
	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

## **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA ARIGUANI – MAGDALENA**


**VIGENCIA 2021**

**SANDRA VEGA VILLA  
Gerente**

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
2. OBJETIVOS.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	¡Error! Marcador no definido.
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	¡Error! Marcador no definido.
3. ALCANCE.....	¡Error! Marcador no definido.
4. RESPONSABLE.....	¡Error! Marcador no definido.
5. MARCO CONCEPTUAL .....	¡Error! Marcador no definido.
6. MARCO NORMATIVO.....	¡Error! Marcador no definido.
7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	¡Error! Marcador no definido.
7.1. PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO ....	¡Error! Marcador no definido.
7.3. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS .....	¡Error! Marcador no definido.
7.4. INGRESO.....	¡Error! Marcador no definido.
7.5. SELECCIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
7.6. VINCULACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
7.7. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS .....	¡Error! Marcador no definido.
7.8. ELABORACIÓN DE NÓMINA.....	¡Error! Marcador no definido.
7.9. FORMAS PARA CUBRIR LAS NECESIDADES DE PERSONAL .....	¡Error! Marcador no definido.
7.10. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL .....	¡Error! Marcador no definido.
7.11. PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS VIGENCIA 2021 .....	¡Error! Marcador no definido.
8. BIBLIOGRAFIA.....	¡Error! Marcador no definido.

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

## 1. PRESENTACIÓN

El Sistema de estímulos para los empleado de la Empresa Social del Estado Hospital Alejandro Maestre Sierra, estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, 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 en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y obliga a la empresa a organizar anualmente programas de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados públicos y a los trabajadores oficiales de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, contemplado en el Artículo Trigésimo cuarto que reza: “El Hospital Alejandro Maestre Sierra – Empresa social del Estado, aforara el cinco por ciento (5%) del sueldo del personal de planta y la desagregación de ese rubro se hará por parte de la Comisión de personal, basados en el Decreto 1227 de 2005”. Los programas de Bienestar Social se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores de la entidad como procesos 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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Institución Redundando así en el mejoramiento del clima laboral, asegurando que el ambiente de trabajo influya de manera positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la Institución.

Por tal razón el Decreto 1227 de 2005. Artículo 70. Permite a 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:

70.1. Deportivos, recreativos y Vacacionales.


70.2. Artísticos y Culturales.

70.3. Promoción y prevención de la Salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas

El Decreto 4661 de 2005, modifica el Decreto 1227 de 2005: “Artículo 1º. Modifícase el párrafo 1º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así: “Párrafo 1º. 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”, los hijos de los empleados que se encuentren cursando estudios en colegios públicos no se tendrá en cuenta para dicho beneficio toda vez que estos tienen educación gratuita. Que el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su Artículo 4. Contempla Modificar el Párrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: “Párrafo 2. Para los efectos de este artículo 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.


Las entidades públicas regidas por los Decretos 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del sector de la función Pública, modificado por el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su artículo 2.2.10.2 Párrafo 2 que trata de sus beneficiarios

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

## 2. MARCO NORMATIVO


El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Alejandro Maestre Sierra se realizó atendiendo la siguiente normatividad:

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- ✓ Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, parágrafo del Artículo 36.
- ✓ Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título II, capítulos II y III.
- ✓ Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Capítulo II.
- ✓ Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Decreto 051 de enero 16 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

### 3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. Bienestar social: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.
2. Estímulos: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona y que se concretan en actividades o programas de bienestar laboral para el empleado y su grupo familiar.
3. Incentivos: Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento.
4. Programas: Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo.
5. Calidad de Vida Laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
6. Clima laboral: Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.
7. Cultura Organizacional: Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.


	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani E.S.E., generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

##### 4.1 Objetivos Específicos

- Desarrollo la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano, con manejo integral en función del desempeño eficiente y eficaz de los empleados, desarrollando la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad Laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- 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.
- 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.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos;
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

## 5. DIAGNÓSTICO

La Empresa Social del Estado Hospital Alejandro Maestre Sierra de ariguani no cuenta con un programa de estímulos para el talento que permita elevar el clima laboral, el sentido de pertenencias, con el fin de fortalecer los niveles de resultados de la entidad, promueven la implementación permanente de un plan de incentivos no pecuniarios para el buen desempeño de los funcionarios de la ESE, seleccionando los siguientes: traslados, encargos, comisiones, publicación de trabajos en medios de amplia circulación, reconocimientos públicos a la labor meritoria y programas deportivos, artísticos, culturales, recreativos y vacacionales, dirigidos al mejor funcionario del año y/o mejor equipo de trabajo de los niveles: Profesional, técnico y asistencial

## 6. FORMULACIÓN DEL PLAN

Durante el mes de Diciembre de cada año, se debe aplicar la Encuesta de Bienestar Social, para lo cual el Área administrativa y financiera diseñara el formato y aplicara la encuesta, desarrollando su tabulación y análisis para tenerlo como referencia y soporte del Plan de Incentivos Institucionales

## 7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2021.

El Plan de Bienestar Social Laboral del Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani responde básicamente a los resultados obtenidos en la medición de clima laboral y aplicación de la batería de riesgo sicosocial, lo cual permitió contar con información relevante en cuanto a las necesidades e intereses, así como para el diseño e implementación de acciones orientadas a intervenir en los diferentes factores identificados como críticos, de igual manera identificar tendencias que permitan orientar los recursos para la satisfacción de las necesidades e intereses y que tengan la máxima cobertura posible; es decir que haya conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada quien, sino necesidades de carácter colectivo. El Hospital Alejandro Maestre Sierra fórmula para cada vigencia el Plan Anual de Bienestar e incentivos institucional, que será de conocimiento público, en virtud de las necesidades de los servidores, orientados a crear, mantener y mejorar, las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como el desarrollo y mejoramiento institucional.


### 7.1. Componentes:

El Plan de Bienestar Social Laboral 2021 está integrado por las siguientes actividades:

#### 7.1.1. Área de calidad de vida laboral:

**FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida Laboral.

**DOTACION:** Entregar en las fechas correspondientes a los servidores que por ley tengan derecho a recibir dotación.

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

**DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA:** Brindar un conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional. Es decir, se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y la persona que se retira; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación

**PREPARACIÓN PARA EL RETIRO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS:** Desarrollar el Programa de Retiro Asistido para los servidores del grupo de pre-pensionados con el fin de ofrecer herramientas que los ayuden a prepararse para afrontar adecuadamente la nueva etapa de su vida, al recibir su pensión y retirarse de la entidad y ofrecer una asesoría jurídica personalizada que analice cada caso y oriente a cada servidor sobre su situación y los trámites requeridos para la realización de un adecuado trámite; para servidores hombres mayores de 55 y mujeres mayores de 50 años.

#### 7.1.2. Área de protección y servicios sociales:


**SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:** Ofrecer a los servidores públicos de la institución la posibilidad de recibir asesoría constante durante el año en temas de seguridad social integral, a través de la programación mensual de visitas de las diferentes entidades, tales como: EPS, fondos privados de pensiones, Colpensiones, Caja de Compensación Familiar entre otras. Divulgar periódicamente a los servidores información relacionada con:

1. Educación y cultura.
2. Alimentación.
3. Hogar, oficina.
4. Recreación y turismo.
5. Salud y deporte.
6. Realización de talleres, capacitaciones, reuniones y actividades
7. Programa de retiro asistido,
8. Día de la secretaria
9. Actividad informe de gestión
10. Actividades navideñas
11. Plan de incentivos
12. Programas de Vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro
13. Actividades y servicios de la Caja de Compensación familiar.

**PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:** En el marco del Plan Básico de Salud y Seguridad Laboral, así como de los Subprogramas de Seguridad Industrial; Higiene Industrial y el de Promoción, Prevención y Control de la Medicina Preventiva y del Trabajo, desarrollar las actividades necesarias para promover entre los colaboradores del Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani la creación y mantenimiento de hábitos de vida saludable; Así como la prevención, control y seguimiento a través de los diferentes sistemas de vigilancia de los riesgos que afectan la salud de los colaboradores. Este componente articula la realización tanto de jornadas de promoción y prevención de la salud, como de actividad física dirigida con pausas activas en la que pueden participar todos los funcionarios de la institución.

**PREVENCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES Y DEL AUSENTISMO LABORAL:** Realizar jornadas de información y preparación a la comunidad del



	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani para el manejo adecuado de las situaciones en las que se presentan incidentes y accidentes relacionados con las labores que desarrollan los colaboradores de la entidad. Adicionalmente, desarrollar con los jefes de las dependencias, una labor informativa y de acompañamiento para el adecuado manejo, registro y seguimiento de las ausencias, que permita obtener la información necesaria para la implementación de acciones preventivas.

**SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA:** Recopilar información y desarrollar el Programa de Pausas Activas, entre otras actividades preventivas y de seguimiento a los casos identificados de riesgo cardiovascular y biomecánico.

**EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO, PERIÓDICOS Y DE RETIRO:** Con el fin de mantener actualizada la información de salud de los funcionarios de la institución y obtener información que permita implementar adecuadamente acciones preventivas, correctivas y de seguimiento.

**INFORMACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO PARA LA ATENCIÓN DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS:** Realizar actividades enfocadas en fortalecer la brigada de emergencia y preparar a los colaboradores para afrontar estas situaciones.

**PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA DIRIGIDA:** Orientado a promover en los colaboradores la formación y mantenimiento de hábitos de vida saludables a través del ejercicio físico; está compuesto por:

**ENTRENAMIENTOS Y TORNEOS DEPORTIVOS:**


- Propiciar las condiciones necesarias para desarrollar diferentes actividades deportivas y recreativas dirigidas a los funcionarios de Hospital, desarrollando un programa de actividades deportivas a través de la programación de entrenamientos en diferentes disciplinas, la realización de torneos y la promoción de equipos.
- Diseñar, promover y realizar durante el año sesiones de actividad física dirigida, como una alternativa para salir de la rutina laboral.

**CONMEMORACIÓN DE FECHAS ESPECIALES:** Por medio de estas actividades se pretende fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad, a la vez que exalta la labor que realizan, los servidores públicos en el día establecido como suyo o a nivel nacional. Realizar durante el año en curso actividades recreativas y culturales orientadas a ofrecer a los funcionarios espacios de diversión y esparcimiento como una alternativa para salir de la rutina laboral.

**FIESTA DE LOS NIÑOS:** Evento dirigido a los hijos de los servidores, que se celebra en el mes de octubre, a través del cual se fortalece la hospitalidad del lugar, convocando a los colaboradores a preparar las oficinas para recibir a los niños y niñas y celebrar con ellos esta fiesta en un ambiente seguro, con alegría y tranquilidad.

**ACTIVIDADES DECEMBRINAS:** Promover entre los servidores la celebración de las festividades decembrinas como una actividad de integración y unión alrededor de las tradiciones navideñas.

**INFORME DE GESTIÓN** Presentación de informe de gestión de cada año, presentación de los resultados conseguidos en el seguimiento de los objetivos, metas e indicadores alcanzados en términos cuantitativos y cualitativos de los retos asumidos, la evaluación del cumplimiento de compromisos, resultados misionales, obligaciones pactadas, estrategias implementadas y la gestión de recursos en cada línea de acción.

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

## 8. PLAN DE INCENTIVOS

El Gerente adopta y desarrolla internamente el plan anual de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos, los cuales serán concertados y se describen a continuación: traslados, encargos, comisiones, publicación de trabajos en medios de amplia circulación, reconocimientos públicos a la labor meritoria y programas deportivos, artísticos, culturales, recreativos y vacacionales, dirigidos al mejor funcionario del año y/o mejor equipo de trabajo de los niveles: Profesional, técnico y asistencial y, se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan

### 8.1. Incentivos al Desempeño Individual

8.1.1. Postulación y selección de los mejores servidores. El proceso de Talento Humano debe hacer entrega del listado de Calificación de Servicios de todos los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles administrativos aquellos servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente. El Comité de Incentivos debe realizar la selección de los mejores servidores, y una vez proferido el correspondiente acto administrativo reunir a los seleccionados y ofrecer los incentivos previstos en el plan anual institucional para que estos escojan los de su preferencia.


8.1.2. Proceso en caso de empate entre dos o más servidores: En caso de empate entre dos o más servidores, en cualquiera de los niveles de carrera administrativa o entre los servidores de libre nombramiento y remoción, el Comité de Incentivos será el encargado de definir el procedimiento para dirimirlo.

8.1.3. Incentivos no pecuniarios a otorgar: Los incentivos entre los cuales podrán escoger los mejores servidores de cada uno de los niveles de Carrera Administrativa y el mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción para la vigencia correspondiente al 01 de febrero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

Todos los servidores que hayan obtenido resultado de la evaluación de desempeño para la vigencia 2021, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 para ser nominados a ser elegidos como los mejores de cada nivel de carrera administrativa, así como nominados a ser elegidos como el mejor servidor de libre nombramiento y remoción recibirán un reconocimiento por escrito del que se enviará copia a la historia laboral.

8.1.4. Forma y término para proclamar la elección Publicación de los resultados de la verificación del cumplimiento de requisitos, los nominados y los seleccionados, por un término de tres días hábiles, con el fin de identificar si existen servidores adicionales que quieran postularse a la elección de los mejores. Luego, mediante acto administrativo se formaliza la selección y la asignación de los incentivos y de igual manera se difunde a todos los servidores del Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani. Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de proclamación, un plazo máximo de un año para disfrutar del incentivo. En caso contrario se perderá este derecho.


8.1.5. Recursos: Incluido dentro de su presupuesto el costo correspondiente al Plan de incentivos propuesto, en el rubro 20102010209 \$6.000.000.00 Servicios de; Bienestar Social.

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

## 9. CRONOGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2021

CRONOGRAMA														
ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	CANTIDAD	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROGRAMA RECREATIVO	Plan vacacional	1						X						
PROGRAMA DEPORTIVO	Actividad Deportiva y Recreacional	9			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
PROGRAMA CULTURALES	Fechas Memorables (Día de la madre; Día del Padre)	11		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Integración Familiar	1									X			
	Actividad Fin de Año	1												X
PROGRAMA CAPACITACIÓN	Financiación Educativa (Preescolar-Bachillerato; Universitario; Esp)	1						X						
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Medición de Clima Organizacional	2						X						X

SANDRA VEGA VILLA

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	

**Gerente**