

Sistema Integrado de Gestión

Plan

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2020

SUBGERENCIA TALENTO HUMANO

TRD. 321 20

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	3
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
ALCANCE.....	14
3. OBJETIVO GENERAL.....	15
3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	15
ESTRATEGIAS.....	15
METAS.....	16
BENEFICIARIOS.....	16
RESPONSABLE.....	16
AREAS DE INTERVENCION.....	16
COBERTURA.....	16
4. MATRIZ GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO (GETH).....	17
5. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL.....	17
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	22
PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE.....	22
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	23
CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES.....	23
6. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.....	26
7. ARTISTICAS Y CULTURALES.....	27
8. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD.....	29
9. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	29
10. PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS.....	30
POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	30
Encuesta de Satisfacción.....	31
RECURSOS PRESUPUESTALES.....	31
ANEXOS.....	31

TRD. 321 20

INTRODUCCION

El ser humano desde que nace está inmerso en diferentes organizaciones que le permiten interactuar con sus semejantes, influyendo en su formación y desarrollo como persona; además se convierte en un medio a través del cual es posible alcanzar diversos objetivos laborales y profesionales que no se logran sólo mediante el esfuerzo individual, sino en medio de la interacción constante de los miembros de una institución

El compromiso, el sentido de pertenencia y la mística de las personas que hacen parte de una organización ejercen un gran impacto en el desarrollo empresarial y en los resultados que busca una organización.

Mantener motivado a cada uno de los integrantes de una organización es uno de los retos más importante a los que se encuentra enfrentada cualquier organización, puesto que su misión no es solo apoyar y facilitar la gestión profesional sino además garantizar que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa , con valores y principios, con participación en proyectos y decisiones que se gestan en la compañía, con reconocimientos de los logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan a su familia y reconociendo con sentido y valor cada una de las actividades y comportamientos de cada uno de los integrantes de la empresa.

Es así como en el Hospital del Sarare se crea el sistema de bienestar social y estímulo con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado y de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente y por el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, pretende mediante el desarrollo del programa de bienestar social, el fortalecimiento de su Talento Humano y su crecimiento integral fundamentado en que el talento humano el principal factor de generación de un servicio óptimo a la comunidad en cumplimiento de la misión institucional.

TRD. 321 20

En base en el manual de Bienestar Social del Hospital del Sarare se constituye en una base fundamental de apoyo a la gestión de la E.S.E, cuyo propósito es la ejecución de los programas de bienestar, clima laboral, adaptación al cambio, recreación, con el fin de cumplir el objetivo establecido.

Es indispensable que los programas, áreas de intervención y actividades contempladas en este manual, sean revisados periódicamente con el fin de ajustarlos a las necesidades detectadas en la medición del clima organizacional, evaluación del desempeño y los demás mecanismos que la plataforma estratégica requiere para establecer el mejoramiento continuo.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2020 del Hospital del Sarare E.S.E se realiza a través de la detección recolección y análisis que arroja la encuesta THU-OO-F15 FICHA DIAGNOSTICA PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LOS SERVIDORES EN RELACION DE SU BIENESTAR LABORAL, así como la de CLIMA LABORAL siendo estos la principal fuente de información para la realización del plan de bienestar y cronograma de actividades para el año 2020

2. MARCO NORMATIVO

2.1. DECRETO LEY 1567 DE 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

EN EL CAPÍTULO III, ARTÍCULO 20: BIENESTAR SOCIAL: los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de la entidad y sus familias.

TRD. 321 20

ARTÍCULO 21: FINALIDAD LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL: los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficiencia, la eficacia y la efectividad de su desempeño.
2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

ARTÍCULO 23. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

2.2 LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DEL 2004:

2.3. DECRETO 1083 DE 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

TRD. 321 20

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, 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 2o. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

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

TRD. 321 20

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

TRD. 321 20

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 de 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

TRD. 321 20

decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

TRD. 321 20

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, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignaran los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

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

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

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles

TRD. 321 20

jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Articulado 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.

2.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO PRIMERO: Del campo de aplicación. El Plan de Bienestar Social, rige para los Empleados que conforman la planta de personal de la E.S.E Hospital, en armonía con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en los Decretos Ley 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

ARTICULO SEGUNDO: Misión. Motivar y habilitar a cada Funcionario de la Institución para que adquiera el mayor nivel de idoneidad y responsabilidad directa de su cargo, para que esté con capacidad de evaluar su trabajo, aportar al logro de los objetivos trazados por la entidad.

ARTICULO TERCERO: Objetivo General. Promover en la Institución buena calidad y atención en la prestación de los servicios, potenciando no solo al Talento Humano sino elevando su calidad de vida y estimulándolo moral y éticamente.

ARTICULO CUARTO. Propósito. Este programa de Bienestar Social está orientado a crear, mantener y mejorar el desarrollo integral del colaborador, mejoramiento de su nivel de vida; así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, buscando una identificación del colaborador con los servicios de la empresa.

ARTICULO CINCO. Beneficiario. Los programas de Bienestar Social están dirigidos a todos los colaboradores de la institución.

ARTICULO SEIS. Alcance. Este programa de Bienestar Social se Enmarca dentro de las siguientes áreas:

- Área de protección y servicios sociales

TRD. 321 20

- Área de calidad y vida laboral

ARTICULO SIETE. Área de protección y servicios sociales. Los programas deben estructurarse encaminados a atender necesidades socio-culturales, identidad y aprendizaje del colaborador y su familia para mejorar sus necesidades sociales, culturales, recreación y educación. Para tales efectos en cada caso de desarrollaran programas teniendo parámetros como los siguientes:

- **Social, cultural, recreación y deporte:** Se organizarán actividades lúdico formativas para los empleados y su familia, así:

Se realizarán eventos de integración entre todos los colaboradores, de tal manera que propendan por el Bienestar de cada uno de ellos. En tal sentido se podrán realizar actividades tales como: días especiales, cumpleaños, lúdicas dentro y fuera de la institución, actividades deportivas, y demás actividades que busquen mejorar la calidad de vida laboral a los colaboradores de la institución. El Comité de Bienestar Social, organizara la programación donde se tengan en cuenta los parámetros para cada actividad a realizar.

ARTICULO OCHO: Área de calidad de vida laboral. Los programas enmarcados dentro de esta área, están dirigidos a atender problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.

Para tales efectos en cada caso se programarán actividades y se ejercerán acciones tendientes a propiciar un ambiente laboral sano donde se promuevan y se refuercen entre otros, aspectos tales como:

- Identidad y sentido de pertenencia institucional
- Actividades anti estrés.
- Mejoramiento clima organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Mejoramiento de la comunicación.

DECRETO 1083 DE 2015

TRD. 321 20

Artículo 2.2.10.1 Programas de Estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

DECRETO 894 DE 2017:

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad."

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

TRD. 321 20

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 2.2.10.7. 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 a los pres pensionados 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

ALCANCE

Inicia con la Ficha Diagnostica de Bienestar Social realizada por Google Drive, continuando con la consolidación, análisis y tabulación de la necesidad de cada actividad, se prosigue a reunión con el comité de Bienestar para definir el cronograma del año 2020 de cada actividad deportiva, lúdicas y homenajes en los diferentes servicios, siguiendo con los parámetros de la Guía de Estímulos para Los Servidores Públicos, buscando la integración, comunicación, satisfacción y motivación de los trabajadores de la institución.

TRD. 321 20

3. OBJETIVO GENERAL

Brindar un instrumento mediante el cual se pueda fomentar en forma lógica y con herramientas de trabajo apropiadas los valores y principios corporativos del Hospital del Sarare E.S.E. de II nivel de manera que toda actividad se oriente a la consolidación de la cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos, trascendentes y comprometidos con el Hospital, con sus familias y consigo mismos.

el programa de bienestar social ayudara a generar un clima organizacional donde manifiesta a sus servidores en la motivación, satisfacción y calidez humana en la prestación de los servicios al interior como exterior de la entidad, el cual refleja el cumplimiento de la Misión Institucional

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Fomentar la integración entre compañeros de trabajo.
- ❖ Promover los niveles de crecimiento personal y laboral
- ❖ Lograr un alto sentido de compromiso con las actividades a realizar
- ❖ Generar un cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento de la calidad laboral
- ❖ Desarrollar hábitos de éxito y estilos de vida Saludables
- ❖ Fortalecer las capacidades individuales y colectivas
- ❖ Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados
- ❖ Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo.

ESTRATEGIAS

Informar a todos los funcionarios de la institución sobre el programa de bienestar social incluyendo cada una de las actividades para el año 2020 utilizando medios de comunicación institucionales tales como: tarjetas de invitación digital enviadas por los diferentes grupos de WhatsApp carteleras, correo electrónico.

TRD. 321 20**METAS**

- Lograr la participación del 50% del personal en las actividades deportivas
- Lograr la participación del 50% del personal en las actividades de humanización
- Lograr ejecutar el presupuesto para el fondo de vivienda para el personal vinculado del Hospital

BENEFICIARIOS

Se beneficiarán del programa de bienestar social todos los funcionarios del Hospital del Sarare, incluyendo sus familias en cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 y 894 de 2017

RESPONSABLE

La Subgerencia del Talento Humano a través de las áreas involucradas se encargará de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral

AREAS DE INTERVENCION

El programa de Bienestar Social del año 2020 está dirigido a todos los funcionarios de la institución y su grupo familiar, elaborado a partir de la identificación de las necesidades que afectan el bienestar de cada funcionario brindando una atención optima y completa donde fomente el desempeño laboral.

COBERTURA

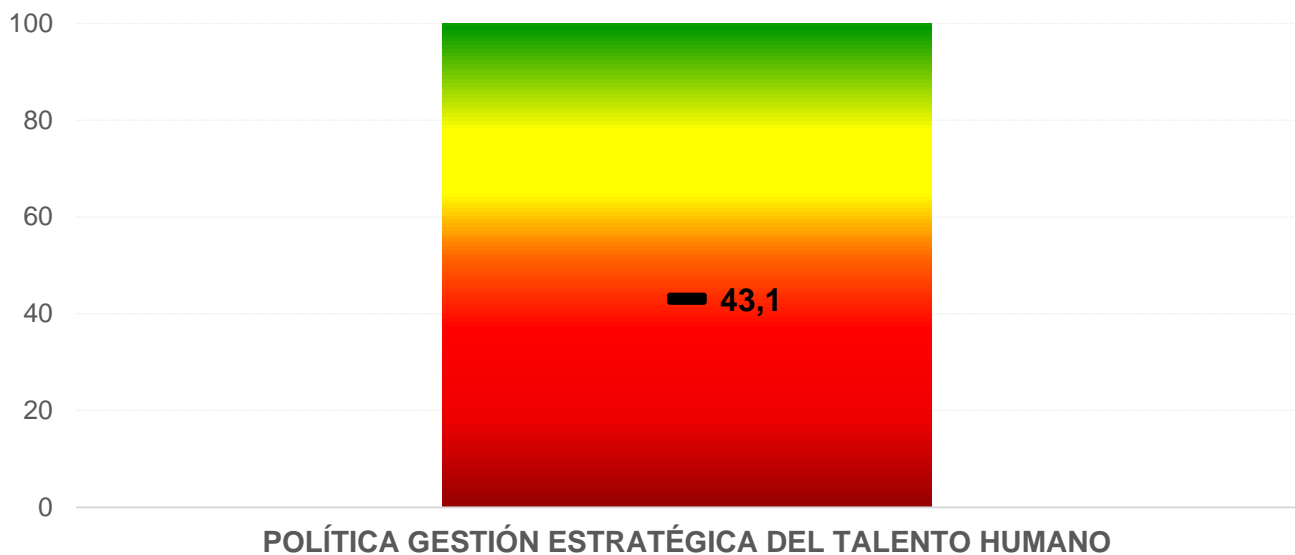
El Programa de Bienestar Social cubrirá a todo los funcionarios y grupo familiar del Hospital del Sarare E.S.E en recreación, salud y demás beneficios, con el apoyo de la caja de compensación familiar Comfiar, con ello se fortalece la misión de la institución, con más sentido de pertenencia generando compromiso y el propósito de mejorar el clima laboral para obtener una mejor calidad de vida, la cual se detectan las condiciones de cada funcionario y así implementar planes de mejora que contribuyan a beneficiarse y potencializar sus cualidades.

TRD. 321 20

4. MATRIZ GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO (GETH)

Se desarrollaron las etapas 1 y 2 de la política de gestión estratégica del talento humano del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, por el cual se llevó a cabo en el mes de diciembre del año 2019, el ejercicio de autodiagnóstico para fortalecer el liderazgo, cambio organizacional, clima laboral, etc.

A continuación, se presentará los siguientes resultados generales.



Este resultado consolidado nos muestra una calificación de 43,1 de acuerdo con el Manual Operativo, en comparación al año anterior que se obtuvo un porcentaje de 35,3, el cual nos indica que se aumentó más el indicador donde alcanzo el nivel 3 Básico Operativo Alto el cual quiere decir que Implica que la entidad se encuentra en un proceso de instalación de la gestión del talento humano y que tiene mucho margen de mejora por delante.

5. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL

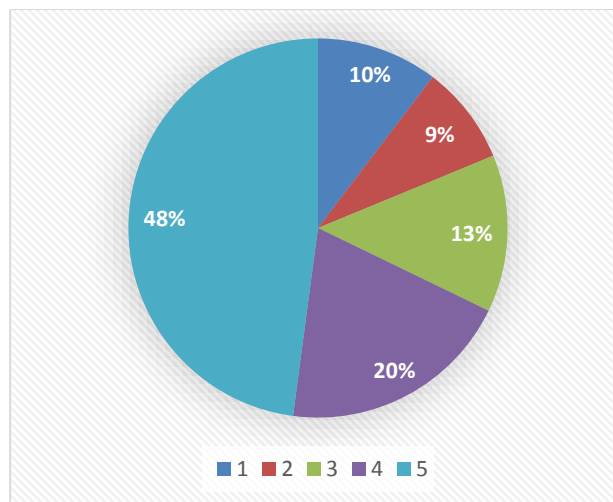
Para definir las diferentes actividades se tuvo en cuenta la ficha diagnostica de la guía de estímulos para los servidores de la función pública para ellos se definió encuesta realizada por Google Drive para que cada funcionario del hospital la diligenciara.

TRD. 321 20

De los siguientes resultados se tomaron de la encuesta del año anterior el cual no cambiaron los resultados ni las preferencias en cuanto a los actividades lúdicas y deportivas.

Artísticas y culturales

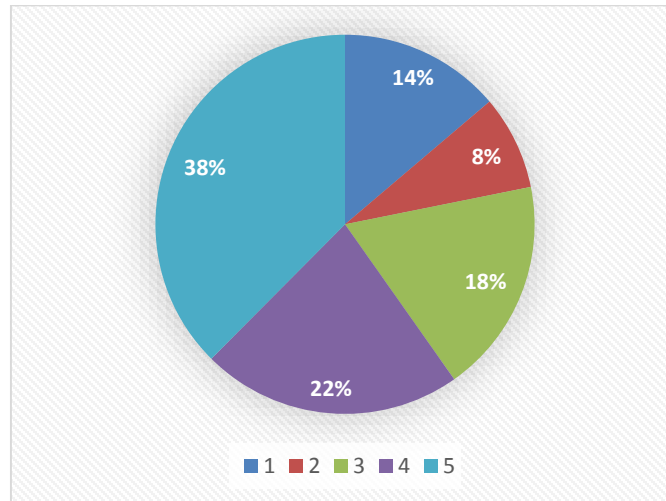
LE INTERESA PRACTICAR ALGÚN CURSO DE MANUALIDADES DENTRO DE LA ENTIDAD



El 48% de los funcionarios calificaron Excelente practicar algún curso de manualidad dentro de la entidad ya sea por dentro o fuera del horario laboral, el cual se pueda crear un ambiente laboral óptimo para cada área del Hospital del Sarare, el 20% como bueno, el 13% como regular donde muestra que no les gusta mucho la idea de implementar esta estrategia y el 9% y 10% como Malo y Deficiente. Esta iniciativa sería importante ya que con estas manualidades se decoraría el hospital en cuanto alguna fecha o eventualidad que se realice.

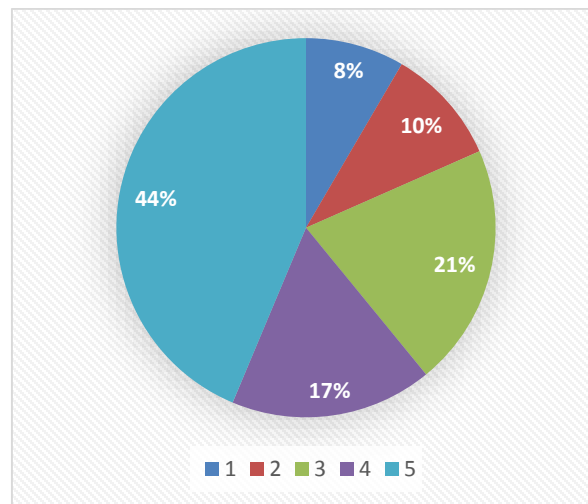
ESTARÍA INTERESADO (A) EN TOCAR ALGÚN INSTRUMENTO

TRD. 321 20



El 38% de la población encuestada calificaron como Excelente poder tomar un curso de tocar cualquier instrumento, en cuanto el 22% lo tomaron como Bueno, el 18% como Regular y el 8% y 14% como Malo y Deficiente, el cual nos resalta que los funcionarios de la ESE varía al tomar este curso dentro de la entidad.

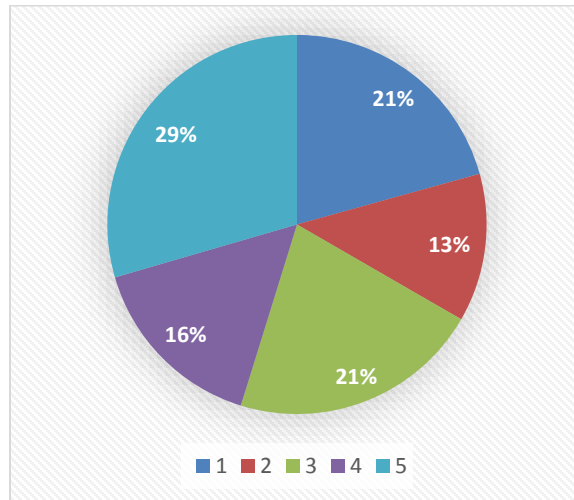
ESTARÍA INTERESADO (A) EN FORTALECER SUS HABILIDADES EN LA COCINA



Casi la mitad de las personas encuestadas están dispuestas a tomar un curso de cocina dentro de la institución para fortalecer sus habilidades con un 44%, pero también lo calificaron como regular con 21%, el 17% como Bueno y el restante como Malo y Deficiente, el cual muestra que los funcionarios de la E.S.E les gustaría tomar este curso.

TRD. 321 20

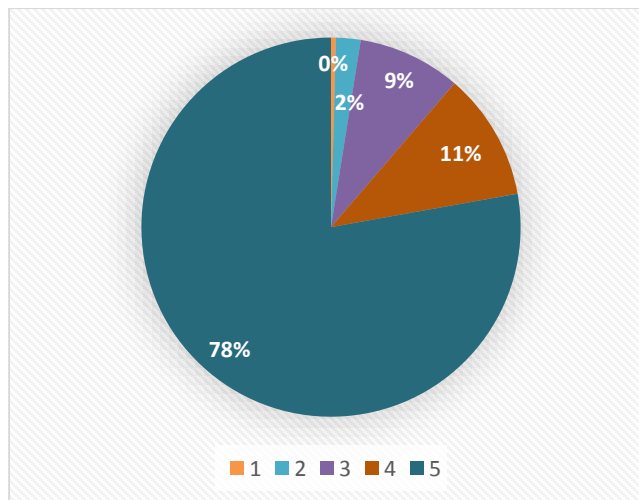
ESTARÍA INTERESADO (A) EN EL CANTO O EN EL BAILE



Evidenciamos que la población encuestada varía en el porcentaje a la hora de tomar un curso de baile dentro de la entidad el cual el 29% lo hará por deporte u otra satisfacción, el 21% lo define como Regular y Malo, pero el 16% lo califica como Bueno y el 13% restante como Deficiente donde no les gustaría tomar este curso, en esta gráfica nos muestra que los funcionarios de la E.S.E. ponen en Regular la implementación de tomar el curso de baile.

Deportivas, Recreativas y Vacacionales

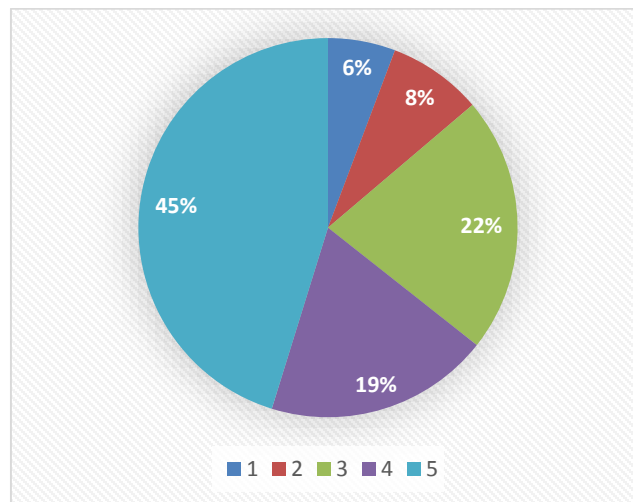
CREE PERTINENTE QUE SE ABRAN ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO DEPORTIVO



TRD. 321 20

Los funcionarios del Hospital del Sarare el cual fueron encuestadas requiere de gran importancia implementar dentro de la entidad un lugar de esparcimiento deportivo con un 78%, de igual manera el 11% lo calificaron como Bueno, el 9% como Regular y el 2% como Deficiente, donde nos indica que se debe tener un espacio de zona verde para que los funcionarios puedan tomar un poco de descanso o des estresante por su horario de trabajo.

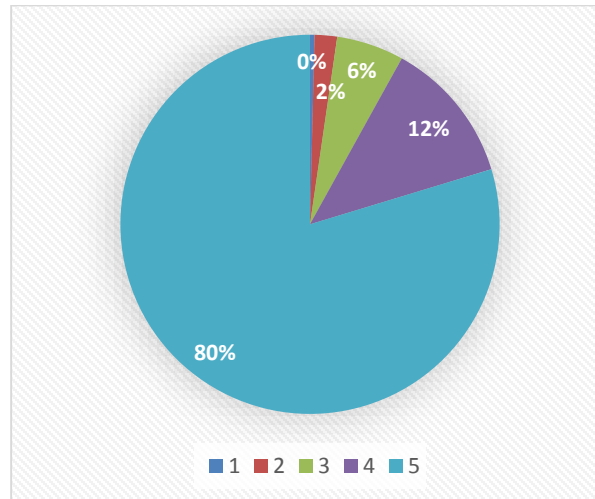
ESTARÍA INTERESADO (A) EN PERTENECER A UN CLUB DEPORTIVO DENTRO DE LA ENTIDAD



El 45% de los funcionarios encuestados calificaron como Excelente permanecer a un grupo deportivo donde les ayuda a mantener una cultura física buena, relacionarse un poco más con otros compañeros y crear un ambiente laboral estable, el 22% lo calificaron como Regular y el 6% y 8%, como Malo y Deficiente, el cual nos indica que al implementar estos grupos deportivos se va a crear buenas alianzas entre los compañeros y mejorara las condiciones físicas de estos.

QUÉ TAN IMPORTANTE CONSIDERA LA CELEBRACIÓN DE FECHAS Y EVENTOS ESPECIALES.

TRD. 321 20



El 80% de la población encuestada Califica como Excelente las fechas importantes y celebraciones de los Funcionarios el cual son días de gran importancia para estas personas donde se ayuda a crear lazos fuertes y estables en un grupo de trabajo donde participen a celebrar Cumpleaños o Celebraciones, el 12% lo califica como bueno, el 6% como regular y el 2% como Deficiente, donde nos indica que es de mayor agrado que se realice este tipo de actividades dentro de la institución.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales, área de calidad de vida laboral, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud y educación formal.

- Descuentos especiales en servicios ambulatorios
- Primeros auxilios (urgencia)
- Dotación de personal

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE

La recreación es parte fundamental para el aprendizaje del funcionario, donde genera espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo a los valores institucionales y personales.

De igual manera se busca el mejoramiento de las relaciones personales del trabajador con su medio

TRD. 321 20

laboral, familiar y social a través del desarrollo de las diferentes actividades recreativas y deportivas, fortaleciendo los valores tales como: respeto, compromiso, responsabilidad y solidaridad. Donde hacen estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar para satisfacer las necesidades de integración, pertenencia, el cual puedan dedicar su energía y potencialidad dejando a un lado el estrés laboral.

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

A través de este componente, se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- **Deportivos y recreativos**
- **Artísticos y culturales**
- **Promoción y prevención de la salud**
- **Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado**
- **Educación formal**

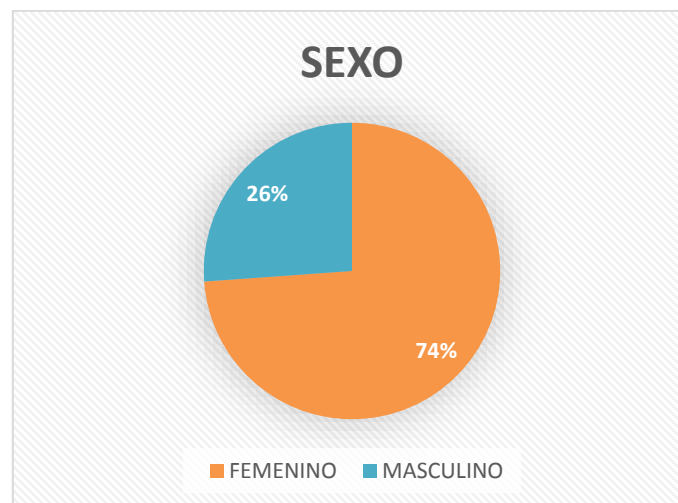
CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES

TRD. 321 20

Con la matriz de caracterización se mantiene actualizada la información relacionada con: funcionarios por nivel, nombramientos, edad, género, entre otros, de los funcionarios del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E como principal insumo para la administración para así corroborar la información en cuanto a la satisfacción que se encontraron los funcionarios por dichas actividades.

Genero

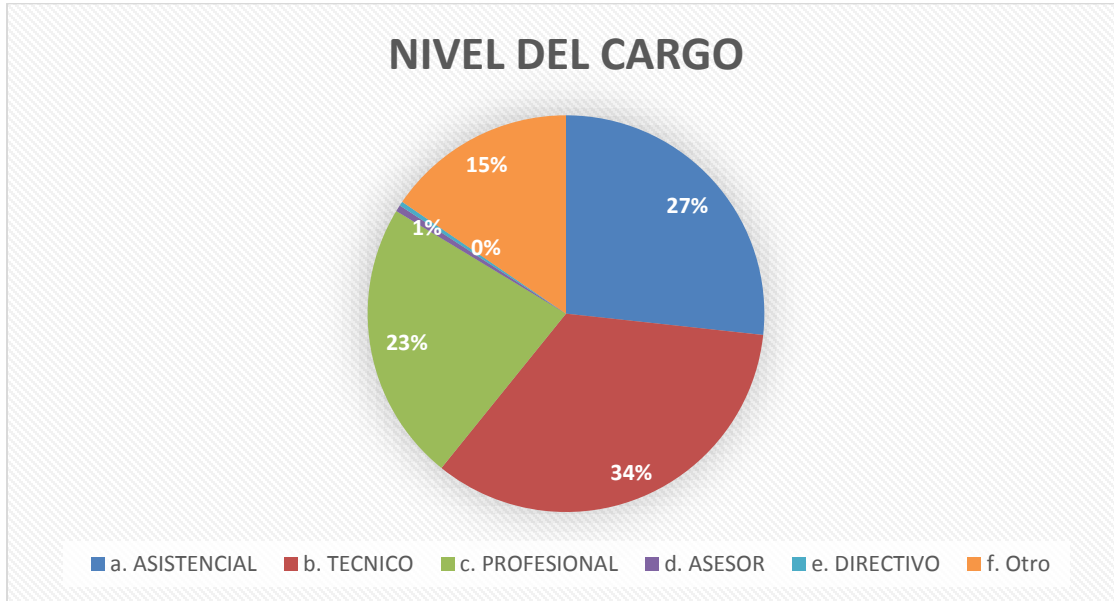
	cuenta de Sexo
Femenino	421
Masculino	148
TOTAL	569



NIVEL DEL CARGO

NIVEL DEL CARGO QUE OCUPA	
a. ASISTENCIAL	152
b. TECNICO	194
c. PROFESIONAL	130
d. ASESOR	3
e. DIRECTIVO	2
f. OTRO	88

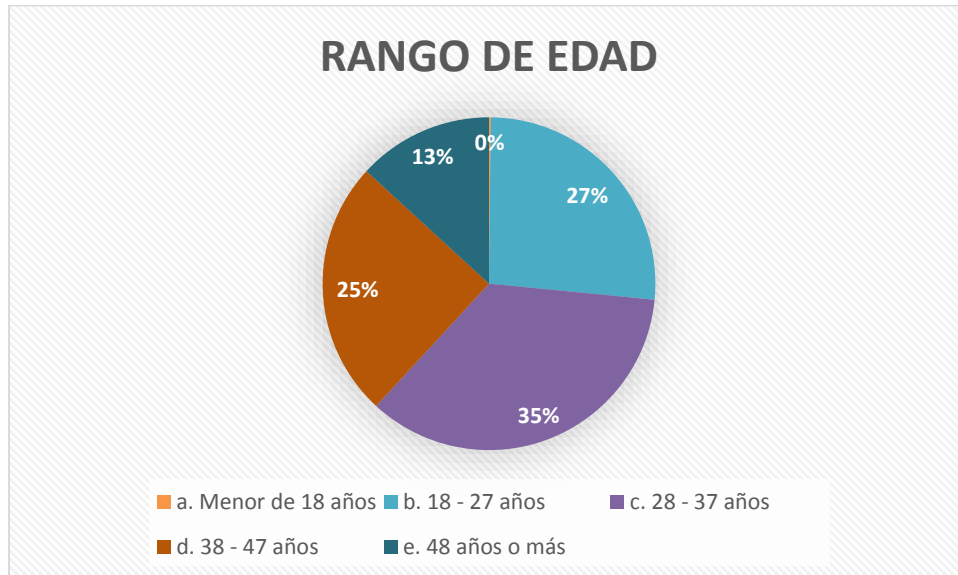
TRD. 321 20



RANGO DE EDAD

EDAD	
a. Menor de 18 años	1
b. 18 - 27 años	150
c. 28 - 37 años	201
d. 38 - 47 años	149
e. 48 años o más	75

TRD. 321 20



6. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES

El programa deportivo, recreativo y vacacional, tiene como objetivo desarrollar actividades que busquen crear estilos de hábitos que fortalezcan la salud física, mental para la disciplina individual y colectiva de los funcionarios mediante el deporte formativo, recreativo y competitivo.

Así mismo se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, donde se pretende fortalecer valores como el respeto al otro, el sentido de pertenencia institucional y la integración, permitiendo alcanzar niveles de desempeño más altos.

❖ **Organización de Campeonatos deportivos Interinstitucionales:** se llevarán a cabo durante el periodo anual 2020, contando con la participación de las diferentes dependencias de la Institución donde podrán practicar deportes como:

- CAMPEONATO DE BALONCESTO MIXTO
- TORNEO DE MINITEJO MIXTO
- TORNEO DE MICROFUTBOL MASCULINO Y FEMENINO
- TORNEO DE BOLI-RANA MIXTO
- TORNEO VOLEYPLAYA MIXTO

TRD. 321 20

7. ARTISTICAS Y CULTURALES

Se busca promover la participación e integración de todos los funcionarios, para propiciar el desarrollo de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de las diferentes manifestaciones culturales mediante la organización de los siguientes eventos.

Se brinda homenaje al personal administrativo en el día de la secretaria donde a través de su esfuerzo, dedicación y amor por el trabajo marcan una diferencia significativa al interior de la institución, de igual manera felicitar a los profesionales de la salud (Bacteriólogos) donde relaciona con el diagnostico, la prevención y pronostico en el seguimiento y tratamiento de enfermedades.

Se desarrollará la actividad en homenaje a las ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA, ya la institución.

En conmemoración de la fecha especial del DIA DEL LLANERO, el cual se reconoce como día cívico para celebrar y dar a conocer la cultura llanera, todos los funcionarios del Hospital harán parte artística de la carroza, hidratación y comida típica.

En conmemoración a la fecha especial del DÍA DEL NIÑO, se harán actos culturales e integración familiar en el cual se les obsequiarán detalles a niños menores de 12 años

Se desarrollará la actividad de celebración en honor a los MEDICOS, ya que este es un grupo significativo de la institución.

Recibimiento de la navidad en la FAMILIA HOSPITAL DEL SARARE, busca la integración de los diferentes colaboradores en los servicios mediante actos culturales deberán representar un día de la novena durante nueve días consecutivos del 16 al 24 de diciembre, contando con la participación de todos los servicios o dependencias de la institución fomentando el trabajo en equipo y la integración familiar e integración con los usuarios.

Con el fin de fomentar el sentido de pertenecía y exaltar la labor del servicio de los funcionarios que laboran en fechas especiales como lo son el 24 y 31 de diciembre en la noche y crear impacto positivo en que hacer de los trabajadores generando sentido de pertenencia por la institución motivando a lograr los objetivos estratégicos en especial la “Satisfacción del usuario interno y externo”

TRD. 321 20

Como cierre de las actividades de fin de año y en busca de espacios en donde los colaboradores se pueden desarrollar sus habilidades en diferentes expresiones culturales y así enaltecer la labor realizada durante el año. Proporcionando un espacio de esparcimiento que contribuya a un mejor cambio organizacional donde se realizará en los últimos días del mes de diciembre del presente año

FECHA	DIA	ACTIVIDAD
mar-20	DIA DEL CONTADOR	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
mar-08	DIA DE LA MUJER	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
abr-24	ADMINISTRATIVOS	Evento
abr-26	DIA DE LA SECRETARIA	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
abr-28	DIA DEL BACTERIOLOGO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
may-12	DIA DE LA ENFERMERIA Y AUX. DE ENFERMERIA	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
may-12	DIA DEL ESTADISTICO	Tarjeta de felicitación digital
may-20	DIA DEL GINECO-OBSTRETA	Tarjeta de felicitación digital
jun-17	DIA DEL HIGIENISTA DENTAL	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
jun-19	DIA DEL ABOGADO	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
jul-25	DIA DEPARTAMENTAL DEL LLANERO	Evento
ago-11	DIA DEL NUTRICIONISTA	Tarjeta de felicitación digital
ago-17	DIA DEL INGENIERO	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
sep-06	DIA DEL FONOAUDIOLOGO	Tarjeta de felicitación digital
sep-26	DIA DEL QUIMICO FARMACEUTICO	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
oct-03	DIA DEL ODONTOLOGO	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
oct-03	DIA DEL ARCHIVISTA	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
oct-22	DIA DEL TRABAJADOR SOCIAL	Tarjeta de felicitación digital
oct-25	DIA DEL INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
oct-31	DIA DEL NIÑO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
nov-01	DIA DEL VIGILANTE	Tarjeta de felicitación digital
nov-04	DIA DEL ADMINISTRADOR	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
nov-17	DIA EL TERAPEUTA OCUPACIONAL	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
nov-20	DIA DEL PSICOLOGO	Detalle y Tarjeta de felicitación digital
dic-01	DIA PANAMERICADO DE LA	Detalle y Tarjeta de felicitación digital

TRD. 321 20

	FARMACIA	
dic-03	DIA DEL MEDICO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital

No olvidando las Actividades Lúdicas por el Grupo de Humanización y Trabajo en Equipo que se desarrolla en el transcurso del año 2020, pasando el segundo nivel de la caja de herramientas del código de integridad direccionado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

8. PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Las actividades de promoción y prevención de la salud serán programadas por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la normatividad vigente siendo responsable el área para la programación de la semana de la salud, donde se realizan actividades tales como:

- CEA Mama
- Vacunación
- Toma de citologías
- Valoración Cardiovascular
- Valoración por Nutrición
- Valoración Medicina General
- Valoración Optometría
- Valoración Audiometría
- Titulaciones: Anticuerpos Hepatitis B
- Spa

9. CULTURA ORGANIZACIONAL

El programa de bienestar social del Hospital del Sarare E.S.E, intervendrá en el área organizacional con el fin de mejorar y mantener la calidad de vida en el ámbito del trabajo, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional de sus servidores, mejorando las condiciones de trabajo, la capacidad para desempeñar mejor su labor y desarrollando su participación en el logro de la misión de la institución.

Dentro de esta área se han definido las siguientes actividades a desarrollar:

TRD. 321 20

Re inducción a los servidores: Durante el año 2020 se deberá realizar al menos una (1) charla de re inducción y /o actividades a los funcionarios administrativos y colaboradores del Hospital del Sarare E.S.E, las cuales se incluirán en el programa anual de capacitación aprobado por la Gerencia. En éstas se socializará la plataforma estratégica.

10. PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS.

El Hospital del Sarare ha notado que se debe preparar cada vez más al personal que está en la culminación de su ciclo laboral con el fin de que el impacto del ambiente de trabajo no perjudique a nuestro personal que ha servido durante muchos años al servicio de nuestra institución, por lo anterior se tendrán en cuenta realizar charla psicológica como preparación al cambio de estilo de vida y un reconocimiento, como muestra de agradecimiento a sus años de servicio.

Concebido para preparar a los servidores públicos que están próximo a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiados de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal de la ley 100 de 1993 y especial del decreto Ley 1227 articulo 75 numeral 3.

Objetivo: Programa orientado al funcionario que está próximo a retirarse de la vida laboral, con el fin de acompañar a la persona y a su familia en planeación de su proyecto de vida, frente a su nuevo rol de jubilado.

Buscar estrategias para la orientación del proyecto de vida del funcionario jubilado tales como:

- Vida saludable
- Pautas activas de convivencia familiar
- Estrategias para el manejo de finanzas
- Charlas motivacionales

POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL

- Todo el personal con su familia del Hospital del Sarare E.S.E tendrán el derecho a beneficiarse en los programas de bienestar social.

TRD. 321 20

- Las actividades de Bienestar son orientadas al desarrollo culturales, deportivas, y lúdicas, donde impactan positivamente y mejoran la integración social personal y laboral de todos los funcionarios.
- Reunir a los empleados con sus familias en un ambiente lúdico.
- Los empleados mejoraran el sentido de pertenencia con el Hospital del Sarare E.S.E mediante el clima laboral y buena motivación.

Encuesta de Satisfacción

Se hace referencia de como los funcionarios perciben la satisfacción en relación con el ambiente de trabajo, participando en las actividades recreativas, deportivas y demás días especiales en la institución.

RECURSOS PRESUPUESTALES

El Hospital del Sarare E.S.E ha asignado el presupuestó para ejecutar el proyecto del programa de Bienestar Social para el presente año 2020

ANEXOS

Calendario Fechas Especiales
Cronograma de Actividades

TRD. 321 20

CALENDARIO FECHAS CONMEMORATIVAS 2020

Bienestar Social - Subgerencia del Talento Humano

MARZO						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
1 Día del Contador	2	3	4	5	6	7
8 Día de la Mujer	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
ABRIL						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26 Día de la Secretaria	27	28 Día del Bacteriólogo	29	30		
MAYO						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
					1	2
3	4	5	6	7	8	9

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2020

CODIGO

THU-00-R03

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

2020

PAGINA

33 de 38

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321 20

10	11	12 Día de la Enfermería Día del Estadístico	13	14	15	16
17	18	19	20 Día del Gineco- obstreta	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO

Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17 Día del Higienista Dental	18	19 Día del Abogado	20
21	22	23	24	25	26	27 Día del Servidor Publico
28	29	30				

JULIO

Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25 Día Departamental del Llanero

Actualización Subgerencia T.H

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerencia

Aprobó

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2020

CODIGO

THU-00-R03

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

2020

PAGINA

34 de 38

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321 20

26	27	28	29	30	31	
AGOSTO						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
						1
2	3	4 Día del Periodista	5	6	7	8
9	10	11 Día del Nutricionista	12	13	14	15
16	17 Día del Ingeniero	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
SEPTIEMBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
		1	2	3	4	5
6 Día del Fonoaudiólogo	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26 Día del Químico Farmacéutico
27	28	29	30			
OCTUBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
				1	2	3 Día del Odontólogo Día del Archivista

Actualización Subgerencia T.H

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerencia

Aprobó

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2020

CODIGO

THU-00-R03

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

2020

PAGINA

35 de 38

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321 20

4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22 Día del Trabajador Social	23	24
25	26	27	28	29	30	31 Día del Halloween
NOVIEMBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
1 Día del Vigilante	2	3	4 Día del Administrador	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17 Día del Terapeuta Ocupacional	18	19	20 Día del Psicólogo	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
DICIEMBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
		1 Día de la Farmacia	2	3 Día del Médico	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18 Integración Fin de Año	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Actualización Subgerencia T.H

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerencia

Aprobó

TRD. 321 20

CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL 2020

ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Campeonato de Baloncesto												
Día del Contador Publico												
Homenaje Personal Administrativo												
Homenaje Bacteriólogos												
Homenaje a Enfermeros y Auxiliar de Enfermería												
Torneo de Mini-Tejo												
Homenaje a: Servicios Básicos, Mantenimiento, Conductores, Biomédicos y Camilleros												
Día del Abogado												
Día del Servidor Publico												
Torneo de Boli-Rana												
Relámpago de Microfútbol Mixto												
Día Departamental del Llanero												
Día del Ingeniero												
Homenaje día del Odontólogo, Higienista Dental y Aux. Salud Oral												
Homenaje Instrumentador Quirúrgico												
Día del Niño												
Torneo de Voleibol												
Homenaje RX, Radiólogo y Digitadores												
Día del Administrador												
Homenaje Psicólogo (a)												
Homenaje Fisioterapeuta												
Homenaje Farmacia												
Día del Medico												

TRD. 321 20

Integración Fin de Año													
Novenas Navideñas													16-24
Cenas Navideñas Personal de Turno													24-31

1. CONTROL DE CAMBIOS.

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	23/02/2012	Creación del Documento
001	25/02/2013	Actualización Anual
002	04/02/2014	Actualización Anual
003	04/02/2015	Actualización Anual
004	10/03/2016	Se Actualiza el Documento
005	03/02/2017	Se Actualiza el Documento, se incluye código TRD
006	09/03/2018	Se Actualiza el Documento
007	29/04/2019	Se Actualiza el Documento
008	02/03//2020	Se Actualiza el Documento

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2020

CODIGO

THU-00-R03

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

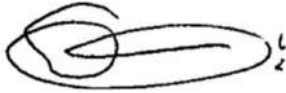
2020

PAGINA

38 de 38

Evolucionamos pensando en usted



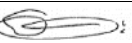
TRD. 321 20



NESTOR BASTIANELLI RAMIREZ
Gerente



CARMEN ROSA GELVEZ OROZCO
Subgerencia Talento Humano
Resolución N° 14 de 30 de enero de 2020

Digitó Actualización	Geraldine Real Lozano Profesional de Apoyo TH	
Revisó	Carmen Rosa Gelvez O Subgerente	
Aprobó	Néstor Bastianelli Ramírez Gerente	

Actualización Subgerencia T.H

Elaboró

Comité de Gestión y Desempeño

Revisó

Gerencia

Aprobó