



Salud Sogamoso E.S.E  
Somos vida, protegemos tu salud

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

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

Programa de bienestar e incentivos

PROGRAMA DE  
**Bienestar**




Salud Sogamoso E.S.E  
Somos vida, protegemos tu salud



## GESTION DE TALENTO HUMANO 2020

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

## INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos de Salud Sogamoso E.S.E. es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano 2020, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares.

Responde además en lo establecido en el Plan de Gestión 2016-2020, en articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, se presenta el plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos, que hacen parte de Salud Sogamoso E.S.E.

El Plan estará enmarcado en programas de Bienestar, con sus líneas estratégicas Protección y Acceso a Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral y el programa de Incentivos, el cual incluye incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a sus necesidades e intereses laborales y familiares contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y que demuestren sentido de pertenencia por su entidad.


El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la SALUD SOGAMOSO E.S.E. para la vigencia 2020, 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, resultado de aplicación de la encuesta de clima laboral.

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. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos 2020 de Salud Sogamoso E.S.E., se tuvieron en cuenta los siguientes referentes:

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

- Diagnóstico de necesidades y expectativas. (Encuesta Plan de Bienestar e Incentivos).
- Resultados de medición de clima laboral.


Siendo los anteriores, los principales insumos para la realización del plan y del cronograma de actividades.

En el mes diciembre 2019 se realizó la encuesta, con el fin de conocer los gustos e intereses de los servidores, para conformar grupos según sus afinidades y que permitieran fortalecer amistades, nuevos conocimientos y fortalecer habilidades para la vida.

Se recibieron 85 respuestas de las cuales arrojaron los siguientes resultados:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>ESTRATEGIA A UTILIZAR</b>	<b>COBERTURA A FAMILIA</b>
Deportivos, recreativos y vacacionales.	Participación en juegos Municipales Juegos internos de la ESE	SI
Artísticos y culturales	Participación en actividades culturales	SI
Promoción y prevención de la salud	Actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según plan de trabajo establecido. Programas de vigilancia epidemiológica.	SI
Promoción en programas de vivienda.	Fondos de ahorro, caja de compensación, abrir espacios para su divulgación de información al interior de la entidad.	SI
Clima laboral	Encuestas de clima laboral y actividades de intervención según sus resultados. Comités de convivencia laboral.	NO
Cambio organizacional	Capacitaciones con enfoque al "Ser" y al "Saber". incluidas en el plan de capacitaciones de la ESE.	NO


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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

Adaptación laboral	Actividades de inducción y reinducción, apoyo psicológico cuando se considere necesario. Apoyo en actividades de seguridad y salud en el trabajo.	NO
--------------------	---	----

Preparación para los pensionados para el retiro	Apoyo Psicológico, Garantías de cumplimientos legales para el retiro, reconocimientos públicos por el servicio prestado.	SI
Cultura organizacional	Actividades de aplicación del código de integridad, campañas de aplicación del programa de cultura organizacional.	NO
Programa de incentivos	Ver, sección de actividades de incentivos.	NO
Trabajo en equipo	Actividades de integración, sensibilización y talleres de trabajo en equipo.	NO
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Flexibilidad de horarios para quienes estén cursando actividades académicas. Acceso por medio de las caja de compensación a cursos o carreras técnicas que esta tenga en su portafolio de servicios.	SI

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

### 3. MARCO NORMATIVO

**3.1. 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.”


**3.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** parágrafo del Artículo 36. Establece que, “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

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

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

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

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.

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

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.

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

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.

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.

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



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

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.

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.

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

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.


Parágrafo 1º. 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 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 2.2.10.17. 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.

**3.4. Ley 1952 de 2019, Artículo 37** establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

### **3.5. Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:**

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos. La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.


**3.6 Guía de estímulos para los servidores públicos** 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. OBJETIVOS**

### **4.1. 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.

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

## 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los servidores y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
- Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
- Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.
- 5. Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.


## 5. BENEFICIARIOS / ALCANCE

Serán beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, todos los funcionarios públicos de SALUD SOGAMOSO E.S.E., en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales, vinculados con recursos propios de la entidad y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art.

2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

### 5.1. RESPONSABILIDADES DE LOS BENEFICIARIOS

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

Los colaboradores 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 2020, tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por el área de Talento Humano.
- b. Por parte de los jefes, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos y/o actividades que programe la entidad.
- c. Evaluar las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en los que participe.
- d. 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.
- e. 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.

## 6. RESPONSABLES

Gerente

Subgerente Administrativa y Financiera

Gestión de Talento Humano


Colaboradores

Son los que tienen la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad.

## 7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar e Incentivos del año 2020 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación del diagnóstico de necesidades y expectativas que afectan el bienestar de los servidores, así como, el resultado de la

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

medición de clima laboral. Lo anterior, alineado con el Plan Estratégico de Gestión de talento Humano 2020.

El programa se enmarca en dos áreas estratégicas a saber:

- Bienestar: contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
- Incentivos: incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

## **8.1 Bienestar**

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

Con base en lo establecido en el art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"; los programas de esta área son atendidos en la entidad a través de diferentes contratos y servicios desarrollados por operadores logísticos, cajas de compensación familiar, por personas naturales o jurídicas y los empleados, con el apoyo y gestión de Talento Humano.

Con este programa se busca estimular la participación de los servidores de la entidad en encuentros deportivos, culturales y recreativos. Para este año se tiene contempladas las siguientes áreas de intervención: deportivas, recreativas y culturales.

#### **Campeonatos Deportivos**

Promueven la actividad deportiva beneficiando a los servidores de la entidad, con apoyo técnico para la conformación de seleccionados en las disciplinas de: voleibol masculino y femenino, baloncesto masculino y femenino, fútbol sala sintética masculino y femenino, fútbol de salón, bolos, tenis de mesa, ciclismo, natación, mini tejo, ajedrez, paintball.

#### **Grupos de proyección música vocal**

Estimulan la participación de servidores de la entidad en el aprendizaje y la vivencia de la música, permitiéndoles desarrollar aptitudes o fomentar las adquiridas, mediante la enseñanza de las cuerdas andinas colombianas: guitarra, tiple y bandola, y participar en eventos demostrando su aptitud (Tuna salud Sogamoso E.S.E.)

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



### Caminatas o actividades ecológicas

Proporcionan espacios de vida saludable a los servidores, sus familias de los servidores de Salud Sogamoso E.S.E., a través de salidas guiadas durante el año por diferentes senderos ecológicos de la ciudad o embellecimiento de nuestros parques.



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



**Salud Sogamoso E.S.E**  
Somos vida, protegemos tu salud

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

#### Día del Niño

Se desarrolla un encuentro de alegría y diversión, en el marco del reconocimiento nacional de los derechos de los niños, en el mes de abril para hijos de servidores, de 5 a 12 años de edad o un grupo de niños usuarios de nuestra entidad.



#### En Bici al trabajo

Salud Sogamoso E.S.E. está comprometida en desarrollar estrategias internas orientadas a la movilidad sostenible y amigable con el medio ambiente, incentivando el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar al trabajo, buscando dar cumplimiento al Acuerdo 33 y a los artículos 5 y 6 de la Ley 1811, donde los servidores recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y redimir otros incentivos con base en puntajes acumulados



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





Salud Sogamoso E.S.E.  
Somos vida, protegemos tu salud

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

#### Encuentro del servidor y la familia

Es un espacio que fomenta la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica entre los servidores públicos y su grupo familiar, como el día de la familia Salud Sogamoso E.S.E. y preparación para las festividades navideñas.



#### 8.1.2 Área Calidad de Vida Laboral

El área de calidad de vida laboral es atendida en el municipio a través de programas que se ocupan de mejorar condiciones de la vida laboral de los empleados, y propician su bienestar y desarrollo personal, profesional y organizacional. Buscan impactar positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

#### Bienvenida nuestra navidad y nuestra familia

Con esta celebración se busca motivar a los servidores para vivir la época decembrina en familia, a través de la participación en mini conciertos de música navideña y el compartir de un plato típico de la época; se realiza en la primera semana de diciembre con los colaboradores de la entidad.

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



Salud Sogamoso E.S.E.  
Somos vida, protegemos tu salud

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS



#### Vestido y calzado de labor


A través de este programa se administra el proceso de adquisición y entrega del vestido y calzado de labor de los servidores públicos que tienen derecho por norma, o a razón de sus funciones para el ejercicio de las mismas.



#### Convenios empresariales de beneficios para los servidores

Ofrece a los servidores y sus familias, un variado portafolio de descuentos en productos y servicios, a través de la consolidación de los convenios con empresas de diferentes sectores económicos como créditos de libranza y cuenta de nómina con beneficios directos.

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

## Día del servidor público



A través de este programa el 27 de junio de cada año se ofrece reconocimientos de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades culturales, formativas y recreativas en cumplimiento al Decreto 2865 de 2013.

### Apoyo a servidores en situaciones retadoras


Programa que implementa actividades para la atención y apoyo a los servidores públicos con su grupo familiar que se encuentren en situaciones retadoras, asegurando la atención o intervención de acuerdo a la necesidad, para esta vigencia se integrará la zona de ocio creativo del Centro de Bienestar "Zona de entretenimiento", con diferentes conferencias, talleres, igualmente se desarrollarán actividades para la atención y apoyo a los servidores con grupo familiar que se encuentren en situación de discapacidad temporal o permanente.

### Preparación de los Servidores para el retiro laboral

Desarrolla talleres formativos una vez al mes, para servidores de la entidad próximos a jubilarse, entregándoles elementos para afrontar el cambio económico, social y familiar, que implica el paso de la condición de empleado a la de jubilado.

### Servidores sin grupo familiar a cargo

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

Busca generar espacios de sensibilización y reflexión desarrollando talleres y encuentros formativos y de integración que contribuyan al bienestar de los servidores que no tienen grupo familiar a cargo.

## Talleres y comunidad

### Taller Competencias para el éxito

Las competencias entendidas, como aquellos aspectos que se pueden aprender, desarrollar e impulsar al interior del ser, presentan el escenario favorable para aprender a gestionar la imagen personal y la capacidad de influir favorablemente en los demás, esta conferencia taller ofrece pautas teórico prácticas que favorezcan el liderazgo personal, la autoestima, la motivación, la adaptabilidad y la orientación activa al cambio de los servidores ; como competencias que pueden ser aprendidas, desde la dimensión, del Ser, el saber, el hacer y aportando técnicas para su sostenimiento actualizado en la propia vida.

Ejes Temáticos:

- Autoeficacia
- Proactividad
- Empatía y habilidades sociales
- Habilidades comunicativas


### Taller Comunicación asertiva y efectiva

La comunicación efectiva y asertiva ofrece a las personas las herramientas necesarias para poder comunicar e informar de una manera clara y simple, y así, generar mayor productividad y satisfacción en las interacciones humanas. Comunicación asertiva y efectiva es una cen la cual se crea un espacio de reflexión orientada al desarrollo de habilidades que permitan mejorar la capacidad de comunicación personal incidiendo de manera efectiva en la comunicación organizacional y de equipos, recordando que la comunicación es la herramienta fundamental para la consecución de logros, ya que la interacción humana está basada en una comunicación efectiva.

Ejes Temáticos:

- Características del estilo de comunicación: asertivo- sumiso-pasivo

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

- El lenguaje corporal y su poder de influencia
- El poder de las preguntas en la comunicación
- Técnicas básicas para aumentar la capacidad de escucha
- Habilidad para recibir críticas.

### **Taller Gestión para la Felicidad**

La felicidad va de la mano de las emociones positivas las cuales cumplen un papel muy importante en el desarrollo del ser humano, ya que amplían los recursos intelectuales, físicos y sociales, haciéndolos más perdurables, y acrecentando las reservas a las que puede la persona recurrir cuando se presentan amenazas u oportunidades. La conferencia de gestión de la felicidad, está diseñada como espacio de reflexión orientado por un experto profesional en el tema, guiado con estrategia de conversatorio, permitiendo identificar asuntos relevantes de las emociones positivas, de las fortalezas y virtudes presentes en el quehacer humano.

Ejes Temáticos:

- Energía emocional positiva
- La auto motivación esencia de la felicidad
- Pilares de la resiliencia para fomentar y proteger la felicidad: autoestima comunicación- creatividad- autonomía- confianza- empatía- perspicacia buen humor.
- Manifiesto de la felicidad en el trabajo

### **Taller de Fotografía**

Técnicas y estrategias del manejo de la cámara y el uso de aplicaciones para tomar fotografías desde el celular o dispositivos móviles.

Ejes Temáticos:

- Lenguaje fotográfico
- Iluminación
- App para retoques o efectos fotográficos

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



Salud Sogamoso E.S.E  
Somos vida, protegemos tu salud

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

- Funciones de la cámara del celular
- Aprender a encontrar tu mejor ángulo
- Paisajes

#### Taller Jardinería

Los participantes adquirirán conceptos sobre jardinería básica, aprendiendo sobre plantas que pueden vivir en el interior de sus casas u oficinas, así como sobre plantas que deben vivir en el exterior. Asimismo, adquirirán conocimientos sobre los cuidados básicos que éstas necesitan.

Ejes temáticos:

- Plantas de interior y exterior
- Cuidado de las plantas


#### Viajes y culturas

Los servidores conocerán los viajes como experiencia fundamental para conocer el mundo, aproximarse al compartir con otras culturas, sus contenidos y sus gentes, estar en contacto con los paisajes, climas y gastronomía, son experiencias sinigual para los amantes de los viajes.

Ejes Temáticos:

- Cómo viajar solo
- Como viajar con bajo presupuesto
- Viajes para mujeres
- Aplicaciones para viajes (app)
- Kits para viajes (prácticos, seguros, básicos)
- Cómo encontrar promociones (mitos y realidades en el momento de la compra de tiquetes y paquetes de viaje)

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

- Los mejores destinos del 2020
- “Conociendo mi Departamento” se debe proponer una salida a un pueblo de Boyacá (esta actividad se realizará de forma voluntaria y en la fecha concertada con los colaboradores).

### Salario emocional

Con el salario emocional queremos que el servidor tenga más tiempo para él y su familia, que pueda celebrar, aprender, descansar, estar con los seres que más ama cuando más lo necesiten; que el servidor tenga un equilibrio entre su vida personal y laboral, que le permita vivir y disfrutar de los momentos más valiosos de la vida.



Está dividido en 3 categorías:



Tiempo



Familia



Formación

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



Salud Sogamoso E.S.E  
Somos vida, protegemos tu salud


## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

CATEGORIA	BENEFICIO
TIEMPO	Un día libre por tu cumple
	Trabaja desde la casa por un día
	Alargar tu tiempo de almuerzo
	Trabaja Jornada continua para irte antes a casa
	Disfruta un viernes corto
	Alarga tu fin de semana
	Media jornada libre para que cuides de tu salud
	Salir un hora antes para asistir a una actividad de bienestar
FAMILIA	Día libre para estar con las personas especiales el día de su cumpleaños.
	Días adicionales para el Papá con su nuevo Bebé
	Trabaja jornada continua finalizada la licencia de maternidad
	Acompañar a un familiar en momentos especiales
FORMACION	Un día libre para tu formación
	Un día libre para asistir a tu actividad favorita
	Reconocemos tu labor
	Un día libre por tu graduación
DISFRUTA	Queremos compartir contigo el sabor de la felicidad -disfruta tarde de cine y crispetas.

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



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

## 8.2. PROPÓSITO DEL PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2020

- 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.

### Exaltación por antigüedad en el servicio

Reconocer y exaltar a los servidores que han prestado sus servicios en la entidad, durante 5, 10, 15 y 20 años, en un evento que incluye exaltación pública, entrega de un recordatorio y resolución en nota de estilo e incentivar a quienes cumplen 2 a 4 años de servicio. Esta ceremonia se celebra en el segundo semestre del año siguiente de cumplir los años de servicio.

### Valorando la buena actitud

Reconocer la buena actitud, expresada en valores y principios, en el ejercicio de la función de los servidores públicos, y el reconocimiento al desarrollo de su gestión.

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



Salud Sogamoso E.S.E.  
Somos vida, protegemos tu salud

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS



#### Encuentros de gratitud


A través de estos encuentros, se busca exaltar y reconocer la labor realizada por los servidores, celebrando el día de: las profesiones como: Día de la secretaria, la enfermera, el conductor, etc propiciando la activa participación de los mismos en espacios lúdicos, deportivos, culturales y de integración.

Reconocimiento por altos niveles de desempeño

Realizar reconocimiento a los mejores servidores por nivel y mejores equipos de trabajo, con enfoque social y enfoque técnico y administrativo, a través del evento denominado "Premios de excelencia Salud Sogamoso E.S.E.".



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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

Salud Sogamoso E.S.E. a través del Plan de Bienestar e incentivos en su componente de protección y servicios sociales divulgará la iniciativa nacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, programa "Servimos", que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. La información se puede consultar en la página web <http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-ser>



## 8. Ejecución

El plan de Bienestar Social Incentivos de Salud Sogamoso E.S.E., para el año 2020, serán financiados a través de la apropiación de Recursos de Inversión y Funcionamiento, distribuidos de la siguiente manera:

Recursos	Rubro	Descripción	Valor
Inversión	21020109	Bienestar Social	\$55.000.000

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

## 9. 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 página WEB institucional.

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

## 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 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.

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>

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

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