

Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024



INTRODUCCION

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

La ESE Hospital José Antonio Socarrás Sánchez, atendiendo la necesidad de elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios, y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley en materia de Bienestar Social, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, con el principal propósito de mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios, contribuir a la construcción del clima laboral de la entidad y de igual forma promover la integración y productividad de cada una de sus áreas.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. 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.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Decreto 1083 de 2015, Título 10. 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.

3. OBJETIVO GENERAL

Construir un plan de actividades para la vigencia 2024 que permitan un desarrollo integral, mejorar la calidad de vida de los funcionarios y su desempeño laboral, logrando un clima laboral que propicie la motivación en la prestación del servicio.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de los funcionarios de la ESE para contribuir a mejorar su calidad de vida y la de sus familias.
- Implementar estrategias que contribuyan al desarrollo de competencias de los servidores públicos frente al mejoramiento continuo de la ESE
- Generar ambiente laboral idóneo atendiendo a las sugerencias y necesidades de los funcionarios mediante la participación en las diferentes actividades de bienestar

4. BENEFICIARIOS

Todos los funcionarios de planta de la ESE junto con sus familias.

Según el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, párrafo 2, "... se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor"


5. RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN

El Comité de Bienestar Social mediante con el direccionamiento de la líder de Gestión de Talento Humano serán los responsables de diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2024.

6. METODOLOGÍA

Para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, la líder de Gestión de talento humano (TECNICO OPERATIVO) en compañía de los integrantes del comité de Bienestar social aplicaron encuesta que permitió identificar y generar las necesidades de bienestar social manifestadas por los funcionarios de acuerdo a sus intereses y expectativas, con el fin de determinar las estrategias y actividades a desarrollar durante la vigencia en la ESE

7. PROGRAMA DE INCENTIVOS. Son aquellos reconocimientos en dinero, especie o en mención, que se otorgan a los empleados de planta de personal del Hospital José Antonio Socarras Sánchez, en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E. Hospital José Antonio Socarras Sánchez, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

	HOSPITAL JOSÉ ANTONIO SOCARRAS SANCHEZ PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión: 01
		Vigencia: 01/03/2021
		Página: 6 de 17

8. FINALIDADES: Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a) Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E. para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos que trabajan en la E.S.E.
- d) Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de cada uno de los empleados de la E.S.E.

9. REQUISITOS: Son requisitos del sistema de estímulos los siguientes:

- a) La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- b) Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.
- c) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.
- d) La selección del mejor equipo de trabajo para adjudicar incentivos pecuniarios, procederá de acuerdo a lo establecido en el ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales Decreto 1083 de 2015. Se entiende 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.

10. TIPO DE INCENTIVOS: El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte del Comité de Bienestar Social, en el cronograma de actividades para cada vigencia, suscribiendo la correspondiente acta aprobada por unanimidad.

11. 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.

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.

Anualmente el plan de incentivos institucionales señala 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.

Los equipos 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.

12. PLAN DE ACCION BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ESE HOSPITAL JOSE ANTONIO SOCARRAS SANCHEZ

AREA	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	FECHA	POBLACION	RESPONSABLE
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CULTURA ORGANIZACIONAL	DAR A CONOCER CÓMO FUNCIONA LA ENTIDAD, COMO ESTÁ ORGANIZADA EN CUANTO A INFRAESTRUCTURA, PERSONAL Y DOCUMENTACIÓN.	FORMACIÓN DE LOS FACILITADORES DE INDUCCIÓN DE LA ENTIDAD (COORDINADORES COOPERATIVAS, JEFES DE ÁREA)	SEMESTRAL	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	TALENTO HUMANO Y COORDINADORES DE JEFES DE ÁREAS
		CREAR SENTIDO DE PERTENENCIA A LA INSTITUCIÓN	REALIZACIÓN DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN A TODO EL PERSONAL QUE SE VINCULE A LA INSTITUCIÓN Y AL QUE YA ESTÁ VINCULADO 1 VEZ POR AÑO (ENTREGAR CARTILLA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN)	ANUALMENTE Y EN CADA VINCULACIÓN	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	TALENTO HUMANO Y COORDINADORES DE AREA - Y CALIDAD
		REALIZACIÓN DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE VINCULEN A LA INSTITUCIÓN MEDIANTE CONVENIOS DOCENTE ASISTENCIALES (ENTREGAR CARTILLA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN)	REALIZACIÓN DE LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN A LOS TRABAJADORES QUE SE VINCULEN A LA INSTITUCIÓN MEDIANTE CONVENIOS DOCENTE ASISTENCIALES (ENTREGAR CARTILLA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN)	EN CADA PERIODO VINCULACIÓN	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	TALENTO HUMANO Y COORDINADORES DE AREA - Y CALIDAD

GESTION DEL TALENTO HUMANO	MEDIR LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DEL RECURSO HUMANO, A TRAVÉS DEL INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN FRENTE A LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DEFINIDAS PREVIAMENTE CON EL LÍDER DE PROCESOS	REALIZAR MEDICIÓN A TRAVÉS DEL INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN FRENTE A LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS DEFINIDAS PREVIAMENTE CON EL LÍDER DE PROCESOS	ANUALME NTE	EMPLEADO S PÚBLICOS	GESTOR DE TALENTO HUMANO - COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL
	IDENTIFICAR Y DETERMINAR EL DESEMPEÑO ESPERADO DEL TALENTO HUMANO DE LA INSTITUCIÓN.	REALIZAR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL A TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.	SEMESTRA L	PERSONAL DE PLANTA EN CARRERA ADMINISTRATIVA	GESTOR DE TALENTO HUMANO
ESTILO DE DIRECCIONA MIENTO	TENER BASES Y MÉTODOS PARA GUIAR A INDIVIDUOS Y GRUPOS HACIA LA CONSECUCIÓ N DE LOS OBJETIVOS	CAPACITACIÓ N A LOS LÍDERES O JEFES SOBRE ESTILOS DE DIRECCIÓN, CON LA COLABORACI ÓN DEL PSICÓLOGO DE LA ESE.	SEMESTRA L	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL - LIDER DE CALIDAD Y PROCESOS
	REVISAR LAS FORMAS DE DIRECCIÓN QUE EL NIVEL EJECUTIVO EJERCE SOBRE LOS SERVIDORES	RETROALIMENT ACIÓN DE LAS ENCUESTAS SOBRE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL REALIZADAS.	SEMESTRA L	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	LIDER DE CALIDAD - COMITÉ DE BINESTAR SOCIAL
COMUNICACIÓN E INTEGRACION	FORTALECIMIE NTO DE LA COMUNICACI ÓN INTERNA	ACTUALIZACIÓ N DE LA CARTELERA MURAL, PARA SOCIALIZAR LAS ACTIVIDADES HACIA TODAS	TODO EL AÑO	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL - LIDER DE CALIDAD Y PROCESOS

			LAS DEPENDENCIAS .			
			MANTENER LOS PUNTOS DE ENCUENTRO CON GERENCIA, DE CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS SEGÚN DISPONIBILIDA D DE LA GERENTE	SEMANAL	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTOR DE TALENTO HUMANO - LIDERES DE PROCESOS
			UTILIZAR LOS MECANISMOS DE COMUNICACI ÓN A TRAVÉS DE LAS APLICACIONES INFORMÁTICAS A NIVEL DE TODAS LAS DEPENDENCIAS .	TODO EL AÑO	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	LIDER DE CALIDAD - COMITÉ DE BINESTAR SOCIAL
			ACTUALIZAR LAS CARTELERAS INSTITUCIONAL ES CON INFORMACIÓN CLAVE DE ACTIVIDADES DE LOS DIFERENTES PLANES INSTITUCIONAL ES.	TODO EL AÑO	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTOR DE TALENTO HUMANO - LIDERES DE PROCESOS
			CREAR LA REVISTA INSTITUCIONAL DIGITAL PARA COMUNICAR A TODOS LOS CLIENTES	TRIMESTRA L	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	LIDERES DE PROCESOS - INGENIERO SISTEMAS

			INTERNOS Y EXTERNOS LAS NOVEDADES DEL HOSPITAL EN TODAS LAS REDES SOCIALES Y PAGINA INSTITUCIONAL			
		FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES ENTRE LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS	CELEBRACIÓN MENSUAL DE LOS CUMPLEAÑOS DE TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS.	ULTIMO VIERNES DE CADA MES	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL
			PUBLICACIÓN EN CARTELERA INSTITUCIONAL FELICITANDO A LOS QUE CUMPLAN AÑOS EN EL RESPECTIVO MES.	MENSUAL	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL
INCENTIVOS	REALIZAR RECONOCIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL NIVEL SOBRESALIENTE, DE ACUERDO A LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE CADA NIVEL Y A LOS CALIFICADOS COMO SOBRESALIENTES		DICIEMBRE	EMPLEADOS PÚBLICOS	COMITÉ BIENESTAR SOCIAL GESTOR TALENTO HUMANO

		FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO Y LAS RELACIONES INTERDEPENDENCIAS DE ACUERDO AL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR EQUIPOS DE TRABAJO	DOTACIÓN PARA SU ÁREA	SEGÚN NECESIDAD	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL - GESTORA DE TALENTO HUMANO
		PREMIAR AL MEJOR EMPLEADO DEL MES	ENTREGANDO MENCIÓN DE HONOR CON COPIA A LA HOJA DE VIDA, CON COLOCACIÓN EN CARTELERA Y UN DÍA DE TRABAJO LIBRE	TRIMESTRAL	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL - GESTORA DE TALENTO HUMANO
	TRABAJO EN EQUIPO	FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO Y LAS RELACIONES ENTRE ÁREAS DE TRABAJO.	CONVIVENCIAS POR ÁREAS DE TRABAJO CON COLABORACIÓN DE LA PSICÓLOGA	SEMESTRAL	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
		NOVENAS NAVIDEÑAS : CONCURSO DE MEJOR OFICINA NAVIDEÑA ENTRE LAS ÁREAS DE TRABAJO	DICIEMBRE	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO	

			REALIZAR JUEGOS ENTRE TODAS LAS ÁREAS DE TRABAJO: AMIGO SECRETO	SEPTIEMBRE	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
	ESTILOS DE LIDERAZGO	FORTALECIMIENTO DE RELACIONES INTERPERSONALES MEDIANTE CAPACITACIONES QUE PERMITAN ARMONIZAR TAREAS	CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO	AGOSTO	COMITÉ DIRECTIVO Y LIDERES DE PROCESOS	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	PERMITIR UNA ACERTADA COORDINACIÓN Y USO DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN, QUE EN SU CAMPO ESPECÍFICO DEBEN ASUMIR LOS DIFERENTES ORGANISMOS.	DESARROLLO DE FERIAS COMERCIALES A TRAVÉS DE LAS CUALES SE DE A CONOCER LAS DIFERENTES POSIBILIDADES DE ACCEDER A PROGRAMAS DE SALUD, PENSIÓN, RECREACIÓN, FINANCIEROS, ETC.	SEGUNDO SEMESTRE	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
			DESARROLLO DE LAS BRIGADAS DE SALUD, LAS CUALES SE ENCUENTRAN DEFINIDAS EN EL PLAN DE SALUD OCUPACIONAL	SEGUNDO SEMESTRE	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
SALUD OCUPACIONAL	ACTIVIDADES DE SALUD OCUPACIONAL	DESARROLLAR LOS OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE	JORNADAS DE ORNAMENTACIÓN	DICIEMBRE	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO

		SALUD OCUPACIONAL 2018	BRIGADAS DE EVACUACIÓN Y PREVENCIÓN DE DESASTRES	NOVIEMBRE.	TODOS EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
			SEMANA DE SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL	OCTUBRE.	TODA LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
		INCENTIVAR LA ORGANIZACIÓN DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO.	REALIZAR INSPECCIONES CADA CUATRO (4) MESES PARA IDENTIFICAR Y EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGO ACTUALES O POTENCIALES, ESPECIALMENTE EN LAS ÁREAS DETERMINADAS POR EL PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO CON GRADO DE PELIGROSIDAD ALTO.	TRIMESTRAL	TODA LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
			ADECUACIÓN DE SITIO Y REALIZACIÓN DE EJERCICIO FÍSICO DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	TODOS EL AÑO	TODA LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
		INCENTIVAR ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	REALIZAR CAMINATAS A SITIOS TURÍSTICOS DE LA REGIÓN EN COMPAÑÍA DE LA FAMILIA	JUNIO.	TODOS EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA DE TALENTO HUMANO - LEDERES DE PROCESO
			ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN CAMPEONATOS INTERNOS Y EXTERNOS	TODOS EL AÑO	TODOS EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	GESTORA TALENTO HUMANO

			(incluye la participación de los niños de los empleados de la ESE).			
			JORNADA DE ASEO DONDE SE LOGRE LA PARTICIPACION DE LOS EMPLEADOS DE LA ESE	JUNIO - DICIEMBRE	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ESE	GESTORA DE TALENTO HUMANO
BIENESTAR SOCIAL	RECREACION	CELEBRACION DIAS ESPECIALES	DÍA DEL CONTADOR	MAR-01	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER	MAR-08	TODAS LAS MUJERES DE LA ENTIDAD	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA MUNDIAL DE LA SALUD	ABR-07	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA DELA SECRETARIA	ABR-26	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA DEL BACTERIOLOGO	ABR-28	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DIA LIBRE	MAY-01	TODO EL TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL

			DÍA DE LA MADRE (2DO.DOMINGO)	MAY-12	TODASLAS MADRES DE LA ESE	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DÍA DE LA ENFERMERA	MAY-12	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA DE LA FAMILIA	MAY-19	TODA LA ENTIDAD	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA DEL PADRE	JUN-16	TODOS LOS PADRES DE LA ESE	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA DEL ABOGADO	JUN-22	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DÍA DEL TRANSPORTADOR	JUL-16	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DÍA DEL NUTRICIONISTA	AGO-11	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA DEL ODONTOLOGO	OCT-03	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL

			DIA DEL ARCHIVISTA	OCT-03	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA DE LOS NIÑOS	OCT-31	TODOS LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ESE ENTRE 0 A 10 AÑOS	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			DIA DEL MEDICO	DIC-03	TALENTO HUMANO CON ÉSTA PROFESIÓN	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
			FIESTA DE INTEGRACIÓN CENA NAVIDEÑA	DICIEMBRE	TODA LA ENTIDAD	OFICINA TALENTO HUMANO - COMITÉ BIENESTAR SOCIAL

ELABORO: COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ESE HJASS

APROBO: DAIRIS ARMENTA MUEGUES - Gerente