	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

PLANE DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL 2019



ELABORO	REVISO	APROBÓ
María Elena Beltrán Briñez Profesional Contratista Talento Humano	Fanny Amparo Loaiza Ramírez Subgerente Administrativa y Financiera	Edar Simey Campo Olea Gerente





	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

TABLA DE CONTENIDO

	<i>Pag.</i>
INTRODUCCION.....	3
1. OBJETIVOS	4
2. ACANCE.....	4
3. RESPONSABLES.....	4
4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.....	5
5. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAL EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	7
6. DESCRPCION DEL PLAN.....	8
7. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS.....	9
8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	11
9. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	11
10. AREAS DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
11. COMITÉ DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL Y BIENESTAR SOCIAL.....	14
12. PRESUPUESTO.....	14
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	15
14. ANEXOS.....	15
15. BIBLIOGRAFIA.....	27



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los trabajadores de la ESE Hospital Comunal las Malvinas, 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 Incentivos Institucional del Hospital Comunal las Malvinas E.S.E, 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 Talento Humano 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.

el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral y cultura organizacional y batería de riesgo psicosocial.

Con base en lo expuesto anteriormente, la oficina de Talento Humano presenta el Plan Incentivos Institucionales 2019, el cual pretende elevar el nivel de vida del servidor público, por medio de la satisfacción de necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en la realización de las actividades a su cargo y logrando un mayor grado de motivación que se espera se traduzca en un esfuerzo colectivo y en un mayor desempeño laboral.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

1. OBJETIVOS

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.

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 del Hospital Comunal las Malvinas, 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.


2. ALCANCE

El Plan Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos de la ESE Hospital Comunal las Malvinas.

3. RESPONSABLES

- Gestión de Talento Humano
- Comisión de personal
- Comité de Bienestar Social



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

El objetivo del Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital Comunal las Malvinas 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 ESE 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.

La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.


En la ESE Hospital Comunal las Malvinas, se hace necesario implementar un Plan de Bienestar Social y de Incentivos. Dichas necesidades se fundamentan en aspectos Legales y Administrativos, ya que con la puesta en marcha de estos planes se pretende dar cumplimiento a Políticas Nacionales de Administración de Talento Humano.

Son fundamentos legales:

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 laboral y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

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 desarrollaran 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 orientaran 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.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

DECRETO 1227 DE 2005

Crea las condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, así como a los equipos de trabajo

DECRETO 1499 DE 2017

Actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.


LEY 734 DE 2002,

En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

5. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

- 1. Humanización del trabajo:** Dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica en su desempeño individual e institucional.
- 2. Equidad y justicia:** Promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- 3. Sinergia:** Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la Institución.
- 4. Objetividad y transparencia:** Se definirá y divulgará entre todos los servidores de la ESE, los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- 5. Coherencia:** La ESE Hospital Comunal las Malvinas deberá cumplir con lo establecido en el Programa de Estímulos a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

6. Articulación: Los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como psíquicas de los servidores de la entidad.

6. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de incentivos institucional y bienestar social del Hospital Comunal las Malvinas, 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.


DIAGNOSTICO NECESIDADES:

El Plan de incentivos institucional y bienestar social que a continuación se presenta, busca responder a las necesidades y expectativas de los empleados de la ESE Hospital Comunal las Malvinas, enmarcado dentro de las estrategias de la entidad, 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 como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con la misión institucional, hacer de la calidad parte de la cultura empresarial y direccionar la entidad hacia la satisfacción del usuario, propuestos en el Plan de Gestión 2019-2020.

En este sentido, como lineamiento de la alta dirección del hospital para la vigencia 2019, los Programas de Bienestar Social, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Acción, deben estar enfocados a generar las condiciones laborales dignas a los funcionarios de la entidad y coadyuvar al cumplimiento de las metas institucionales.

Teniendo como carta de navegación lo anterior y con el fin de conocer las iniciativas, propuestas y preferencias de los servidores públicos del Hospital Comunal las Malvinas, el área de Talento Humano en concordancia con la Oficina de Calidad



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

diseñó y aplicó un Instrumento de Identificación de Necesidades para la vigencia 2019, acorde con lo establecido en el Decreto ley 1227 de 2005.

En el mes de Enero de 2019 se aplicó la encuesta a una muestra de 30 funcionarios de las diferentes dependencias, correspondiendo al 52% del personal de planta y al 16% de la población total de la entidad que asciende a 178 entre contratistas, personal en misión y de planta.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades (Anexo No.1), el estudio de Clima, Cultura y Comunicación y el presupuesto para la vigencia 2019, se realizó una priorización de las necesidades y actividades junto con el cronograma a desarrollar para el Programa de Bienestar de la presente vigencia, dando así respuesta a las inquietudes y solicitudes de los funcionarios.

7. PLAN DE 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 del Hospital comunal las Malvinas 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.


La ESE Hospital Comunal las Malvinas, en pro de incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia ya sea de la emisión de las conductas deseables, o por el logro de resultados previamente acordados y las características previstas, adopta los incentivos no pecuniarios.

El presente plan de incentivos no contempla los incentivos pecuniarios, puesto que la entidad no cuenta con rubro presupuestal destinado para otorgarlos.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

El plan de incentivos no pecuniarios está formado por el conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

Para otorgar dichos incentivos a nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y en el marco de la evaluación de los acuerdos de gestión.

Los empleados que obtengan en calificación de desempeño en nivel de excelencia podrán escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los incentivos adoptados por la entidad.

1. Mención especial con copia a la Historia Laboral
2. Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la entidad.

ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

Para asignar los incentivos, la entidad, tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:


- a) La selección y asignación de incentivos se basan en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- b) En todo caso los criterios de selección consideran la evaluación del desempeño y los resultados de trabajo de equipo como medidas objetivas de valoración.
- c) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS

Los servidores públicos beneficiarios del Plan de Incentivos tendrán derecho siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- a) Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- c) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

1. Antigüedad Laboral

Hacer un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral de manera anual a los funcionarios de la entidad que en la vigencia respectiva cumplan con los siguientes períodos de manera continua o acumulada de varios períodos:

- 10 años de servicio
- 15 años de servicio
- 20 años de servicio

ENTIDADES DE APOYO:

Para el cumplimiento del Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social 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.

8. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS.

Los trabajadores del Hospital Comunal las Malvinas 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.

9. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.


Todos los trabajadores de la ESE Hospital Comunal las Malvinas, incluyendo contratistas 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

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.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

- 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.

DEL HOSPITAL:


- 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 del Hospital Comunal las Malvinas.

10. AREAS DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL

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 PREVENCION 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, actividades de Estrés Laboral, Pausas Activas.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

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

ACTIVADES RECREATIVAS Y SOCIALES: 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: Conmemoración día del Administrador, día Internacional de la mujer, día de la enfermera, día del médico, novena navideña, fiesta de fin de año, entre otras.


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 realiza Participación actividades de índole cultural, la organización del reinado interno San Pedrito en el Hospital.

FORMACION EN ARTES: Su finalidad es promover actividades en los funcionarios mediante talleres de capacitaciones no formales en lencería tradicional y navideña.

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL: Esta área se ocupara 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



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

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 y de los coordinadores de la entidad, 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 plan 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.

11. COMITÉ DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL Y BIENESTAR SOCIAL

Se cuenta con un Comité de Incentivos y Bienestar Social conformado por:


- Gerente
- Subgerente Administrativo
- Subgerente Científico
- El Profesional de la Oficina de Talento Humano
- Dos representantes de los trabajadores.

12. PRESUPUESTO

De acuerdo al presupuesto aprobado para la vigencia 2019, la E.S.E Hospital Comunal las Malvinas cuenta para la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos con SESENTA MILLONES DE PESOS \$60.000.000.00) MCTE, distribuidos así.

CODIGO	DETALLE	DISPONIBILIDAD
2102	GASTOS GENERALES	
210201	GASTOS DE ADMINISTRACION	
21020102	ADQUISICION DE SERVICIOS	
2102010207	Bienestar Social	\$30.000.000.00
210202	GASTOS DE OPERACIÓN	



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

21020202	ADQUISICION DE SERVICIOS	
2102020209	Bienestar Social	\$30.000.000.00
	TOTAL	\$60.000.000.00


La descripción de cómo se ha de invertir dicho monto esta explicada en las tablas de anexos.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de las actividades ejecutadas del Plan de Incentivos y Bienestar Social estarán a cargo del Comité de Bienestar Social quienes deberán utilizar como instrumento de medición denominado “ENCUESTA DE SATISFACCION COMITÉ BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS”, contenida en el formato código GTH-TH-F-17, adoptado mediante resolución No. 173 de 2011. Con el fin de facilitar mecanismos para corregir las posibles fallas encontradas en el proceso. Este formato deberá ser diligenciado por los funcionarios que asistan a éstas actividades, posteriormente se deberá tabular la información y entregarse un informe.

14. ANEXOS



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-F-17
	Encuesta de satisfacción Comité de Bienestar Social e Incentivos	Ver.02

Con el fin de de realizar la evaluación y seguimiento de las actividades programadas y ejecutadas por el Comité de Bienestar Social e incentivos de la Empresa Social del Estado Hospital Comunal Las Malvinas, nos permitimos solicitar su colaboración para el diligenciamiento de este formato, con el fin de medir el nivel de satisfacción de los funcionarios con respecto a estas actividades.

FECHA DE LA ACTIVIDAD:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD:

LUGAR DE LA ACTIVIDAD:

Conteste las preguntas que se relacionan a continuación de acuerdo a los siguientes criterios:

1	2	3	4	5				
Insuficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente				
TEMA O ASPECTOS ESPECÍFICOS				¿COMO CALIFICA LA ACTIVIDAD?				
				1	2	3	4	5
Organización de la actividad								
Oportunidad de la invitación o convocatoria de la actividad								
Fecha de la actividad								
Lugar donde se realizó la actividad								
Medio de transporte utilizado								
Cantidad de tiempo utilizado para la actividad								
Programación desarrollada durante la jornada								
Atención brindada por parte de los organizadores								
Personal de apoyo que orienta la actividad								
Nivel de participación								


Conteste la siguiente pregunta, marcando una equis "X" en SI ò NO.

TEMA	SI	NO
Cree usted que la Administración de la E.S.E., debe rotar al personal, específicamente a los funcionarios que laboran por turnos, para que puedan asistir a estas actividades y no lo hagan los mismos de siempre.		

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS

Para la E.S.E H.CM. es muy importante conocer sus opiniones acerca de las actividades que ejecuta el Programa de Bienestar Social; por favor utilice el siguiente espacio en blanco para consignar cualquier inquietud o comentario que considere de su interés o que deba ser tratado de manera complementaria en las actividades, y así contribuir al mejoramiento de la entidad.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-F-37
	Encuesta de satisfacción Comité de Bienestar Social e Incentivos	Ver.01

ENCUESTA NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

1. OBJETIVO: Conocer las necesidades y las expectativas que en materia de Bienestar Social tienen los funcionarios de la ESE Hospital Comunal las Malvinas, con el fin de actualizar el Programa de Bienestar Social, acorde con las mismas y con la normatividad vigente, buscando con esto, generar un clima organizacional armónico.

2. IDENTIFICACIÓN:

NOMBRE DEL SERVIDOR PUBLICO _____

CARGO: _____

PERMANENCIA EN EL CARGO: _____

DEPENDENCIA: _____

3. FUNCIONES DEL CARGO. Enumere Tres (3) de las principales funciones que realiza

4. MARQUE EN ORDEN DE PRIORIDAD TRES TEMAS (1, 2, 3), siendo 1 la mayor prioridad y 3 la de menor prioridad.


No.	ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	MARQUE EN EL ORDEN SEGÚN SU PRIORIDAD
1	Convenio con instituciones (gimnasios, deportes, entre otros), en el cual el funcionario hará un aporte económico en porcentaje al valor total del servicio	
2	Artísticas y Culturales (Danzas, música, teatro)	
3	Actividades deportivas, recreativas, vacacionales y de integración	
4	Talleres en artes y artesanías u otras modalidades	
5	Otros (Cuáles?)	

5. Esta usted en disposición de tomar alguna actividad de las antes descritas, en horario no laboral SI _____ NO _____

Le agradecemos que el diligenciamiento de la presente se haga con responsabilidad, pues de esta manera se logrará un plan de bienestar social ajustado a las expectativas de los funcionarios, enmarcado dentro de la ley.

Firma: _____



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02


POBLACION OBJETO A QUIEN SE APLICO LA ENCUESTA:

TABULACION ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL

ITEM	NO. 01	NO. 02	NO. 03	NO. 04	NO. 05	SI	NO
1	3	0	1	1	0	1	
2	3	0	1	2	0	1	
3	0	3	1	2	0	0	1
4	3	2	1	0	0	0	1
5	3	2	1	0	0	0	1
6	1	3	2	0	0	1	
7	0	3	1	2	0	1	
8	1	0	2	3	0	1	
9	1	2	3	0	0	1	
10	2	3	1	0	0	1	
11	1	3	2	0	0	1	
12	1	2	3	0	0		1
13	1	2	3	0	0	1	
14	0	3	1	2	0	1	
15	1	3	2	0	0	1	
16	3	2	1	0	0	1	
17	1	0	2	3	0	1	
18	2	0	1	3	0	1	
19	1	3	2	0	0	1	
20	2	0	1	3	0	1	
21	2	3	1	0	0	1	
22	2	0	1	3	0		1
23	3	2	1	0	0	1	
24	3	0	2	1	0	1	
25	3	2	1	0	0	1	
26	2	0	1	3	0	1	
27	3	2	1	0	0	1	
28	2	3	1	0	0	1	
29	2	3	0	1	0	1	
30	0	3	1	2	0	1	

Una vez practicada la encuesta se procedió a la respectiva tabulación, arrojando los siguientes resultados:



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02


PRIORIDAD	NO. 01	NO. 02	NO. 03	NO. 04	NO. 05
1	12	0	20	4	0
2	8	11	9	7	0
3	10	14	1	2	0
4	0	5	0	0	0

ACTIVIDAD	NO. FUNC.
Convenio con instituciones (gimnasios, deportes, entre otros), en el cual el funcionario hará un aporte económico en porcentaje al valor total del servicio	12
Artísticas y Culturales (Danzas, música, teatro)	14
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales y de integración (A nivel Institucional y núcleo familiar)	20
Talleres en artes y artesanías u otras modalidades a nivel tanto individual como familiar.	07
Otros (Cuáles?) CAPACITACIONES	0

LA ACTIVIDAD 03 FUE LA NO. 01 ESCOGIDA POR LOS FUNCIONARIOS CON UN 66%
 LA ACTIVIDAD 02 FUE LA NO. 02 ESCOGIDA POR LOS FUNCIONARIOS CON UN 47%
 LA ACTIVIDAD 01 FUE LA NO. 03 ESCOGIDA POR LOS FUNCIONARIOS CON UN 23%

En éste orden de ideas, el Comité de Bienestar Social e Incentivos procedió a analizar las actividades descritas evaluándolas en orden de prioridad y se aprobó el siguiente Programa de Bienestar Social para la vigencia 2019.




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

ACTIVIDADES A REALIZAR

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	ESTRATEGIA	RECURSO HUMANO BENEFICIADO	FECHA	PRESUPUESTO
Reinducción a los servidores	<ul style="list-style-type: none"> Promover los niveles de crecimiento personal y laboral. Lograr un alto compromiso de las actividades a realizar. Mejorar los canales de comunicación. Generar un cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento de la calidad Desarrollar hábitos de éxito Actualizar los conocimientos técnicos y profesionales de los funcionarios Fortalecer las capacidades individuales y colectivas Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo de tal forma que todos los empleados se encuentren orientados a satisfacer las necesidades del cliente mediante la realización de aquellas actividades o servicios que garanticen desde 	<p>La Reinducción es un proceso de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades de servicio público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.</p>	<p>Cada dos años se deberán realizar al menos una (1) charla de Reinducción a los funcionarios, asesores y colaboradores del Hospital, las cuales se incluirán en el programa anual de capacitación aprobado por la Gerencia. Cada área de la Entidad comentará los aspectos relevantes que deban ser conocidos por todos los servidores del Hospital.</p>	funcionarios, asesores y colaboradores	De acuerdo al plan de capacitación	<p>Para el área de Calidad de vida Laboral se asignó el 10% del presupuesto de Bienestar Social equivalente a:</p> <p>\$ 6.000.000</p>
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo de tal forma que todos los empleados se encuentren orientados a satisfacer las necesidades del cliente mediante la realización de aquellas actividades o servicios que garanticen desde 	<p>Dar cumplimiento a las actividades del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo programadas para la vigencia, promoviendo el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, evitando el desmejoramiento</p>	<p>*Considerar al trabajador como eje fundamental en las actividades de Prevención del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por ello trabajaremos basados en la participación de todos, dictando y orientando así a la adquisición de</p>	funcionarios, asesores y colaboradores	De acuerdo al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y a su cronograma de actividades presentadas por el COPASO.	



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

	<p>la primera vez y siempre mejor, el cumplimiento de esas exigencias de los clientes.</p>	<p>de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicando y manteniendo los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adoptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.</p>	<p>normas de auto cuidado. *La capacitación será una de las herramientas indispensables del Programa, pues permitirá la participación activa de los trabajadores en la minimización de los Factores de Riesgo presentes en cada puesto de trabajo. * Y demás estipuladas en el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo.</p>			
--	--	---	--	--	--	--

AREA SOCIAL, CULTURAL, DEPORTIVA Y RECREATIVA

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	ESTRATEGIA	RECURSO HUMANO BENEFICIADO	FECHA	PRESUPUESTO
Reconocimiento día Internacional de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> organizará cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional 	<p>En este día se conmemora la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo integro como persona.</p>	<p>Con el fin de exaltar la labor de las funcionarias de la Entidad, se llevará a cabo una capacitación y actividad lúdico cultural para éste día.</p>	<p>Todas las mujeres que laboran en la ESE</p>	<p>Marzo</p>	<p>Para las áreas Deportiva, social, cultural y recreativa se asignó el 70% del presupuesto de Bienestar Social equivalente a:</p> <p>\$42.000.000</p>
Reconocimiento Cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar y promocionar actividades deportivas orientadas a la sana 	<p>Manifestar una expresión de afecto y reconocimiento al funcionario en días clásicos y fechas especiales.</p>	<p>Es un día donde se reconoce el aniversario del nacimiento de cada Ser. Se motiva con una tarjeta de felicitaciones y compartir un pequeño agasajo.</p>	<p>Todos los funcionarios</p>	<p>Semestral</p>	
Día de la Enfermera		<p>Se exalta la gratitud de cada una de las</p>	<p>Reconocimiento a las auxiliares de enfermería,</p>	<p>Todos I@s Personal de Enfermería que laboran en la ESE</p>	<p>Mayo</p>	






	competencia, para el funcionario y su familia, en pro del mejoramiento de su calidad de vida.	enfermeras y auxiliares de enfermería hacia los pacientes que son la razón de ser de nuestra entidad.	llevándose a cabo una actividad lúdica, recreativa o cultural.			
Actividades Deportivas	<ul style="list-style-type: none"> • Propiciar actividades para los funcionarios y su grupo familiar, como alternativas para el uso del tiempo libre y para lograr una mayor integración y participación. * Coordinar actividades de integración de todo tipo, siempre buscando generar sentido de pertenencia hacia la institución. 	La importancia que la actividad deportiva tiene para la integración y la motivación de los grupos, la realización de competencias de orden recreativo es porque permite afianzar las relaciones de quienes participan en estos encuentros.	<p>*Retomar las Olimpiadas Internas en coordinación con el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>*Participar en campeonatos con otras entidades.</p> <p>Realizar un convenio con un gimnasio para que el personal tanto de planta, como contratista se beneficie y mantenga una salud vital para el ejercicio de sus funciones.</p>	Todos los funcionarios	Septiembre	
Organización del reinado interno San Pedro en el Hospital y el reinado inter secretarías de la Alcaldía Municipal		Se conmemoran las Fiestas San Pedrinas, que no solamente constituyen una muestra cultural llena de música, bailes y comparsas, sino también recuerdan las viejas tradiciones culturales, permitiendo la integración y participación de todos los funcionarios de la ESE.	<p>Organizar el reinado interno de la ESE hospital comunal las Malvinas.</p> <p>Participar en el reinado intersecretarías.</p>	Todos los funcionarios	Junio	
Día de la Familia		En cumplimiento de lo estipulado en la Ley 1361 de 2009 (Ley de Protección Integral a la Familia)	Se hará invitación extensiva a los funcionarios junto con su núcleo familiar, donde se generará un espacio para que compartan	Todos los funcionarios de planta con su núcleo familiar	Septiembre u Octubre	





			<p>experiencias entre las diferentes áreas; se ofrecerá un almuerzo donde el Comité de Bienestar Social será el encargado de generar un ambiente familiar, y de promover la reflexión sobre la importancia de la familia como núcleo de la sociedad.</p>			
Día del odontólogo		<p>Es un día institucionalizado donde también se reconoce la labor al Odontólogo como actor fundamental del sistema de salud</p>	<p>Se reconoce su ardua labor con un pequeño agasajo (capacitación y actividad lúdico cultural)</p>	<p>Todos los Odontólogos que laboran en la ESE</p>	<p>Octubre</p>	
Día del Médico		<p>Reconocimiento que se le hace al personal médico quienes están destinados a salvar vidas a través de sus conocimientos tanto tecnológicos como científico. Se exalta la labor institucional propendiendo hacia el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución.</p>	<p>Se reconoce con un pequeño homenaje (capacitación y actividad lúdico cultural)</p>	<p>Todos los Médico/as que laboran en la ESE</p>	<p>Diciembre</p>	
Jornada cultural y artística de integración familiar		<p>Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca de un lado generar espacios de esparcimiento y de otro exaltar el valor de la familia vinculando el grupo familiar del trabajador para que también sienta el respaldo institucional.</p>	<p>Durante el último semestre de cada año, se llevará a cabo una jornada cultural, donde participen los funcionarios al igual que su núcleo familiar (Integración de fin de año).</p>	<p>Todos los funcionarios y su familia</p>	<p>Diciembre</p>	



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02


AREA PROTECCIÓN

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	ESTRATEGIA	RECURSO HUMANO BENEFICIADO	FECHA	PRESUPUESTO
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir y controlar los factores de riesgo generados por las condiciones de trabajo, con el fin de evitar la ocurrencia de Accidentes y Enfermedades Profesionales, garantizando el bienestar laboral de los trabajadores y del personal involucrado en sus operaciones, de tal manera que se contribuye al cumplimiento de la misión y visión institucional, dentro del marco del mejoramiento continuo. 	<p>Dar cumplimiento a las actividades del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo programadas para la vigencia, promoviendo el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, evitando el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos, ubicando y manteniendo los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma, adoptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.</p>	<p>*Considerar al trabajador como eje fundamental en las actividades de Prevención de Sistema de la Salud y Seguridad en el Trabajo, por ello trabajaremos basados en la participación de todos, dictando y orientando así a la adquisición de normas de auto cuidado.</p>	Todos los funcionarios	De acuerdo al cronograma establecido por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia	<p>Para el área de protección se asignó el 10% del presupuesto de Bienestar Social equivalente a:</p> <p>\$6.000.000</p>

AREA CLIMA ORGANIZACIONAL

ACTIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	ESTRATEGIA	RECURSO HUMANO BENEFICIADO	FECHA	PRESUPUESTO
Actividades artísticas y	Impulsar los	Espacio lúdico y	Actividades artísticas con	Todo el personal	Anual	Para el área de clima




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

<i>culturales</i>	<i>procesos humanos de creación y recreación de valores, creencias, artes y costumbres a través de actividades programadas por Comité de Bienestar Social y por el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.</i>	<i>recreativo a través del cual los funcionarios tienen la capacidad de aprender y desarrollar pautas de manejo del cansancio y uso adecuado del tiempo libre</i>	<i>motivo de las Fiestas Navideñas</i>			<i>organizacional se asignó el 10% del presupuesto de Bienestar Social equivalente a:</i> \$6.000.000
-------------------	--	---	--	--	--	---

PLAN INCENTIVOS INDIVIDUAL

NOMBRE INCENTIVO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	INCENTIVO
ANTIGÜEDAD LABORAL	Reconocer el tiempo que el colaborador lleva en la entidad prestando sus servicios a los usuarios.	Revisar fecha de ingreso a la institución y reportar quienes cumplan determinados años de servicio, como: 10 años 15 años 20 años	Comité de Bienestar Social e incentivos Subgerente administrativo	El día	Quien cumpla 10 años disfrutará de 1 día remunerado. Quien cumpla 15 años de servicio, disfrutará de 2 días remunerados. Quien cumpla en la entidad 20 años, disfrutará de 3 días remunerados (Dentro de los 15 días hábiles siguientes)
RECONOCIMIENTO CALIDAD DEPORTIVA	Reconocer a Quienes demuestren (individual o grupalmente) calidades deportivas reflejadas en medallas ya sea de oro, plata o bronce en alguna disciplina en donde represente la Institución.	Premiación de los juegos en donde se inscribieron - OLIMPIADAS	Comité de Bienestar Social e incentivos y Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo		Se hace reconocimiento público y se hará entrega de una placa o una mención.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 02

BIBLIOGRAFÍA

- *Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.*
- *Decreto Ley 1567 de 1998.*
- *Ley 909 de 2004.*
- *Decreto 1227 de 2005.*
- *Decreto 1083 de 2015*
- *Decreto 1499 de 2012*
- *Ley 734 de 2002*
- *Constitución Política de Colombia*

