	ESE MUNICIPAL JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	**PLAN:** **INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTIMULOS**	**CODIGO: AP-GHS-38-PL-001**
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		**VERSION: 0 1**
ACTIVIDAD: BIENESTAR		**FECHA: 09/01/2026**

1. INTRODUCCION

En la planeación estratégica del Talento Humano se definen las necesidades de personal que deben estar alineadas con la estrategia institucional y la misión de la entidad, el Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar y estímulos.

También en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 se reglamenta que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

Por lo anterior, el Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados y su balance vida trabajo.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de Talento Humano se circunscribirían a los procesos de bienestar, estímulos e incentivos de los colaboradores de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza y sus núcleos familiares; de acuerdo con lo anterior y para tal fin, desarrollará el Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

2. OBJETIVO

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Referente de Talento Humano	Referente de Calidad Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Gerente

Diseñar e implementar estrategias de incentivos, bienestar y estímulos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el desempeño y la motivación de los funcionarios y contratistas de la E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza, fortaleciendo el equilibrio entre la vida personal y laboral.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Implementar el Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos – PIIBE 2026 conforme a la normatividad vigente.
- Fomentar una cultura organizacional basada en valores institucionales, ética y vocación de servicio.
- Desarrollar acciones de promoción, prevención y autocuidado que impacten positivamente la salud física y mental de los colaboradores.
- Reconocer y estimular el desempeño individual y colectivo, fortaleciendo el sentido de pertenencia institucional.

3. ALCANCE

El PIIBE 2026 aplica a los funcionarios de planta y contratistas de la E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza, de conformidad con la normatividad vigente y los recursos institucionales disponibles.

4. RESPONSABLE

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Referente de Talento Humano	Referente de Calidad Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Gerente

La implementación, seguimiento y evaluación del presente Plan estará a cargo de:

- Gerencia
- Subgerencia Administrativa
- Subgerencia de Servicios
- Área de Talento Humano

5. DEFINICIONES

• **Bienestar Social:** Establecer relaciones con la Misión institucional como espacios para el desarrollo del hombre integral.

• **Calidad de Vida laboral:** Es el proceso permanente y participativo que 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 de cada una de las entidades estatales.

• **Estímulos e Incentivos**: Medidas empresariales planificadas que motivan a los colaboradores para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

• **Gestión del Talento Humano**: Chiavenato, Idalberto (2009) la define “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a

disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.

• **Necesidad:** Potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y se relacionan con prácticas sociales, formas de organizaciones, modelos, políticas y valores.

• **Protección y servicios sociales:** Línea de intervención donde se atienden necesidades de protección, Ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

• **Satisfactores:** Medios que contribuyen a la realización y satisfacción de necesidades humanos.

6. JUSTIFICACIÓN

El PIIBE 2026 se fundamenta en la necesidad de fortalecer el bienestar integral de los colaboradores como factor estratégico para la productividad, la humanización del servicio y el cumplimiento de la misión institucional. Las acciones propuestas responden a diagnósticos internos, mediciones de clima organizacional y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

6.1. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos de la E.S.E. Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, se orienta a organizar con base en la detección de necesidades de los servidores públicos y contratistas de la entidad, que resultó de la aplicación de encuesta por área de trabajo, con la cual se buscó identificar las necesidades en materia de:

- Área de protección social
- Calidad de Vida
- Protección y servicios sociales
- Recreativas y vacacionales

Lo anterior, constituye el insumo no solo para la elaboración del Plan sino también del cronograma de actividades, que van encaminadas a la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión, mediante la generación y otorgamiento de condiciones favorables para los funcionarios, tanto en su esquema personal como laboral.

6.2. MARCO LEGAL:

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

• **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Articulo 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". (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).

• **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 visión
institucional". Así mismo, el **capítulo II, articulo 19 del Dto. 1567/1998** define que: "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".

• **Decreto 1083 de 2015, titulo 10: Sistema de Estímulos.**

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).

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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.

- 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.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.

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 a los pre-pensionados 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
6. Adelantar programas de incentivos.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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.

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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.

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.

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.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

Día de la Familia: de conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: “Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará

así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de mayo de cada año como el "Día Nacional de la Familia"

Decreto 051 de 16 enero de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 4 parágrafo 2 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.

7. FORMULACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTIMULOS (PIIBE) 2025

El Plan Institucional de incentivos, Bienestar y Estímulos redundará en el cumplimiento de la misión institucional, a través de la generación de un clima organizacional que motive a sus servidores públicos a prestar un mejor servicio al ciudadano.

7.1. POLITICA DE INCENTIVOS, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS:

E.S.E. Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza se compromete a través del programa de incentivos, Bienestar y Estímulos a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus colaboradores implementando proyectos de calidad de vida laboral y trabajo digno y decente (remuneración, ambientes de trabajo) teniendo en cuenta principios de igualdad, comunicación asertiva y liderazgo, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad.

7.1.1. JUSTIFICACION

El PIBE permite identificar las necesidades de los colaboradores para brindar un ambiente laboral apropiado en el que el personal se sienta motivado, con sentido de

pertenencia, eficaz en la prestación del servicio y donde puedan presentar un crecimiento y desarrollo personal y profesional en un adecuado clima laboral.

7.1.2. ALCANCE

El plan de Incentivos, bienestar social y estímulos está dirigido a los funcionarios, contratistas y núcleo familiar de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.

7.1.3. RECURSOS

7.1.3.1. HUMANOS

• Gerencia, Asesores, personal Administrativo y Administrativo de Planta y contrato
• Arl Sura
• Caja de Compensación
• Proveedores

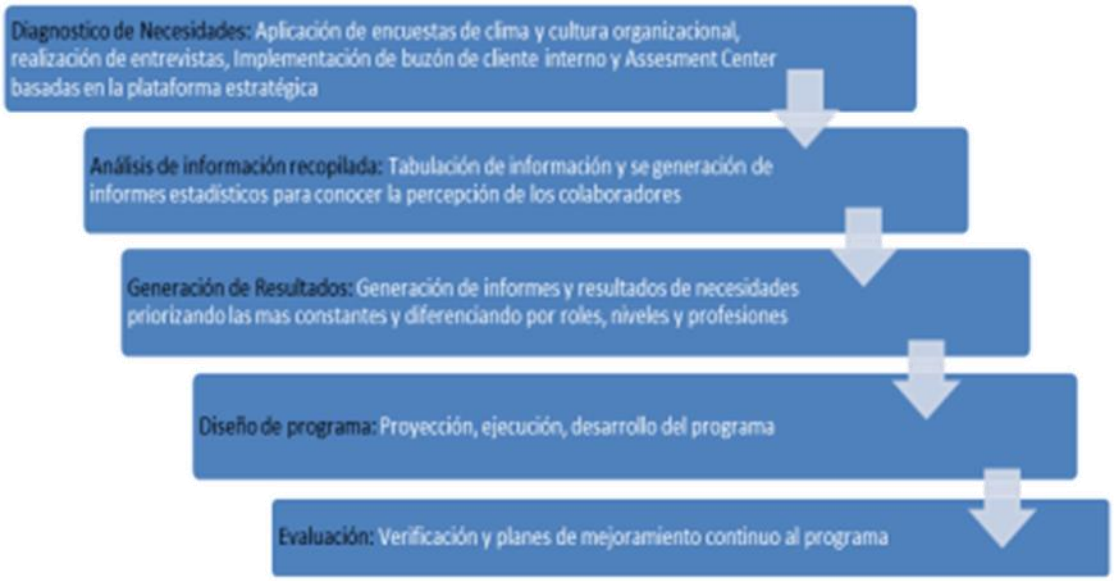
7.1.3.2. FINANCIEROS

• Recursos destinados para el personal de Planta.

7.1.3.3 TÉCNICOS, TECNOLÓGICOS Y LOGÍSTICOS

• Recursos proporcionados por la empresa de acuerdo a las actividades a realizar:

7.2. FASES DEL PROGRAMA



7.3PROPUESTA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROPUESTA ACTIVIDADES FECHA

Diversidad e Inclusión brindar talleres de lenguaje a todo el personal de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.

Conmemoracion fechas especiales Cumpleaños ESE, profesiones, servidor publico, día de la mujer, día de la madre, día del padre, amor y amistad.
1er semestre 20 junio.
2do semestre 20 de noviembre.

Feria de servicios, Feria de vivienda, créditos, recreación y turismo.
Marzo 27

Campañas de Difusion Divulgacion mediante tarjetas via Whatsapp de fechas especiales y cumpleaños, así como bienvenida de personal.
Mensual

Salud Mental Aplicación de Bateria de riesgo psicosocial a todo el personal, actividades y talleres.

Actividades Deportivas Torneos relámpago de Rana, Ping pong, parques, ajedrez, domino y caminatas ecológicas.
Octubre 23

Pre-pensionados, preparación, orientación, formación y entrenamiento para afrontar nueva etapa.
Marzo 19

Equilibrio Psicosocial Semana de la salud Bienestar – SST, aplicación de instrumentos de medición de clima y cultura organizacional.
Anual. Junio 26

Realizar semana cultural de salud entre humanización y seguridad y salud en el trabajo . Octubre 23.
Programa integración con la familia se otorgará 1 día de familia para el personal de planta por cada semestre del año.
1er semestre y 2do semestre

Transformación digital Fortalecer competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Referente de Talento Humano	Referente de Calidad Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Gerente

	ESE MUNICIPAL JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	**PLAN:** **INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTIMULOS**	**CODIGO: AP-GHS-38-PL-001**
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		**VERSION: 0 1**
ACTIVIDAD: BIENESTAR		**FECHA: 09/01/2026**

INCENTIVOS

AREA INCENTIVOS

Reconocimientos o exaltación, todo el personal de manera trimestral por entrega oportuna de actividades y diplomados y/o cursos.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Referente de Talento Humano	Referente de Calidad Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Gerente

	ESE MUNICIPAL JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	**PLAN:** **INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTIMULOS**	**CODIGO: AP-GHS-38-PL-001**
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		**VERSION: 0 1**
ACTIVIDAD: BIENESTAR		**FECHA: 09/01/2026**

Cronograma de Actividades Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos (PIIBE) 2025

| No. | Concepto | Responsable | SEMANA/MESES | | |

8. FINANCIAMIENTO:

El monto de inversión de este plan de incentivos, bienestar y estímulos será financiado con ingresos presupuestados de la institución y reportados en el Plan Anual de Adquisiciones solo para el personal de Planta y mediante el acompañamiento de la ARL y la Caja de Compensación y Bancolombia se gestionarán actividades que sean dirigidas al personal de contrato.

El valor definido en Presupuesto 2026 para el plan de bienestar, incentivos y estímulos es:

Incentivos: $10.000.000
Capacitación: $5.000.000

10.BIBLIOGRAFIA

Plan de Incentivos Institucionales: file:///D:/Downloads/Programa%20Nacional%20de%20Bienestar%20Social%202020-2022.pdf

	ESE MUNICIPAL JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	**PLAN:** **INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTIMULOS**	**CODIGO: AP-GHS-38-PL-001**
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		**VERSION: 0 1**
ACTIVIDAD: BIENESTAR		**FECHA: 09/01/2026**

MODIFICACIONES Y CAMBIOS

VERSIÒN	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	MOTIVO DE LA MODIFICACIÓN	FECHA ACTUALIZACIÓN
1	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	MARCEL ALBEIRO DIAZ GARAY Líder de Calidad	JOSE RICARDO SALINAS TORRES Gerente	REVISION E INCLUSION DE CONCEPTOS NORMATIVOS Y TECNICOS	10/02/2019
2	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	FRANCY YAMELY DOMÍNGUEZ Líder de Calidad	KARIN JOHANNA MENDOZA ESPITIA Gerente	REVISION E INCLUSION DE CONCEPTOS NORMATIVOS Y TECNICOS	20/09/2019
3	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	Líder de Calidad	KARIN JOHANNA MENDOZA ESPITIA Gerente	ACTUALIZACION	01/01/2020
4	ANGELICA MARITZA CASTAÑO CASTILLO Subgerente Administrativa y Financiera VIVIANA LOPEZ RICO Líder SIAU y Humanización	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe Oficina Asesora de Planeación	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	29/01/2021
5	HÉCTOR ANDRÉS CENDALES MOLANO Subgerente Administrativo y Financiero VIVIANA LOPEZ RICO Líder SIAU y Humanización	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Gestión Interna	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	25/01/2022

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Referente de Talento Humano	Referente de Calidad Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Gerente

6	CATALINA RESTREPO LOPEZ Referente de talento Humano y de SST	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Gestión Interna CLAUDIA PATRICIA PUELLO CASTRO Referente de Calidad	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	26/01/2023
7	TATIANA MEDINA GARCÍA Referente Talento Humano	MARTHA JEANNETTE RUBIO PÁEZ Profesional Especializado Área de la Salud SANDRA MILENA BALLÉN Referente de Calidad	WALDETRUDES AGUIRRE RAMÍREZ Gerente	ACTUALIZACION	09/01/2025
8	LUZ MARY CASTAÑO Referente Talento Humano (E)	IVONNE MARCELA BELLO Jefe de Oficina Asesora Planeación SANDRA MILENA BALLÉN Referente de Calidad	WALDETRUDES AGUIRRE RAMÍREZ Gerente	ACTUALIZACION	09/01/2025

ACTUALIZADO POR	**REVISADO POR**	**APROBADO POR**
Referente de Talento Humano	Referente de Calidad Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Gerente

	ESE MUNICIPAL JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	**PLAN:** **INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTIMULOS**	**CODIGO: AP-GHS-38-PL-001**
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		**VERSION: 0 1**
ACTIVIDAD: BIENESTAR		**FECHA: 09/01/2026**

DOCUMENTOS RELACIONADOS		
No	**NOMBRE**	**CÓDIGO**
1	POLITICA DE TALENTO HUMANO	
2	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)	A-THAP-PL 002
3	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO (PPTH)	A-THAP-PL 003
4	PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)	A-THAP-PL 001
5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO (PICE)	A-THCAP-PL 001
6	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	EV-SIGSST-PL 001
7	MANUAL DE CALIDAD	
8	MANUAL TECNICO DE GESTION DE DOCUMENTOS	A-RFGD-M 001
Lugar y Tiempo de Archivo: De acuerdo con las Tablas de Retención Documental de La E.S.E. MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA.		

ACTUALIZADO POR	**REVISADO POR**	**APROBADO POR**
Referente de Talento Humano	Referente de Calidad Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Gerente