

1. INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los trabajadores de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; plan que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, exaltando la labor que desempeñan, intensificando además una cultura que manifieste en los trabajadores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional, en este sentido los planes y programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del trabajador.

El Plan de Incentivos Institucionales de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, tiene como fin generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, y para ello, la oficina de Gestión de la Gerencia tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un plan que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera, el plan permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los trabajadores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto, la oficina de Gerencia presenta el marco general del Plan Incentivos Institucionales, el cual deberá ser ajustado cada vigencia fiscal en conjunto con la Comisión de Personal, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral y cultura organizacional y batería de riesgo psicosocial.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer una verdadera política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo y eficiente de las competencias laborales sino también la

posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.

- Propiciar espacios que fortalezcan los lazos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- Evaluar permanentemente el clima organizacional para determinar los niveles de satisfacción laboral y su impacto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales, estableciendo mecanismos eficientes que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral.

3. ALCANCE

El Plan de Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

4. RESPONSABLES

RESPONSABLES DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES

- Gestión de recursos humanos. (De conformidad con la estructura administrativa y/o orgánica, dicha gestión está en cabeza de la representación legal o quien ejerza las funciones de gerencia).
- Comisión de personal.
- Comité de Bienestar Social.

5. MARCO CONCEPTUAL

El objetivo del Sistema de Estímulos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad.

Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional.

Periódicamente se debe revisar este plan, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes. El Sistema de Estímulos de la E.S.E se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO:

El equipo de colaboradores y la Gerencia de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, se comprometen a gestionar los procesos del talento humano encaminados a responder las necesidades y expectativas de sus colaboradores potencializando las competencias, reconociendo sus aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, hacia un ambiente laboral agradable y seguro que garantice el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores y personas involucradas, garantizando la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, amor y humanismo enmarcados en valores, principios y compromisos consagrados en el código de ética y buen gobierno y en la normatividad legal vigente, todo esto con la finalidad de dar aplicación al Plan de Gestión estructurado por la Gerencia para el periodo constitucional 2020-2024.

6. 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 y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labora 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 por 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 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, PARAGRAFO DEL ARTICULO 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 vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

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.

7. DESARROLLO

7.1. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de incentivos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel

individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

7.2. DIAGNOSTICO NECESIDADES

El marco general del Plan de Incentivos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, se debe elaborar a través de encuestas de preferencias de bienestar, la detección, recolección y análisis de los datos de los resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional realizada en vigencias fiscales anteriores, los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial, percepción de las actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan Operativo Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis general desde las entrevistas personales realizadas con algunos de los trabajadores y conforme a los parámetros legales y reglamentarios actuales, sobre la inversión de recursos para los planes de bienestar e incentivos, se encontró lo siguiente:

El clima organizacional en la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, se debe medir con el fin de conocer como los trabajadores, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, resultados que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano, de acuerdo a los lineamientos que brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública.

POBLACION: Se debe evaluar un porcentaje representativo del total de los trabajadores de la planta de personal.

El resultado del clima organizacional, en la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, indica de manera general que la calificación de aprobación y/o aceptación se encuentra en un porcentaje reducido, donde se demuestra que la percepción que tienen los trabajadores de la organización es medianamente favorable y debe mantenerse un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, lo cual será siempre una ventaja competitiva para la organización, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

7.3. ANALISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES

Orientación profesional, es entendida como la claridad de los trabajadores sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Los trabajadores consideran varias fortalezas tales como: conocimiento de la plataforma estratégica, perciben interés de la organización en ofrecer los recursos necesarios para que se realice el trabajo adecuadamente y su compromiso para llevar a la entidad sobre niveles superiores de calidad.

En general hay una buena aceptación en la percepción de los trabajadores en la orientación organizacional.

Administración del talento Humano: los encuestados sienten que están ubicados en el cargo que desempeñan de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y experiencias, y que la capacitación es una prioridad en la institución.

A la vez, se identifica que es prioritario implementar la inducción cuando llega un trabajador nuevo a la empresa o es reubicado en otro puesto de trabajo o proceso. Fortalecer la evaluación del desempeño, lo cual va ligado al programa de promoción e incentivos, para lograr mayor motivación y alcance de sus objetivos, metas y el desarrollo de sus competencias laborales y personales, es decir facilitar la gestión del talento humano.

Fortalecer el entrenamiento al personal sobre todo en la autonomía en la toma de decisiones que va de la mano con la claridad que cada trabajador debe tener en sus tareas y responsabilidades.

Estilo de dirección: los colaboradores encuestados consideran que el trato que recibe de su jefe inmediato es respetuoso, y que tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.

Es necesario establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones sobre los métodos y el orden en que se realizan las tareas. Desarrollar programas de manejo de tiempo: capacidad de establecer objetivos y prioridades en las decisiones. Mayor autonomía en la toma de decisiones.

Comunicación e integración: los encuestados, afirman que en su sitio de trabajo comparten información útil para el trabajo y cuando surge un problema identifican a quien

dirigirse para resolverlo, otro aspecto a destacar en cuanto a comunicación es que el personal mantiene informado a través de comunicados institucionales, carteleras, pagina web.

En este grupo de variables, se deben realizar actividades de prevención para mantener comunicaciones adecuadas entre las diferentes áreas de trabajo, la utilización de medios formales de comunicación para que llegue a todos los niveles, evitando de esta manera los rumores que generan conflictos.

Fortalecer los procedimientos donde intervienen diferentes áreas y se identifique claramente actividades y responsabilidades de cada cargo y área, mejorando la comunicación y el desempeño laboral.

Trabajo en equipo: Los colaboradores consideran que las personas que trabajan en equipo en la institución, aportan lo que se espera de ellas, para la realización de las tareas encomendadas y logro de los objetivos del proceso, de igual forma están de acuerdo que las decisiones que se toman en los equipos de trabajo sean apoyadas por el jefe inmediato.

Dentro de la capacidad profesional, se identifica que el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos personales de los trabajadores, son altamente confiables y aportan favorablemente para un desempeño adecuado del cargo que llevan a cabo.

Se evidencia mejor nivel de satisfacción en cuanto a trabajo en equipo donde cada uno aporta lo que se espera para el logro de las metas y objetivos. Realizar actividades de intervención para gestión del cambio.

Dentro de la capacidad profesional se identifica que el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos personales de los trabajadores, son altamente confiables y aportan favorablemente para un desempeño adecuado del cargo que desempeñan.

Medio Ambiente Físico: Los colaboradores consideran que se utiliza de manera eficiente los recursos, además, se destaca que las áreas de trabajo permanecen limpias, ordenadas y se encuentra fácilmente los elementos o documentos que se requieren.

La entidad debe continuar con un trabajo constante en la mejora de los puestos de trabajo, en propender por generar adecuadas condiciones del ambiente físico y del sitio de trabajo. Igualmente es necesario establecer un plan de mantenimiento de las instalaciones para ofrecer un ambiente físico seguro al grupo de trabajadores.

7.4. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Los trabajadores de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra que ostenten derechos de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial y de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

7.5. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Todos los trabajadores de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, y su núcleo familiar.

Para todos los efectos de su núcleo familiar se entenderá el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

7.6. OBLIGACIONES:

DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evolución y premiación para los cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a consideración de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.

7.7. DE LA ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA

- Asignar recursos económicos suficientes para cubrir el Plan de Estímulos e incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

El Plan de Bienestar Social se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicio social y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD: Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de salud física y mental.

Se realizan actividades como bailoterapia, semana de la salud ocupacional, caminata ecológica y feria de servicios complementarios de salud.

PROMOCION DE VIVIENDA: el propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.

Se deberán realizar ferias informativas acerca de la oferta de vivienda, tramites de acceso a líneas de crédito y subsidios ofrecidos por la Caja de compensación Familiar, fondos de cesantías y otras entidades.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS: Se realizan actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.

Se realizarán ciclo paseos, campeonatos internos en diferentes disciplinas deportivas, campeonatos deportivos interempresas y actividades de acondicionamiento físico.

ACTIVADES RECREATIVAS: La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

Dentro de las actividades a realizar están: Celebración del día de la secretaria, día Internacional de la mujer, día de la enfermera, día del médico, día de las velitas, novena navideña, fiesta de fin de año.

ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES: Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración, se realizará una semana cultural con la participación de talentos de la institución.

FORMACION EN ARTES: Su finalidad es promover actividades en los funcionarios mediante talleres de capacitaciones no formales conforme al conceso que se llegue con los trabajadores de planta.

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL: Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado, está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en termino de relaciones interpersonales.

CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL: el desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado para incrementar a largo plazo los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutive de los profesionales de la salud y de los directivos, mediante la administración eficaz de una cultura organizacional evidenciando el nivel de los valores que rige la organización y el comportamiento de sus miembros.

A la vez el clima laboral, busca a través de acciones fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo en el equipo directivo, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, mediante talleres vivenciales de humanización a nivel general y específico a grupos focalizados que requieran intervención, donde se abordan variables como la empatía, crear cultura, la moral, la creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.

PROGRAMA DE PREPENSIONABLES: Este programa tiene como objetivo promover en los trabajadores que se encuentran en periodo próximo a pensión, una adaptación productiva y sana a su proceso de retiro laboral, proporcionándoles elementos de información, análisis y competencias psicológicas, sociales, médicas y legales para que puedan consiente y responsablemente afrontar este cambio, las actividades a desarrollar son promoción y

prevención de la salud, talleres de autoestima y crecimiento personal, manejo de economía familiar, jornadas recreativas y deportivas, asesorías en aspectos legales.

7.8. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Como mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al logro de metas institucionales, se define la oferta de estímulos e incentivos.

OFERTA DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS: Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, desarrollará internamente los siguientes planes anuales de incentivos no pecuniarios institucionales así:

- Encargos o comisiones
- Becas para educación formal
- Participación en proyectos especiales
- Reconocimientos públicos a labor meritoria
- Programas de turismo social

- Salario Emocional

El comité de bienestar social debe reglamentar un instructivo donde se establezcan los lineamientos para el otorgamiento de incentivos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral; este instructivo se debe crear y aprobar por parte del comité.

ENTIDADES DE APOYO: Para el cumplimiento del Plan de Bienestar laboral para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

7.9. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Se deberá por parte de quien ejerza las funciones de representación legal o gerencia de la Empresa Social del Estado a actualizar el acto administrativo de creación del Comité de Bienestar Social e Incentivos, el cual deberá contar con la participación de la gerencia, un profesional y/o técnico o tecnólogo del nivel asistencial y un profesional y/o técnico o tecnólogo del nivel administrativo, como mínimo.

7.10. PRESUPUESTO ASIGNADO:

Para cada vigencia fiscal, se deberán asignar los recursos correspondientes para la ejecución del plan de bienestar e incentivos cuenta con el siguiente presupuesto:

| Código presupuestal | Conceptos |
|----------------------------|------------------|
| 032123001001 | Bienestar Social |
| 032123001001 | Capacitación |

7.11. REGISTRO Y EVALUACION SISTEMA DE ESTIMULOS

Se usarán como elementos de medición, registro y evaluación del sistema, las siguientes herramientas de gestión administrativa:

- Plan de Bienestar
- Cronograma de Bienestar.

- Desde las tablas de retención documental o formatos utilizados por la E.S.E se deberá crear el correspondiente modelo de encuesta que mida la satisfacción frente a eventos realizados en la Empresa Social del Estado Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

8. ANEXOS

Esquema o modelo básico de actividades que deberán estar incluidas en el plan de bienestar social e incentivos para cada vigencia fiscal.

| Actividades | 1 er trimestre | | | 2 er trimestre | | | 3 er trimestre | | | 4 er trimestre | | |
|--|----------------|---------|-------|----------------|------|-------|----------------|--------|------------|----------------|-----------|-----------|
| | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Septiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
| Actividades de ahorro y vivienda | | | | | | | | | | | | |
| Día internacional de la mujer | | | | | | | | | | | | |
| Actividades para personal prepensionable | | | | | | | | | | | | |
| Día de la secretara | | | | | | | | | | | | |
| Día internacional del trabajo | | | | | | | | | | | | |
| Día de la enfermera | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación no formal | | | | | | | | | | | | |
| Semana de SST | | | | | | | | | | | | |
| Promoción de estilos de vida saludable | | | | | | | | | | | | |
| Incentivos para brigadistas | | | | | | | | | | | | |
| Suministro de Elementos de protección personal | | | | | | | | | | | | |
| día del medico | | | | | | | | | | | | |
| novenas navideñas | | | | | | | | | | | | |
| Celebración denavidad | | | | | | | | | | | | |

9. CONTROL DE CAMBIOS Y MODIFICACIONES

| No | Fecha | Motivo de revisión |
|----|------------|---------------------------|
| 00 | 17/11/2020 | Creación. |
| 01 | 15/01/2021 | Revisión y actualización. |
| | | |



ANDREA LILIANA NAVARRO QUINTERO
Gerente

Proyecto, Reviso y Elaboro: Abg. Giovanni Humberto Duran Romero – Asesor Externo
Herramientas de Gestión



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Código: P-TH-02

Fecha: 15/01/2021

Versión: 1