo 2020
Día de la Madre	Tarjeta de Felicitación	Mayo 2020
Día del padre	Tarjeta de Felicitación	Junio 2020
Celebración de amor y amistad	Actividad enfocada a mejorar la camaradería en la entidad	Septiembre 2020
Novena Navideña	Jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias.	Diciembre 2020
Actividad cierre de fin de año 2020	Proporcionar espacios de esparcimiento, mejoramiento de las comunicaciones internas y la camaradería	Diciembre 2020

### 6.1.3 Programa de promoción y prevención en salud

ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA
Pausas Activas	Jornadas de realización de pausa Activas	Todo 2020
Hábitos de vida Saludable	Promocionar actividades prevengan enfermedades relacionadas con labor diaria	Abril 2020 Agosto 2020 Noviembre 2020
Exámenes Valoración Laboral	Exámenes médicos ocupacionales	Noviembre 2020
Aplicación de la batería de riesgo psicosocial	Exámenes para analizar el riesgo psicosocial.	Julio 2020

## 6.2 Área de Calidad de Vida Laboral

### 6.2.1 Medición de Clima Laboral:

Este componente del Programa de Bienestar Social e incentivos pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que constituya condiciones laborales relevantes para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la E.S.E. HRSO, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

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.

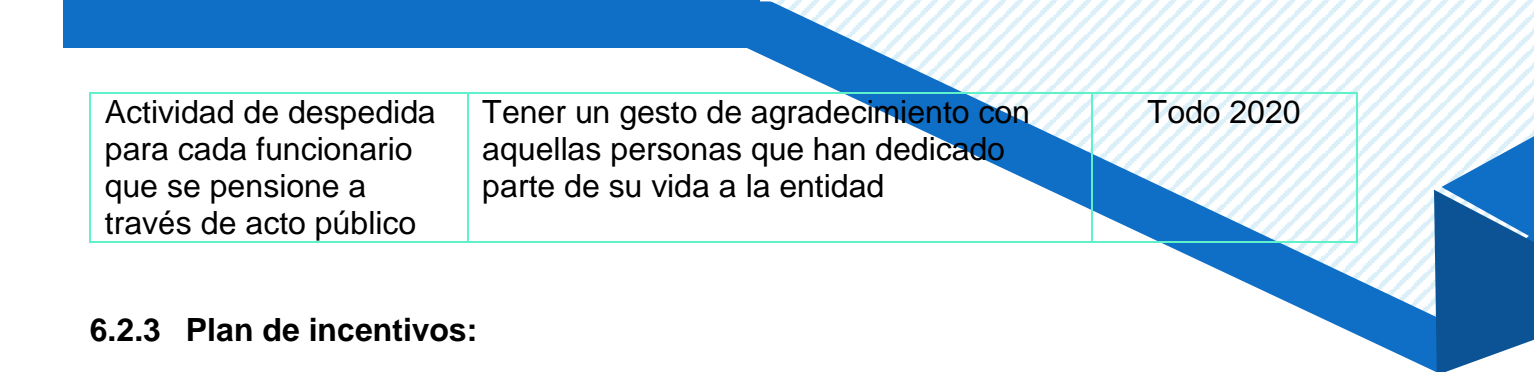
ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA
Encuesta Clima Laboral y Necesidades Bienestar Social	Medición del clima laboral en la Institución	Octubre 2020
Actividad de fortalecimiento de las comunicaciones internas	Divulgación constante de los acontecimientos realizados a través del Plan de Bienestar	Semestral 2020
Eventualidades	Brindar acompañamiento a los funcionarios en nacimiento o fallecimientos	Cada que se presente durante la vigencia 2020

### 6.2.2 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 Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para afrontar el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, basados en la elaboración 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.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	FECHA
Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida	Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida Acompañar a nuestros pensionados durante todo su proceso de jubilación	Todo 2020



Actividad de despedida para cada funcionario que se pensione a través de acto público	Tener un gesto de agradecimiento con aquellas personas que han dedicado parte de su vida a la entidad	Todo 2020
---	---	-----------

### 6.2.3 Plan de incentivos:

De conformidad con la normativa vigente, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales



## 7 PLAN DE INCENTIVOS

Estos planes están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados en el nivel de excelencia, son: Pecuniarios y no pecuniarios.

Incentivo es todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

### 7.1 objetivo

Crear condiciones favorables para el desarrollo del trabajo, buscando que el desempeño laboral cumpla con los objetivos y metas institucionales previstos, las cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.

### 7.2 Estímulos e incentivos para el año 2020

El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia:

- Publicación trimestral en Redes sociales y web de la IPS con mejor desempeño de metas de PYP
- Reconocimiento en a los profesionales de mejor desempeño institucional manera anual.
- Traslados.
- Encargos.
- Comisiones.
- Becas.
- Programas de turismo.

**Requisitos para Participar de los Incentivos Institucionales (Decreto 1227 de 2005, artículos 80 y 81).**

#### De los Empleados:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.



3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

#### **Del empleador:**

1. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre el cumplimiento de metas, tareas e indicadores de acuerdo a su gestión que realice los trabajadores de la ESE Hospital Regional Sur Oriental, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar.

Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

2. Los trabajadores de la ESE Hospital Regional Sur Oriental serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
3. La Gerente de la E.S.E. Hospital Regional Sur Oriental, de acuerdo con lo establecido en el plan de bienestar e incentivos vigencia 2020 y con el concepto del equipo evaluador, asignara, mediante acto administrativo, los incentivos a los trabajadores que logren sobresalir en su desempeño laboral.

## **8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La evaluación del programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2020 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

- Encuestas de satisfacción físico y/o virtual
- Porcentaje de cumplimiento del Plan de Bienestar Social:

No Actividades de bienestar ejecutadas  
/ N° de actividades programadas.

## **9 PRESUPUESTO**

El presupuesto para el Plan de Bienestar social para la vigencia 2020, es de 17'944,976 Aprobado para la ejecución y el desarrollo de todas las actividades de bienestar social.



