

[Escriba aquí]



GESTION DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2020

AREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

“El Hospital Somos Todos”





PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN.....	4
OBJETIVO.....	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. MARCO JURIDICO.....	6
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
METODOLOGIA	¡Error! Marcador no definido.
BENEFICIARIOS	11
RESPONSABLES	12
INTEGRANTES DEL COMITE DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
FUNCIONES DEL COMITÉ.....	12

“El Hospital Somos Todos”





PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital San José del Guaviare, articulado con el plan Estratégico del Talento Humano y el plan Estratégico Institucional, en pro de la búsqueda continua del mejoramiento de las condiciones laborales, del conocimiento y del ser de los servidores públicos de la entidad, exaltando así la labor del servidor y fomentando una cultura organizacional con sentido de pertenencia y motivación.

Consolidar un equipo de trabajo motivado y competente es uno de los objetivos que se ha planteado la entidad, como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los Servidores Públicos, su nivel de vida y el de su familia, que a su vez se verá reflejo en el incremento de

los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con el cargo que desempeña cada uno, enfocando el Plan de Bienestar Social e incentivos de la ESE Hospital San José del Guaviare principalmente a disminuir los niveles de estrés en el entorno laboral, la mala comunicación y el desánimo, enmarcado en programas de bienestar social, salud ocupacional, recreación, cultura, deporte, esparcimiento, estímulos e incentivos.

Es así como en cumplimiento del mandato legal y constitucional, la ESE Hospital San José del Guaviare, el comité de bienestar social y el equipo de Gestión de Talento Humano presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos vigencia 2020, el cual está encaminado a la sostenibilidad y potencialización del recurso talento humano con el que la entidad presta servicios de salud y apoyo a la administración.

“El Hospital Somos Todos”





PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

JUSTIFICACIÓN

El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición por consiguiente el desarrollo de un sistema de estímulos para los servidores que se adecúe a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.

Se entiende que el bienestar social son los factores que participan en la calidad de vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social. Así mismo es una condición no observable directamente, sino que se mide a partir de formulaciones y se puede comparar en un tiempo y/o espacio, Aun así, el bienestar como concepto abstracto, posee una importante carga de subjetividad propia del individuo.

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital San José del Guaviare, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio físico, mental y espiritual y de relaciones positivas, que optimice el clima organizacional y estimule un entorno con miras al fortalecimiento y crecimiento personal, igualmente se busca la adaptación del funcionario a cambios que se generen en la institución, a fin de desarrollar niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión y visión institucional y que aquellos servidores públicos que se incluyen en el grupo de pre pensionados gocen de programas de preparación para asumir esta nueva etapa.



“El Hospital Somos Todos”



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para servidores Públicos de la E.S.E Hospital San José del Guaviare. Buscado mantener, mejorar de la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ❖ Planear y ejecutar de manera racional los eventos de bienestar social e incentivos y las acciones de sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente de los funcionarios de la entidad.
- ❖ Brindar alternativas de descanso y recreación de acuerdo con las condiciones socio demográficas de la comunidad laboral de la entidad.
- ❖ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar con la cultura organizacional la E.S.E San José del Guaviare.
- ❖ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la E.S.E San José del Guaviare.
- ❖ Establecer incentivos a través de los cuales sea posible reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral en los diferentes niveles jerárquicos de excelencia individuales

“El Hospital Somos Todos”





PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

MARCO JURIDICO

1. Marco Normativo

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Establece que 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. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.



“El Hospital Somos Todos”



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
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 convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.



“El Hospital Somos Todos”



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo, Adelantar programas de incentivos

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.



“El Hospital Somos Todos”



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado

en el presente decreto el mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.



“El Hospital Somos Todos”



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.



“El Hospital Somos Todos”



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

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

BENEFICIARIOS



El área de Gestión Humana presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2020, del cual serán beneficiarios los servidores la ESE Hospital San José del Gaviare, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el decreto ley 1567 de 1998. Cabe resaltar que se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor público y los hijos menores de 25 años o



“El Hospital Somos Todos”



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

discapacitados mayores que dependen económicamente de él.

En cuanto a los incentivos, serán participes los funcionarios que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o de acuerdo a las políticas institucionales teniendo en cuenta el decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.12

RESPONSABLES

La ESE Hospital San José del Guaviare, a través del comité de bienestar social y el equipo de Gestión de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de bienestar social laboral e incentivos vigencia 2020.

INTEGRANTES DEL COMITE DE BIENESTAR SOCIAL.

Que mediante resolución N° 0171 de 2019 Por medio de la cual se constituye el comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S. E. Hospital San José del Guaviare, elegidos para la vigencia 2019-2021.el cual está integrado así:

Representante de los empleados:

- ❖ Principal 1. Yency aurora rico, Profesional universitario del área de contabilidad
- ❖ Suplente 1. German Pinzón Sáenz, auxiliar área salud
- ❖ Principal 2. Yolanda Ramírez Malaver, auxiliar área de la salud de cuidado de pacientes
- ❖ Suplente 2. Maribel Bermúdez Lazo auxiliar área salud

Delegados de la Gerencia

- ❖ Líder del área de subgerencia administrativa y financiera
- ❖ Líder del área de subgerencia de servicios de salud

FUNCIONES DEL COMITÉ.

- ❖ Proyectar el reglamento interno del Comité de Bienestar Social y Capacitación, el cual deberá ser aprobado mediante Acto Administrativo por el Gerente de la Entidad.



“El Hospital Somos Todos”



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT – 832001966-2

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

- ❖ Participar en el diagnóstico, planeación, definición y desarrollo de los programas anuales de capacitación, bienestar social e incentivos de la Entidad para atender las necesidades detectadas, que contengan amplia cobertura institucional.
- ❖ Evaluar los programas anuales de capacitación, bienestar social e incentivos de la Entidad y desarrollar el plan de mejoramiento respectivo.
- ❖ La ejecución de los programas anuales de capacitación, bienestar social e incentivos estará a cargo del proceso de apoyo de la Oficina de Talento Humano.
- ❖ Establecer anualmente los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, conforme a lo estipulado en el Art. 33 del Decreto 1567 de 1998.
- ❖ Las demás actividades inherentes o conexas a las funciones anteriores



“El Hospital Somos Todos”

RECURSOS DISPONIBLES PARA EL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

El valor asignado presupuestalmente por concepto de Bienestar Social, para la vigencia 2020, es de **CIEN MILLONES DE PESOS M/CTE \$100.000.000**, distribuidos así:

NOMBRE RUBRO	VALOR PRESUPUESTADO
BIENESTAR SOCIAL - ADQUISICION DE BIENES	\$ 65.000.000
BIENESTAR SOCIAL - ADQUISICION DE SERVICIOS	\$ 35.000.000

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos correspondiente a la vigencia 2020 de la ESE Hospital San José del Guaviare, se elaboró a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de un consolidado de necesidades manifestadas por diferentes servidores de la ESE Hospital San José del Guaviare a los integrantes del comité en pleno de bienestar así:

1. Los servidores públicos en general solicitan que se destine un área de descanso o zona social donde los funcionarios que realicen turnos corridos puedan consumir sus alimentos dentro del hospital, en un espacio confortable para descansar, para lo cual solicitan que además de la infraestructura, se debe dotar de menaje como: dispensadores de agua caliente y fría, horno microondas, o cocineta, comedor, sofá descansa pies, entre otros y disponer de forma permanente de aromáticas, café, azúcar.
2. se requiere de la construcción de un Kiosco, para facilitar la congregación de las actividades o actos culturales o informes directivos dado que el auditorio es pequeño e impide la comodidad de los asistentes dentro de las instalaciones de la empresa.
3. la rehabilitación de los espacios de esparcimiento que existían, como canchas de vóley playa – futbol, que son de gran acogida entre los empleados y es la estrategia de integración que mayor convocatoria tiene entre funcionarios de distintas áreas.
4. Solicitan de manera prioritaria, que se desocupe el auditorio y se dote con aire acondicionado suficiente y menos ruidoso, y que se realice mantenimiento de luces, paredes y puertas.
5. Teniendo en cuenta que la mayoría de empleados, tienen como medio de transporte, las motocicletas, solicitan que se construya el parqueadero, y se regule su uso.

“El Hospital Somos Todos”



6. Sugieren diseñar estrategias continuas para mejorar la cultura organizacional y clima laboral de los trabajadores logrando un manejo de emociones y una comunicación asertiva. (los diferentes grupos de empleados han manifestado verbalmente que falta compromiso y sentido de pertenencia de los otros), las relaciones interpersonales se ven afectadas también por falta de liderazgo de los responsables del área.

7. Solicitan se realice de manera continua el reconocimiento público a funcionarios destacados del mes o al mejor equipo de trabajo.

8. El 37% del total de la planta de personal se encuentra en el rango de 50 a 69 año de edad, nueve (9) de ellos, están adelantando el proceso de pensión, por lo anterior desde el área de gestión de talento humano se sugiere se destine una partida presupuestal para diseñar un Programa de retiro asistido.

09. Solicitan que se entregue nuevamente los buzos institucionales, para pórtalo los viernes, sin embargo, se solicita que a los funcionarios del área misional se den bata anti fluidos.

11. Se requiere implementar estrategias de prevención de sustancias psicoactivas, alcoholismo y ludo-manía en la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

12. los servidores requieren implementar un programa fitness buscando mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la E.S.E Hospital San José del Guaviare.

Como resultado de todas las insatisfacciones expuestas anteriormente por los funcionarios, siendo estas el principal insumo para la realización del Plan y el Cronograma de Actividades, el comité de bienestar social en aras propender por mejorar la calidad de vida laboral, la seguridad y salud en el trabajo del recurso humano de la ESE Hospital San José del Guaviare, proponen las siguientes actividades.

OPCION 1 KIT ESTUDIANTIL Y ANCHETAS NAVIDEÑAS			
DETALLE	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
KIT ESTUDIANTIL	200.000	80	16.000.000
ANCHETA NAVIDEÑA	434.000	134	58.156.000
TOTAL INVERSION			74.156.000

“El Hospital Somos Todos”



OPCION 2 BUSOS Y CAMISAS QUE REALCEN LA IMAGEN INSTITUCIONAL

DETALLE	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
BUSO EN TELA TIPO POLOLUX DE LA FAYETTE, MANGA CORTAY CON LOGO BORDADO	\$ 35.000	155	\$ 5.425.000
CAMISA ANTIFLUIDO LA FAYETTE, MANGA LARGA Y CON LOGO BORDADO	\$ 42.000	370	\$ 15.540.000
TAPABOCA CON LOGO BORDADO	\$ 3.000	1.050	\$ 3.150.000
TOTAL INVERSION			\$ 24.115.000

OPCION 3 ALMUERZO FAMILIAR

DETALLE	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
ARROZ RANCHERO	\$ 40.000	525	\$ 21.000.000

OPCION 4 KIOSCO MAS DOTACIÓN

DETALLE	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
KIOSKO	85.000.000	1	\$ 85.000.000
MESA RIMAX	60.000	15	\$ 900.000
SILLA RIMAX	24.000	60	\$ 1.440.000
NEVERA	1.300.000	1	\$ 1.300.000
DISPENSADOR	565.000	2	\$ 1.130.000
ESTUFA 4 PUESTOS	410.000	1	\$ 410.000
MICROHONDAS	300.000	2	\$ 600.000
TOTAL INVERSION			90.780.000

Que con ocasión a los decretos 417 y 385 de marzo respectivamente, Por medio de la cual se declara un Estado de Emergencia Sanitaria, Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional y que en el departamento del Guaviare en los últimos días han incrementado consideradamente los caso positivos de esta enfermedad, el comité de bienestar social en aras de propender por la salud de los funcionarios, como medida de prevención al alto número de servidores públicos y sus familias que se benefician y participan de las activadas de integración, aplaza la ejecución de las

“El Hospital Somos Todos”



actividades sociales relacionadas anteriormente con el propósito de mitigar el riesgo y controlar los efectos del COVID-19 en la institución, Sumando sus esfuerzos a la realización de dos actividades macro así:

OPCION 1 KIT ESTUDIANTIL Y ANCHETAS NAVIDEÑAS			
DETALLE	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
KIT ESTUDIANTIL	200.000	80	16.000.000
ANCHETA NAVIDEÑA	434.000	134	58.156.000
TOTAL INVERSION			74.156.000

OPCION 2 BUSOS Y CAMISAS QUE REALCEN LA IMAGEN INSTITUCIONAL			
DETALLE	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL
BUSO EN TELA TIPO POLOLUX DE LA FAYETTE, MANGA CORTAY CON LOGO BORDADO	\$ 35.000	155	\$ 5.425.000
CAMISA ANTIFLUIDO LA FAYETTE, MANGA LARGA Y CON LOGO BORDADO	\$ 42.000	370	\$ 15.540.000
TAPABOCA CON LOGO BORDADO	\$ 3.000	1.050	\$ 3.150.000
TOTAL INVERSION			\$ 24.115.000

“El Hospital Somos Todos”

