	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS SALUD SOGAMOSO E.S.E.



GESTION DE TALENTO HUMANO 2019

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
--	--	--

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

CONTENIDO

1.	POLÍTICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVOS	8
3.1	OBJETIVO GENERAL.....	8
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
4.	CÓDIGO INTEGRIDAD	8
5.	BENEFICIARIOS / ALCANCE	9
6.	PARTICIPACIÓN COLABORADORES DE LA ENTIDAD	9
6.1	RESPONSABILIDADES DE LOS BENEFICIARIOS	9
7.	PROPÓSITO DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2019.....	10
8.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2019	10
8.1.	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	11
8.2	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	17
9.	Ejecución.....	19
<p>El plan de Bienestar Social Incentivos de Salud Sogamoso E.S.E., para el año 2019, serán financiados a través de la apropiación de Recursos de Inversión y Funcionamiento, distribuidos de la siguiente manera:.....</p>		
10.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	20
11.	DIVULGACIÓN	20
12.	EVALUACIÓN.....	20
13.	BIBLIOGRAFÍA	20

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA	DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS	JUNTA DIRECTIVA
PU GESTION DE TALENTO HUMANO	P.E CALIDAD	JUNTA DIRECTIVA

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

1. POLÍTICA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la SALUD SOGAMOSO E.S.E. para la vigencia 2019, se encuentra soportado en los resultados de la aplicación y diligenciamiento de una encuesta diagnóstica a los funcionarios de la Entidad, que permitió la identificación de necesidades y expectativas de los funcionarios de la Entidad.

El plan de bienestar de SALUD SOGAMOSO E.S.E., propende por mantener y mejorar el bienestar, la calidad de vida de los empleados y sus familias, estableciendo espacios que favorecen el estado de bienestar físico, mental, social, emocional y profesional de sus empleados, a través de actividades y acciones que favorecen y apuntan a minimizar los riesgos psicosociales, potencializar el desarrollo físico, sus capacidades profesionales, productividad, calidad de vida personal y familiar y redundan directamente el sentido de pertenencia, la humanización en el ejercicio de sus funciones y servicios prestados a la comunidad.


En concordancia con la Misión, Visión, Principios y Valores institucionales y la normatividad que regula la materia, Gestión de Talento Humano, liderará acciones que favorezcan al bienestar / desarrollo individual y familiar sus funcionarios al igual que las relaciones con el medio ambiente.

Los resultados arrojados por la encuesta diagnostican aplicada a los funcionarios, constituyen el insumo para la elaboración del Plan de bienestar social que contempla un cronograma de actividades que apuntan a lograr condiciones favorables de crecimiento personal, laboral, profesional, familiar y las relaciones con el medio ambiente.

2. MARCO NORMATIVO

- **Artículos 13 al 38 del Decreto 1567 de 1998**, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Funcionarios del estado.
- **Artículos 124 al 132 del Decreto 1572 de 1998**, por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Numerales 4 y 5**, artículo 33 de la ley 734 de 2002 "POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO, RELACIONADAS CON EL DERECHO DISCIPLINARIO"
- **Artículo 38 de la Ley 909 de 2004**, "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones".
- **Artículo 69 al 85 del Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- **Decreto 2929 del 25 de agosto de 2005**, Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005.
- **Decreto 1083 de 2015**, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA	DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS	JUNTA DIRECTIVA
PU GESTION DE TALENTO HUMANO	P.E CALIDAD	JUNTA DIRECTIVA

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

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
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 1°. (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 2°. 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:

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

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.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA	DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS	JUNTA DIRECTIVA
PU GESTION DE TALENTO HUMANO	P.E CALIDAD	JUNTA DIRECTIVA

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

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.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados en una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 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.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados, 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 la norma.

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 medición del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

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:

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, los incentivos 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 disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

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

Parágrafo 2°. 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 Diciembre de cada año.

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.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de SALUD SOGAMOSO E.S.E. y su desempeño laboral, a través de la generación de espacios de participación, esparcimiento e integración familiar, que favorezcan el desarrollo integral, el incremento en los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia con la Entidad, permitiendo así, adoptar una cultura organizacional con calidez humana en la prestación de sus servicios, motivando el logro de resultados institucionales en el marco de los valores del servicio público.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar actividades en los aspectos recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar que ayuden a la construcción de una mejor calidad de vida.
- Apoyar actividades en aspectos educativos para los empleados públicos generando mayor competitividad y cumpliendo con altos niveles de excelencia.
- Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional de manera tal que se incentive la identidad, el sentido de pertenencia y la calidad del servicio prestado por los empleados públicos de Salud Sogamoso E.S.E.

4. CÓDIGO INTEGRIDAD

- **Trabajo con seres humanos:** Dar la oportunidad a los empleados de desarrollo desde todas las dimensiones del ser humano.
- **Relaciones justas:** Promover el reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- **Reciprocidad:** Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente y continua, tanto a los empleados como a SALUD SOGAMOSO E.S.E.

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
--	--	--

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

- **Objetividad y transparencia:** Se definirá y divulgará entre todos los empleados de SALUD SOGAMOSO E.S.E., los criterios objetivos y condiciones en la asignación de las actividades de bienestar.

5. BENEFICIARIOS / ALCANCE

Serán beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, todos los funcionarios públicos de SALUD SOGAMOSO E.S.E., de libre nombramiento y remoción, los provisionales, periodo fijo y sus familias, entendiéndose 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, tal como lo establece Parágrafo 2º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

6. PARTICIPACIÓN COLABORADORES DE LA ENTIDAD

El presente Plan de bienestar se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativas en la cual participaron los funcionarios de SALUD SOGAMOSO E.S.E.

6.1 RESPONSABILIDADES DE LOS BENEFICIARIOS

Los empleados públicos de SALUD SOGAMOSO E.S.E que se inscriban a las actividades contempladas para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2019, tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por el área de Talento Humano.
- Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos y/o actividades que programe la entidad.
- Evaluar las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en los que participe.
- El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, deberá cumplir con los requisitos y condiciones de asistencia establecidos previamente.
- Una vez inscrito el funcionario público o su grupo familiar en cualquier actividad de Bienestar social, el funcionario se compromete a participar en eventos del Plan de Bienestar e Incentivos, asistir y cumplir con el desarrollo de éste.

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

7. PROPÓSITO DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2019

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, y la participación de los empleados públicos y su núcleo familiar.
- Fomentar la implementación de estrategias y procesos en el ambiente laboral que contribuyan a la generación del potencial personal de los empleados públicos, generando actitudes favorables frente al servicio público.
- Favorecer las competencias comportamentales comunes de los empleados públicos en función de una cultura de servicio público, de forma tal que, se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Involucrar a los funcionarios en la construcción de la autogestión del mejoramiento de calidad de vida basados en la promoción y la prevención; la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y habitacional de los empleados públicos y de su grupo familiar.
- Contribuir a la calidad y la respuesta oportuna a las necesidades de los funcionarios a través de las actividades de bienestar laboral, facilitando el acceso efectivo a ellas y el cumplimiento de las normas.

8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2019

El plan de bienestar social, estímulos e incentivos 2019, está dirigido a todos los funcionarios públicos de SALUD SOGAMOSO E.S.E, y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la encuesta de necesidades realizada para la elaboración de Plan de Bienestar Social e incentivos.

Lo anterior con el fin de dar respuesta asertiva a la identificación de necesidades, se han determinado las siguientes actividades, las cuales serán distribuidas por áreas de intervención y según el componente para la cuales se orienta:

El presente programa se enmarca en dos áreas que, a su vez, se conforman por varios componentes a saber:

No.	ÁREA	COMPONENTE
1	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Clima laboral
		Incentivos
		Prestación de servicios por terceros
		Pre-pensionados
		Teletrabajo
2	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Recreación
		Cultural
		Deportivo
		Familiar –Salud

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
--	--	--

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019


8.1.ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Pretende atender las necesidades y condiciones de la vida laboral de los funcionarios de SALUD SOGAMOSO E.S.E. Propone acciones y actividades orientadas a brindar un óptimo ambiente laboral, condiciones que propician buenas relaciones interpersonales entre los funcionarios, bienestar, desarrollo personal, profesional y organizacional, lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

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 funcionarios, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Está conformada por los siguientes componentes:


ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA LABORAL CULTURA Y COMPETITIVIDAD	<p>Propone espacios, acciones y actividades que favorecen al mejoramiento continuo del clima laboral.</p> <p>Actividades con enfoque de mejoramiento de la satisfacción del cliente interno.</p> <p>Actividad que fortalezca el arraigo y orgullo por laborar en la entidad.</p> <p>Medición e intervención del clima laboral y riesgo psicosocial.</p> <p>ACTIVIDADES SUGERIDAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valera de Salario Emocional, mediante el ofrecimiento de los siguientes servicios: un día de descanso remunerado por los cumpleaños, boletas de cine combito y bonos pizza como premio a la participación en las actividades programadas en los Planes de Gestión de Talento Humano. • Actividad para promover e incentivar el desarrollo y crecimiento del capital humano en habilidades blandas. (Talleres)
	CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	<p>Con estas actividades se pretende rescatar los valores (Código de integridad) y creencias a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes escenarios.</p>

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
--	--	--

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019


ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		<p>Actividades sugeridas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Felicitación o apoyo: un espacio dentro de los medios de comunicación interna, destinado a exaltar los logros personales alcanzados por los colaboradores: graduación, nuevos nacimientos, matrimonio, condolencias etc. • “Noti – Reunión”: Actividad orientada a fortalecer los canales de comunicación entre los colaboradores y la gerente y jefe inmediato, donde cada área informa avances, situaciones que desee compartir e incluso necesidades que tengan de otras áreas. • “Personajes Salud Sogamoso”: Se trata de la publicación mediante los medios de comunicación interna, de la historia de personas “ícono” de la entidad, como reconocimiento al tiempo, dedicación y esfuerzo que han invertido en la entidad. Esta actividad, se encuentra alineada con la Gestión del Conocimiento de MIPG. • Celebración de cumpleaños: Mensualmente se exaltará los funcionarios cumpleaños con un detalle entregado. • Campaña Soy Servidor Público: Esta actividad consiste en realizar actividades que concienticen a los funcionarios de las responsabilidades, deberes y derechos de los servidores públicos. • Logra tú mejor Video”: Esta actividad consiste en que aquellos funcionarios que tengan una mascota, logren un video original y divertido y lo compartan con la empresa y muestren la magia de tener un amigo especial en la familia. • Visita parque de recreacion: Esta actividad invita a los funcionarios a compartir un día con sus compañeros de trabajo y a su vez el entidad tendrá la oportunidad de realizar actividades que difundan conocimientos e historia. • “Trazos en Equipo”: Se trata de resaltar la decoración en las actividades que desarrolla la ESE (Semana de la lactancia)y debe ser realizada con la ayuda de todos los funcionarios de cada área, donde cada uno debe aportar un trazo y el reto será obtener la mejor idea y así exaltar el trabajo en equipo. • “Tú familia, nuestra familia”: Actividad orientada a

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019


ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		<p>promover el tiempo en familia, donde los colaboradores demostrarán que tanto sus familias conocen de la entidad. Sorpresivamente, pero con autorización se hará una encuesta de dos definiciones metrológicas vía telefónica y las mejores respuestas serán ganadoras de medio día para el funcionario, tiempo destinado para fortalecer nuestro vínculo familiar y empresarial.</p>
	INCENTIVOS	<p>Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, (en cumplimiento al decreto 1567 de 1988) los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.</p> <p>Los Estímulos e Incentivos que otorgará la SALUD SOGAMOSO E.S.E. en la vigencia 2019, serán otorgados a los empleados públicos que obtengan La siguiente calificación:</p> <p>ACTIVIDADES SUGERIDAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Sobresaliente: Cada funcionario público cuya medición de desempeño vigencia 2019, haya sido sobresaliente tendrá derecho a solicitar un día de permiso remunerado. • Emitir la Resolución designando al mejor gerente de proceso, mejor funcionario, y a los mejores equipos de trabajo de la entidad al finalizar la vigencia 2019. • Como política y mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de los funcionarios que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las siguientes actividades de Incentivos para el 2019: <p>MEJOR GERENTE DE PROCESO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El funcionario escoge el incentivo no pecuniario como: <ul style="list-style-type: none"> - Publicación en cartelera y medios electrónicos internos (Intranet y web).

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019


ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		<ul style="list-style-type: none"> - Dos (02) días de permiso remunerado. • MEJOR FUNCIONARIO: <ul style="list-style-type: none"> - El funcionario escoge el incentivo no pecuniario. - Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y web). - Dos (02) días de permiso remunerado. EQUIPOS DE TRABAJO <ul style="list-style-type: none"> - Acto público de reconocimiento. - Hasta dos (2) SMLMV que se dividen en partes iguales entre los miembros del equipo que ocupe el primer puesto. <p>Proceso para la selección de los mejores funcionarios:</p> <p>En el mes de noviembre de 2019, la Coordinación del Grupo de Gestión del Talento Humano presentará la relación de los funcionarios que hayan obtenido más del 80% de ponderación, de conformidad con lo siguiente:</p> <p>a) Acreditar un tiempo de servicios en la E.S.E. no inferior a un año. Porcentaje de ponderación equivalente al veinticinco por ciento (25%).</p> <p>No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye como causal de exclusión del mismo. Porcentaje de ponderación equivalente al veinte por ciento (20%).</p> <p>c) Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme. Porcentaje de ponderación equivalente al veinte por ciento (20%).</p> <p>d) Acreditar el cumplimiento establecido del horario laboral de conformidad con la resolución Establecida. Porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).</p> <p>e) Acreditar la participación en las actividades de capacitación, bienestar y sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, programadas por la E.S.E. Porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).</p> <p>f) Acreditar la participación y cumplimiento de los elementos que desarrollan el sistema integrado de</p>

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		<p>gestión, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).</p> <p>g) Hacer parte de las áreas donde se establezca algún tipo de Atención al Ciudadano, porcentaje de ponderación equivalente al cinco por ciento (5%).</p> <p>El Comité Institucional de Gestión y Desempeño seleccionará como el mejor gerente de proceso, mejor funcionario a quienes hayan obtenido los más altos porcentajes.</p> <p>De lo anterior, el Comité elaborará un acta que firmarán todos los miembros la cual soportará el acto administrativo donde se formaliza la selección y la asignación de los incentivos antes del 30 de Diciembre del 2019.</p> <p>Proceso para la selección de los Mejores Equipos de Trabajo:</p> <p>El Comité Institucional de Gestión y Desempeño será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluadores, para la selección de los mejores equipos de trabajo.</p> <p>El equipo evaluador ejercerá las siguientes funciones:</p> <p>a. Establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.</p> <p>b. Evaluar los proyectos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos. • Funcionamiento del Equipo de Trabajo. • Mejoramiento en la prestación del servicio. • El proyecto u objetivo inscrito para ser calificado debe haber concluido. <p>c. Evaluar y calificar los trabajos presentados 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 según lo establecido en el artículo 78° del Decreto 1227 de 2005.</p> <p>d. Presentar informe debidamente firmado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño sobre los resultados de la evaluación.</p>

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA
PU GESTION DE TALENTO HUMANO	P.E CALIDAD	JUNTA DIRECTIVA

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		<p>Se surtirán las siguientes etapas para el proceso de selección:</p> <p>Los proyectos serán revisados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para corroborar el cumplimiento de requisitos. Aquellos que cumplan las condiciones ya descritas serán inscritos formalmente y remitidos al equipo evaluador, identificando los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre del Proyecto o actividad • Relación de los integrantes del proyecto. • Nombre líder del proyecto. <p>c. Comunicación de aceptación del proyecto por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</p> <p>d. Sustentación pública ante los empleados de la entidad y del equipo evaluador.</p> <p>e. Entrega del informe de resultados de la evaluación por parte del equipo evaluador, en estricto orden de mérito.</p> <p>f. Proclamación y premiación en acto público de los Equipos de Trabajo seleccionados como los mejores. En caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario se disfrutará entre los equipos empatados en partes iguales.</p> <p>Con el acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el informe de resultados elaborado por el equipo evaluador, la gerente de la ESE mediante acto administrativo formalizará la selección y la asignación de los incentivos antes del 30 de Diciembre del 2019.</p> <p>El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad al líder del equipo quien en todo caso tendrá que ser un funcionario.</p>
	APOYO ECONÓMICO PARA EDUCACIÓN FORMAL	Otorgar apoyo económico a los funcionarios de Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción, para sufragar los gastos de matrícula de programas de pregrado y postgrado, de conformidad con la normatividad y reglamento vigente y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad.
	PREPARACIÓN PREPENSIONADOS	Coordinar actividades enfocadas a la preparación de los funcionarios próximos a cumplir los requisitos exigidos para optar por el retiro laboral, realizando actividades de preparación y adaptación a un nuevo estilo de vida;

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
--	--	--

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		<p>fomenta la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud y alternativas ocupacionales.</p> <p>Actividades Sugeridas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realización Taller.
	TELETRABAJO	Otorga teletrabajo de conformidad con la normatividad vigente.
	HORARIO FLEXIBLE	Permitir según la necesidad del servicio y modificar cuando se requiera la integración de los colaboradores con su familia.

8.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Pretende atender las necesidades de bienestar, protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario público y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

Propone actividades que apuntan al fortalecimiento que propician la salud, recreación, cultura, el deporte. Está conformada por los siguientes componentes:

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	CULTURAL	Promover la participación y/o desarrollo de actividades que favorezcan las expresiones artísticas y culturales y sociales.
	DEPORTIVO	Promover en los funcionarios la realización de actividad física general y deportiva con el fin de incentivar estilos de vida saludable que favorezcan al mejoramiento de la salud física y mental.
	FAMILIAR	Facilitar espacios y actividades que favorezcan el fortalecimiento de la unión de funcionario público con su familia, potencializar laso afectivos, económicos y Culturales.
	RECREATIVO	Propiciar espacios y actividades que favorecen a la sana recreación y ocio de los funcionarios de la entidad.
	SALUD	Promoción y prevención de la salud, el aprovechamiento de los servicios de seguridad social en salud y riesgos

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
--	--	--

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		laborales brindados por las EPS y ARL.

7.2.1 Actividades Deportivas

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades Sugeridas:

- Continuación con la participación activa en los Juegos Deportivos de Integración de los funcionarios 2019.

7.2.2 Actividades Recreativas:

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Actividades Sugeridas:

- Celebración día del niño, para los hijos de los funcionarios con edades comprendidas entre los 0 a 12 años en compañía de sus padres.

7.2.3 Actividades Culturales

Las actividades culturales generan un placer personal para el funcionario por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio y sensibilización, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la entidad.

- Socialización de los Valores Institucionales, incentivando a los funcionarios a interiorizar los mismos y creando apropiación de cada uno.
- Envío de tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, agradecimientos por la labor prestada a funcionarios que se desvinculan de la entidad y fechas especiales como: Día del Hombre, Día de la Mujer, Día de la Madre, Día del Padre.
- Día de la Mujer.

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

- Día del Hombre.
- Día de la Secretaria, exaltación de nuestras colaboradoras, reconocimiento virtual y reseña histórica de cada una.

7.2.4 Seguridad Social Integral

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los colaboradores de la E.S.E.

El Plan también cubre temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través del Plan que desarrolla la E.S.E. con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

Actividades Sugeridas:

- Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación.
- Asesoría sobre inquietudes de los servicios del Fondo de cesantías.
- Coordinación y entrega de los documentos de las diferentes E.P.S, ARL, Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación Familiar y que corresponden a la afiliación y certificación de estado activo del funcionario.
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Semana de la salud.

9. Ejecución

El plan de Bienestar Social Incentivos de Salud Sogamoso E.S.E., para el año 2019, serán financiados a través de la apropiación de Recursos de Inversión y Funcionamiento, distribuidos de la siguiente manera:

Recursos	Rubro	Descripción	Valor
Inversión	21020109	Capacitación y Bienestar Social	\$ 52.500.000

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
--	--	--

 <p>Salud Sogamoso E.S.E. Somos vida, protegemos tu salud</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

Nota: La ejecución de las actividades a desarrollar planeadas en el presente Plan de Bienestar Incentivos esta sujetas previa autorización del presupuesto asignado por la entidad

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Las actividades contempladas en el presente plan están sujetas a los tiempos y disponibilidad de los escenarios en las diferentes fechas del año. Anexo al documento.

11. DIVULGACIÓN

El presente Plan será socializado por Gestión de Talento Humano a todos los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E., a través de correo electrónico y publicación en la Intranet institucional.

12. EVALUACIÓN

La evaluación del Plan se realizará de conformidad con los lineamientos institucionales y los indicadores de eficacia y efectividad, haciendo referencia al cumplimiento de objetivos, plazos establecidos y recursos asignados.

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	TIPO
Participación en actividades programas	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios participantes}}{\text{N}^\circ \text{ total De funcionarios}} * 100$	Eficacia (Cobertura)
Porcentaje de actividades de Bienestares desarrollados.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades desarrolladas}}{\text{total de actividades programadas}}$	Efectividad

13. BIBLIOGRAFÍA

La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública. Octubre 2004.

Guía Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012. Departamento Administrativo de la Función Pública. Noviembre 2012.

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Funcionarios del Estado.

Decreto 1572 del 5 de agosto de 1998, por la cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el decreto Ley 1567 de 1998.

Ley 734 del 5 de febrero de 2002, por el cual se expide el Código Único Disciplinario.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la

ELABORADO POR: ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA PU GESTION DE TALENTO HUMANO	REVISADO POR: DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS P.E CALIDAD	APROBADO POR: JUNTA DIRECTIVA JUNTA DIRECTIVA
--	--	--

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-003
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

Decreto 2929 del 25 de agosto de 2005, Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

14. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
22/04/2019	01	Creación del documento

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
ANDREA MARITZA VARGAS BARRERA	DIANA PATRICIA PEREZ CARDENAS	JUNTA DIRECTIVA
PU GESTION DE TALENTO HUMANO	P.E CALIDAD	JUNTA DIRECTIVA