



**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
**GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

<b>Código</b>	
ESG460388	
<b>Versión</b>	<b>Fecha Emisión</b>
Uno	23/09/2019
Página 1 de 18	

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**RESOLUCION No. 10.39.052 DEL 27 DE ENERO DE 2023**

**SISTEMA GESTION DE CALIDAD**

**SANATORIO AGUA DE DIOS E.S.E.**

**TABLA DE CONTENIDO**

1.	<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>4</b>
2.	<b>OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>4</b>
3.	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>4</b>
4.	<b>ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
5.	<b>JUSTIFICACION.....</b>	<b>5</b>
6.	<b>CONDICIONES GENERALES .....</b>	<b>6</b>
7.	<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>6</b>
8.	<b>BENEFICIARIOS .....</b>	<b>8</b>
9.	<b>RESPONSABLE.....</b>	<b>8</b>
10.	<b>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....</b>	<b>8</b>
11.	<b>ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>12</b>
11.1	<b>Área de Calidad de Vida Laboral.....</b>	<b>13</b>
11.1.1	<b><i>Evaluación del Clima Laboral.....</i></b>	<b>13</b>
11.1.2	<b><i>Prepensionados.....</i></b>	<b>13</b>
11.2	<b>Área de Protección y Servicios Sociales.....</b>	<b>13</b>
11.2.1	<b><i>Becas Empleados Públicos (Acuerdo Laboral – ANTHOC) .....</i></b>	<b>13</b>
11.2.2	<b><i>Becas Trabajadores Oficiales (Tomado de la Convención Colectiva de Trabajo) .....</i></b>	<b>14</b>
11.2.3	<b><i>Salud Y Vida .....</i></b>	<b>15</b>
11.2.3.1	<b><i>Monturas o Lentes 35 Cupos.....</i></b>	<b>15</b>
11.2.4	<b><i>Día Del Servidor Público .....</i></b>	<b>15</b>
11.2.5	<b><i>Póliza seguro de vida grupo (Tomado de la Convención Colectiva).....</i></b>	<b>15</b>
11.2.6	<b><i>Póliza seguro de vida grupo (Tomado del Acuerdo laboral firmado con el Sindicato Andec) 15</i></b>	
11.2.7	<b><i>Auxilio De Nacimiento Y Fallecimiento (Tomado de la Convención Colectiva).....</i></b>	<b>15</b>
11.2.7.1	<b><i>Gastos de Maternidad.....</i></b>	<b>15</b>
11.2.7.2	<b><i>Gastos por muerte de familiar.....</i></b>	<b>16</b>
11.2.8	<b><i>Entrenamiento Al Aire Libre Y Recreación.....</i></b>	<b>16</b>
11.2.9	<b><i>Celebración Navidad Hijos Servidores Públicos.....</i></b>	<b>16</b>
11.2.10	<b><i>Día De La Familia .....</i></b>	<b>16</b>
12.	<b>INCENTIVOS .....</b>	<b>16</b>

**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**



**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
**GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Página 3 de 18

13.	ANEXOS .....	17
14.	REFERENTES BIBLIOGRAFICOS .....	17
15.	APROBACIÓN.....	17
16.	CONTROL DE CAMBIOS.....	17

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

## 1. INTRODUCCION

La Coordinación de Talento Humano reconoce que la función primordial del plan de Bienestar Social debe ir más allá de la organización y ejecución de eventos bajo parámetros definidos, sino que debe propender por la situación integral de los funcionarios de la entidad. Es así que dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar social del Sanatorio de Agua de Dios, Empresa Social del Estado, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer al desarrollo integral del funcionario, al mejoramiento de su nivel de vida, y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con la Entidad.

Bajo estos parámetros el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E, en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado y de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, donde se establece la creación de los Programas de Bienestar, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos se busca el fortalecimiento del recurso humano y su crecimiento integral fundamentado en la aplicación de capacidades y potencialidades de los colaboradores, que a futuro contribuirán a un mayor sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Los contenidos del Programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, y las expectativas de los servidores públicos del Sanatorio Agua de Dios E.S.E, contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y a fortalecer el clima laboral en la entidad.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores a través de programas y actividades detectadas en el diagnóstico y que contribuyan en la calidad de vida de los servidores, enfocado en mantener un buen clima laboral, donde los servidores se sientan motivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Propiciar condiciones en el ambiente laboral que favorezcan el desarrollo de 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 laboral.
- ❖ Fomentar el desarrollo del recurso humano, propiciando espacios de sano esparcimiento, que favorezca el fortalecimiento del clima organizacional, ejecutando una dinámica participativa, que permita asumir responsabilidades con claro conocimiento y estímulo al personal, bajo un actuar de compromiso,

***. “Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

motivación, y pertenencia hacia la institución.

- ❖ Fortalecer los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que enfatice la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- ❖ Contribuir a través de acciones participativas, en la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los servidores públicos y su núcleo familiar.
- ❖ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

#### 4. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, a desarrollar durante el año 2023, está dirigido a todos los servidores públicos de la institución independientemente del tipo de vinculación y elaborado a partir de la necesidad de fortalecer la calidad de vida de nuestro recurso humano y su familia.

#### 5. JUSTIFICACION

El 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 participe al colaborador en la implementación de los planes y programas de la organización.

Las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.

EL programa de bienestar debe enmarcarse dentro de dos componentes o áreas:

- La primera denominada **CALIDAD DE VIDA LABORAL**, la cual busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.
- La segunda de **PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**, busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

En consecuencia al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización

**. “Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**

a través de sus necesidades.

## 6. CONDICIONES GENERALES

- El comité de Bienestar social será el encargado de reunirse anticipadamente con el fin de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo al cronograma.
- Los Coordinadores de Grupos de Trabajo serán los responsables junto con el comité de socializar con su personal a cargo las actividades y demás concernientes del plan de Bienestar cuando el comité así lo requiera.
- Las iniciativas de otros grupos de trabajo institucionales para realizar actividades que aporten a mejorar el clima laboral y que además involucren rubros o recursos económicos, físicos y humanos deberán ser consultados previamente al Comité de Bienestar Social.

## 7. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
<b>Decreto 1227 de 2005, CAPITULO II</b>	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social.
<b>Decreto 1567 de 1998, CAPITULO I, II, III y IV</b>	Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.
<b>Cartilla: Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)</b>	Expone a las entidades del nivel nacional y territorial, específicamente a los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces, un documento teórico con las últimas tendencias en materia de Estímulos, que servirá como guía práctica para la elaboración, ejecución y seguimiento del Sistema de Estímulos en las entidades, a fin de proporcionar a las mismas, lineamientos de acción que les permitan identificar las necesidades de los servidores y brindarles un ambiente laboral en el que se identifiquen como personas y empleados eficaces al servicio del

**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**

	país y donde puedan crecer, desarrollarse personal y profesionalmente en un adecuado clima laboral.
<b>Ley 909 de 2004, Parágrafo del artículo 36</b>	Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
<b>Decreto 26 de 1998, Artículo 7°.</b>	Por el cual se dictan normas de austeridad en el gasto público.
<b>Decreto 1083 de 2015, Título 10, Artículo 2.2.10.1 al 2.2.10.17</b>	Sistema de estímulos.
<b>Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del artículo 33</b>	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.
<b>Decreto 752 de 1984</b>	Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968. (Punto 26, Convención Colectiva de Trabajo)
<b>Decreto 894 de 28 de Mayo de 2017</b>	Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "
<b>Decreto 648 de 28 de 2017</b>	Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
<b>LEY 1857 DE 2017</b>	Artículo 6
<b>DECRETO 1960 DE 2019</b>	Artículo 3

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

## 8. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Aplican al 100% de los funcionarios que se benefician de los acuerdos realizados con las organizaciones sindicales ANDEC y SINTRAHOSCLISAS.

## 9. RESPONSABLE

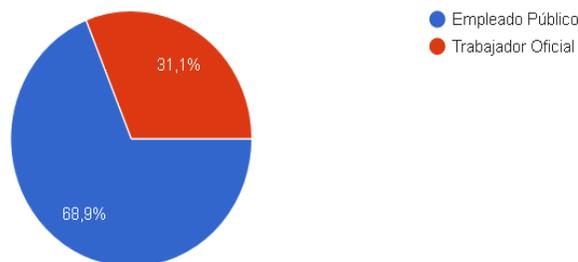
El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y el comité de Bienestar Social e Incentivos, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades del presente plan.

## 10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2023 se elabora en base a los resultados de la medición del clima laboral y el resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizados por la entidad en el año 2022 analizados por el comité de Bienestar Social... a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, siendo este el principal insumo para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

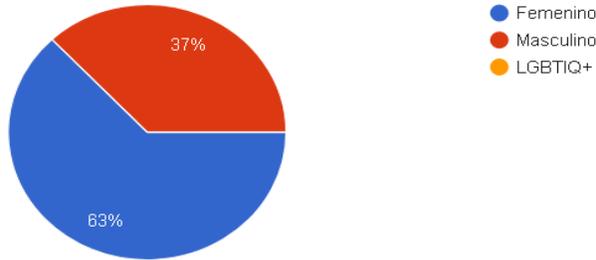
La encuesta de bienestar 2023 contó con una participación de ciento treinta y cinco (135) de 242 servidores equivalente al 55.78%, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

- ✓ Respuestas encuesta según tipo de vinculación

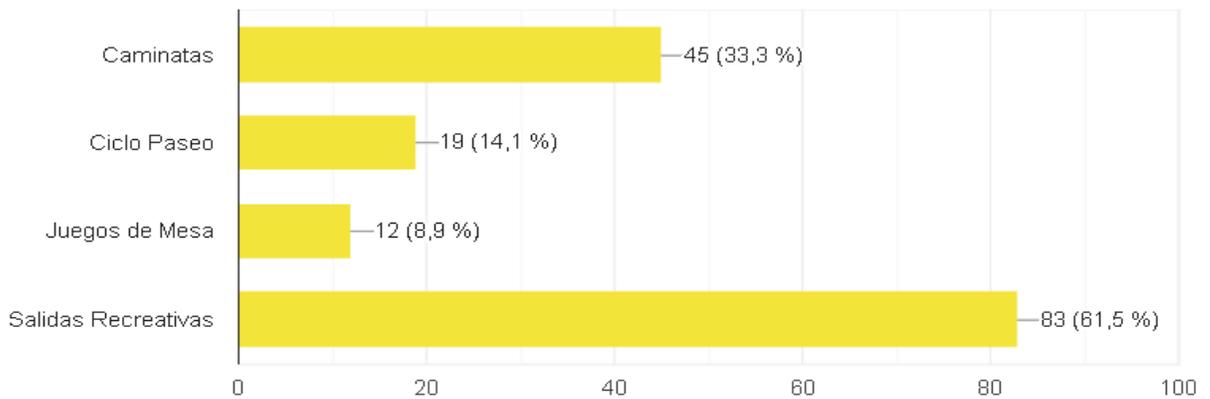


- ✓ Respuesta según género

**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**



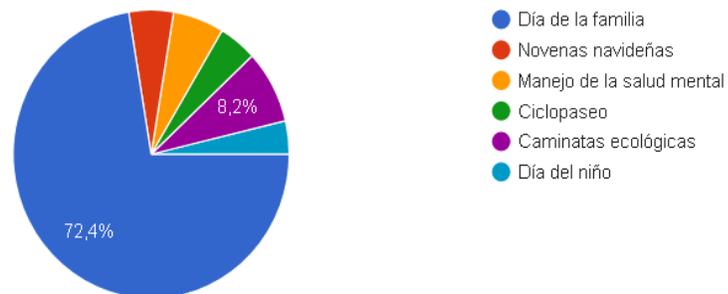
- ✓ Grupo de actividades Recreativas de mayor interés: Salidas recreativas 61.5% y Caminata 33%



- ✓ Actividades en compañía de la Familia: Día de la Familia 72.4%

10. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES LE GUSTARIA DESARROLLAR EN COMPAÑÍA DE SU GRUPO FAMILIAR?

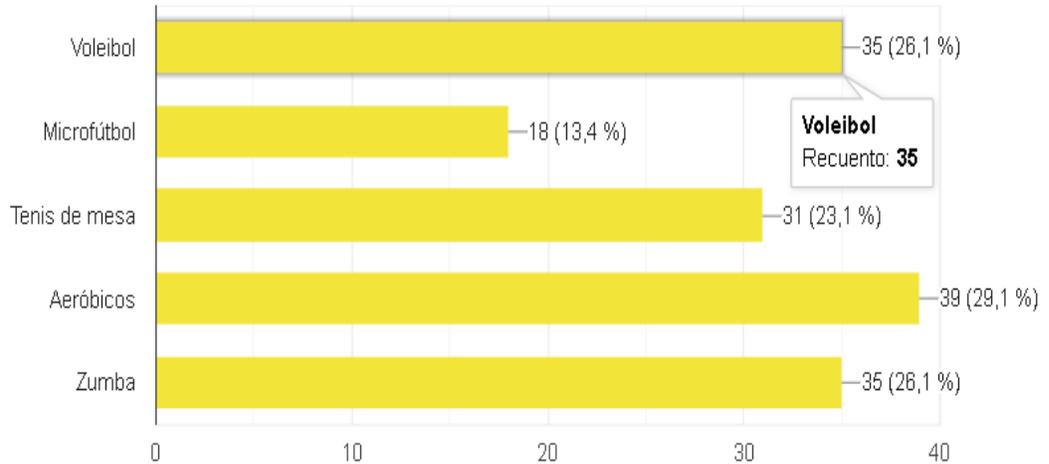
134 respuestas



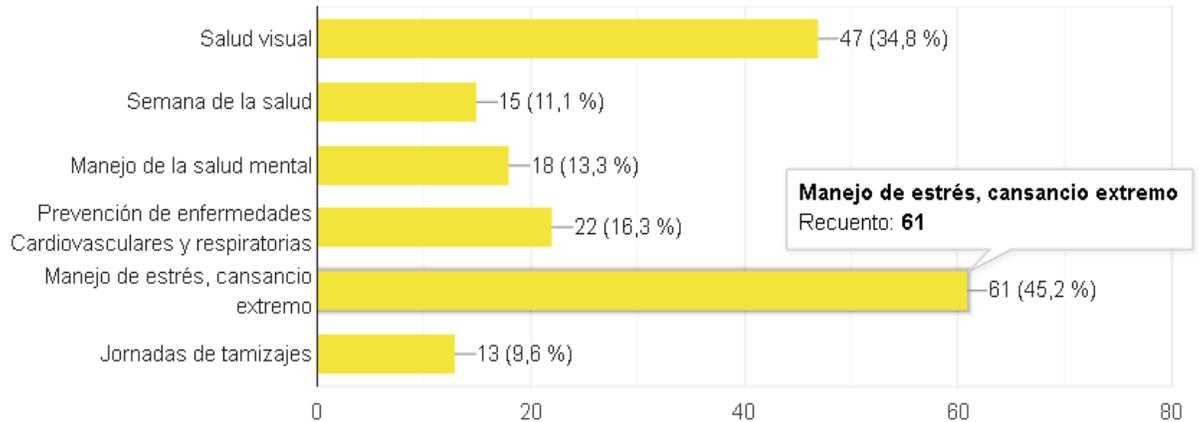
**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 10 de 18	

- ✓ Grupo actividades deportivas: Aéreobicos 29.1% y Voleibol 26%, Zumba 26%



- ✓ Grupo de actividades Promoción y prevención de la salud: Manejo de estrés 45.2%, Salud visual y auditiva 34.8%

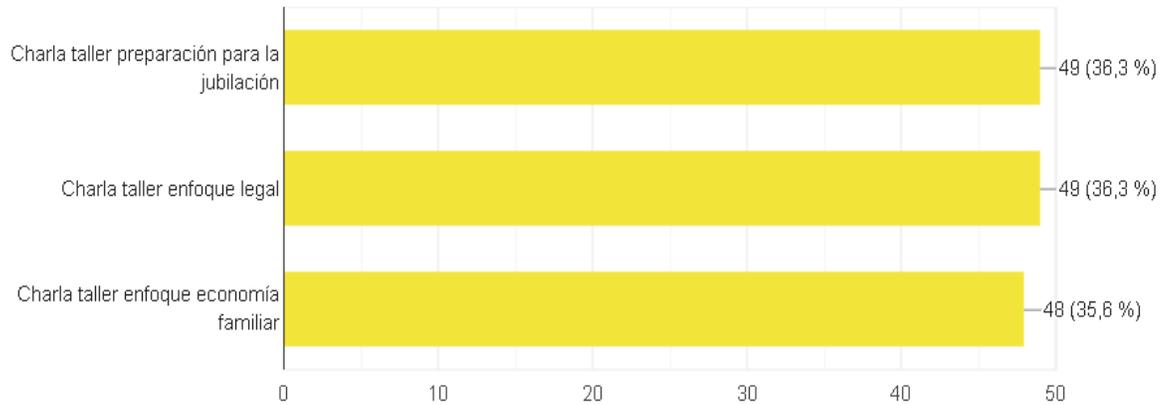


- ✓ Actividad prepensionados

**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**

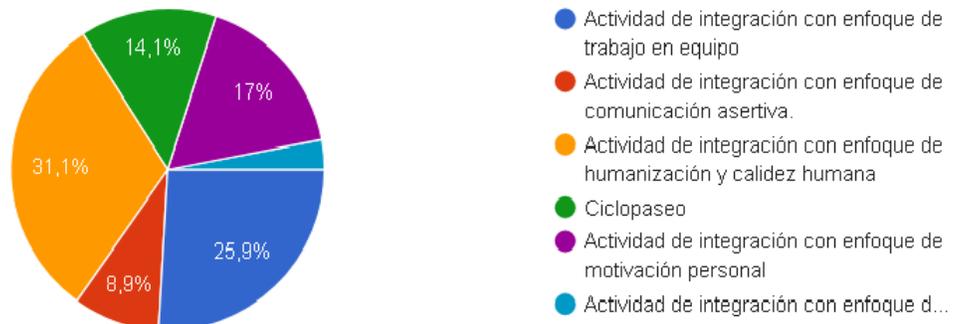
Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 11 de 18	

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**



✓ Actividad integración Institucional para el fortalecimiento del clima laboral

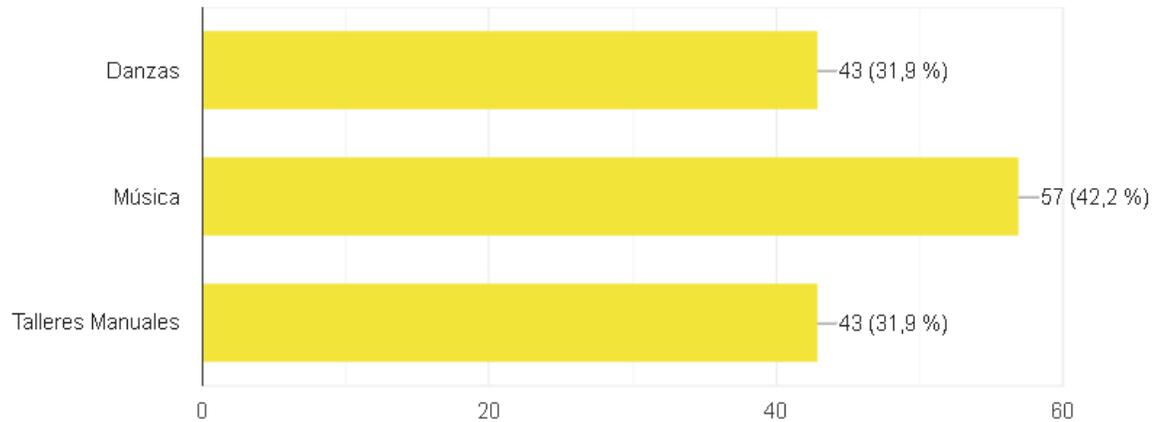
135 respuestas



✓ Grupo actividades culturales: Música 42.2%, Danza y talleres manuales 31.9%

**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**



✓ Plan de Incentivos ¿Qué incentivo le gustaría recibir?: Un (1) días de permiso remunerado 71.9%

**A. ACTIVIDADES DE INCENTIVOS**

114 respuestas



**11. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

Una vez realizado el resultado de la encuesta también se tiene en cuenta el resultado del **auto diagnóstico de gestión estratégica de talento humano** el cual refleja las acciones a seguir en los temas de:

1. Eje temático de Creación de Valor Público
2. Bilingüismo
3. Educación en artes y artesanías
4. Promoción de programas de vivienda

**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**

5. Actividades relacionadas con cambio organizacional y la cultura organizacional
6. Actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos

### **11.1 Área de Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores.

#### **11.1.1 Evaluación del Clima Laboral**

La evaluación del clima laboral se realiza para identificar la percepción que tienen los empleados en relación con algunos factores que influyen en la metodología y conducta organizacional.

Los resultados obtenidos en el estudio de la evaluación, permitirán detectar las áreas a optimizar con el fin de que la empresa realice un plan de acción que permita mejorar y/o reforzar las dimensiones evaluadas para generar un clima laboral más satisfactorio para cada uno de sus empleados.

#### **11.1.2 Prepensionados**

Una de las etapas maravillosas de la vida es aquella en la cual se cosecha el producto de la siembra de años de trabajo dedicado, responsable y con el deber cumplido. Esta etapa es la jubilación, a la cual por ley tiene derecho una persona que ha cumplido unos requisitos de edad y tiempo de servicio. O por invalidez o sobrevivencia.

Sin embargo, el proceso de transición de la etapa laboral a la jubilación requiere de una asesoría y apoyo (Asistencia Social), la cual se brindará a los prepensionados desde la oficina de Talento Humano, además de un reconocimiento al personal pensionado.

### **11.2 Área de Protección y Servicios Sociales**

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO y las respectivas instituciones con las cuales se pueda establecer convenios.

#### **11.2.1 Becas Empleados Públicos (Acuerdo Laboral – ANTHOC)**

**. “Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**



**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
**GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 14 de 18	

Se destinara una parte del Rubro de Bienestar Social, para otorgar a un Hijo (a) de un Empleado Público: Veinte **(20) Becas para estudio Primario** en un porcentaje del TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) del Salario Mínimo Legal Vigente, Veintidós **(22) becas para estudio Secundario**, en un porcentaje del TREINTA POR CIENTO (30%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, Veinticuatro **(24) Becas para estudio Universitario y/o Técnico** en cuantía del OCHENTA POR CIENTO (80%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, la cual será otorgada dos veces al año y tres (3) para Universitario, Técnicos y/o tecnólogos, en cuantía del OCHENTA POR CIENTO (80%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, cada una, a empleados públicos. Acorde a la reglamentación que establezca el comité de estudios o en su defecto la junta directiva del Sindicato.

**Parágrafo 1:** Se acuerda conformar una Universalidad o bolsa en el manejo de este beneficio, de tal manera que existiendo saldo en alguna categoría de becas, sin que exista aprobaciones pendientes, su valor se pueda utilizar para la otra categoría, sin que se exceda en el límite del valor equivalente en pesos sobre el total del presente beneficio y teniendo en cuentas las necesidades, y directrices impartidas por el Comité de Bienestar Social.

**Parágrafo 2:** Aplicadas las Becas correspondientes a los hijos de los Empleados Públicos, de los saldos que queden sin ejecutar se aplicará el beneficio de becas para los Empleados Públicos que adelanten estudios en educación Media, Carreras Técnicas, Tecnológicas, Universitarias y Post Grados en Instituciones debidamente reconocidas y aprobadas por la autoridad competente.

**Parágrafo 3:** Ver REGLAMENTO INTERNO BECAS COMITÉ DE ESTUDIO EMPLEADOS PUBLICOS (Metodología y criterios de selección para el otorgamiento de becas a hijos de empleados públicos).

### **11.2.2 Becas Trabajadores Oficiales (Tomado de la Convención Colectiva de Trabajo)**

EL SANATORIO destinará una parte del rubro de Bienestar Social, para otorgar setenta (70) becas para estudio secundario en un porcentaje del TREINTA POR CIENTO (30%) del salario mínimo legal mensual vigente, cada una, a hijos de trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo. QUINCE (15) becas para estudios universitarios y/o técnicos o tecnológicos en cuantía del OCHENTA POR CIENTO (80%) del salario mínimo legal vigente, la cual será otorgada dos veces al año, de acuerdo con la reglamentación hecha por el Comité de Estudio o en su defecto la Junta Directiva del Sindicato.

PARÁGRAFO 1. Las partes acuerdan que se conforme una universalidad o bolsa en el manejo de este beneficio, de tal manera que existiendo saldo en alguna de categorías de becas, sin que exista aprobaciones pendientes, su valor se pueda utilizar para la otra categoría, sin que se exceda en el límite del valor equivalente en pesos sobre el total del presente beneficio y teniendo en cuenta las necesidades y directrices impartidas por el Comité de Estudio o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 2. Luego de aplicadas las becas correspondientes a los hijos de los trabajadores, de los saldos que queden sin ejecutar se aplicará el beneficio de becas para los trabajadores oficiales que adelanten estudios en educación media, universitaria, carreras técnicas, tecnológicas y educación no formal, en instituciones

**. “Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**



**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
**GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código	
ESG460388	
Versión	Fecha Emisión
Uno	23/09/2019
Página 15 de 18	

debidamente reconocidas por autoridad competente.

### **11.2.3 Salud Y Vida**

Buscando mejorar la salud de nuestro recurso, la entidad desarrollara la convocatoria pertinente, para el otorgamiento de:

#### **11.2.3.1 Monturas o Lentes 35 Cupos**

En un porcentaje del treinta y cinco (35%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente a un Servidor Público activo, el Sanatorio realizara convenio con una persona natural o jurídica del are a saber, lo acorde al reglamento interno establecido para el otorgamiento de los cupos.

### **11.2.4 Día Del Servidor Público**

Realizar en el mes de Junio, actividades de carácter cultural, lúdico, recreativo, deportivo, de capacitación y reflexión institucional, que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores, la ética del servicio en lo público (Decreto 2865 de 10 Diciembre 2013).

### **11.2.5 Póliza segura de vida grupo (Tomado de la Convención Colectiva)**

*SEGUROS. EL SANATORIO, tomará una póliza de seguro de vida grupo, que tiene por objetivo básico amparar contra el riesgo de muerte a todos los trabajadores beneficiados por la Convención. El valor asegurado para cada trabajador corresponderá a doce (12) salarios (asignación básica mensual más prima de antigüedad). El costo del amparo básico de vida, contendrá un anexo de gastos funerarios ocasionado como consecuencia del fallecimiento del trabajador asegurado. La edad máxima de ingreso a estas pólizas será de sesenta y cuatro (64) años de edad y de permanencia hasta sesenta y cinco (65) años de edad.*

### **11.2.6 Póliza seguro de vida grupo (Tomado del Acuerdo laboral firmado con el Sindicato Andec)**

**SEGURO DE VIDA COLECTIVO EN FAVOR DE EMPLEADOS PUBLICOS:** *El Sanatorio a partir del año 2023, tomara una póliza de seguro de vida grupo, que tiene por objeto básico amparar contra el riesgo de muerte a todos los empleados públicos.*

### **11.2.7 Auxilio De Nacimiento Y Fallecimiento (Tomado de la Convención Colectiva)**

#### **11.2.7.1 Gastos de Maternidad**

**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**

**EL SANATORIO.** reconocerá y cancelará el valor del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual por concepto de gastos ocasionados por el nacimiento de hijos dentro del matrimonio civil, católico, o compañera (o) permanente de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo.

#### **11.2.7.2 Gastos por muerte de familiar**

*EL SANATORIO reconocerá y pagará a todos y cada uno de sus trabajadores oficiales el equivalente al 50% de la asignación básica mensual por concepto de muerte del padre, la madre, cónyuge o compañero(a) permanente, hijos y hermanos del trabajador que dependen económicamente del él.*

#### **11.2.8 Entrenamiento Al Aire Libre Y Recreación**

A través de esta actividad se pretende reforzar el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, mejorar las relaciones interpersonales, el empoderamiento y habilidades de liderazgo, buscando un cambio en la empresa y acordar las acciones necesarias para consolidar el proceso de desarrollo organizacional hacia una mayor productividad a partir del progreso del talento humano.

#### **11.2.9 Celebración Navidad Hijos Servidores Públicos**

Para el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. es importante el bienestar de los empleados y sus familias, por lo tanto ofrecerá una actividad preparada especialmente en navidad para los hijos de los Servidores Públicos, la cual incluye a los hijos con discapacidad sin importar su edad, que dependen económicamente del servidor (Decreto 26 de 1998, Artículo 7º y Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.2, Parágrafo 2).

#### **11.2.10 Día De La Familia**

La ley 1587 de 2017 ha declarado el 15 de mayo de cada año como el “Día Nacional de la Familia”.

### **12. INCENTIVOS**

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa, en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015:

Reconocer en el segundo trimestre de 2023 (junio) a los cinco (5) mejores empleados de carrera administrativa en nivel sobresaliente (se tomara a los empleados públicos con puntaje más altos), una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2022, conforme al incentivo que determine el comité en concordancia con el presupuesto asignado y plan de adquisiciones.

**. “Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**

### 13. ANEXOS

Anexo No.1: Cronograma de actividades

### 14. REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

- ❖ Decreto 1567 de 1998, artículo 22
- ❖ Decreto 1227 de 2005, capítulo II
- ❖ Ley 909 de 2004, Art. 24 y 36
- ❖ Cartilla: Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
- ❖ Decreto 371 2021 (LEY DE AUSTERIDAD)
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del artículo 33
- ❖ Decreto 752 de 1984
- ❖ Decreto 894 de 28 de Mayo de 2017
- ❖ Ley 1960 de 2019
- ❖ Programa de Bienestar Social 2022, Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

### 15. APROBACIÓN

ELABORO	REVISO	APROBO	Vo. Bo. SGC
FREDY YAMID DIAZ TRIANA – Coordinador GIT Talento Humano	COMITÉ DE INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	ANA MILENA MONTES CRUZ – Gerente (E)	EDGAR ANGELICO GAMBOA MUR – Coordinador GIT Planeación, gestión Documental y Sistemas de Información
FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)	FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)	FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)	FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)
27/01/2023	31/01/2023	31/01/2023	31/01/2023

### 16. CONTROL DE CAMBIOS

ASPECTO DE MODIFICACION	DETALLE DE LOS CAMBIOS	RESPONSABLE	FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)	VERSION
Actualización del Plan	Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones, como	FREDY YAMID DIAZ TRIANA – Coordinador	27/01/2023	CUATRO

**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**



**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
**GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

**Código**

ESG460388

**Versión**

**Fecha Emisión**

Uno

23/09/2019

Página **18** de **18**

	lo dispone el Decreto 612 de 2018	Talento Humano		
--	--------------------------------------	----------------	--	--

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

