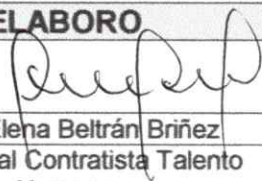
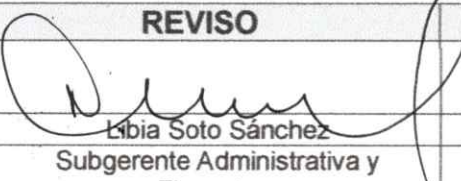
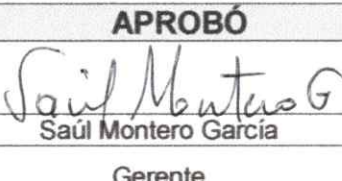
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL 2023



= Hospital Seguro

ELABORO	REVISO	APROBÓ
 María Elena Beltrán Briñez Profesional Contratista Talento Humano	 Lúbia Soto Sánchez Subgerente Administrativa y Financiera	 Saúl Montero García Gerente





	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
INTRODUCCION.....	3
1. OBJETIVOS	5
2. ACANCE.....	5
3. RESPONSABLES.....	6
4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.....	9
5. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAL EL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	9
6. DESCRIPCION DEL PLAN.....	9
7. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS.....	10
8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	13
9. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	13
10. AREAS DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL.....	14
11. COMITÉ DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL Y BIENESTAR SOCIAL.....	15
12. PRESUPUESTO.....	15
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	17
14. ANEXOS.....	18-24
15. BIBLIOGRAFIA.....	25



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

INTRODUCCION

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.


Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los trabajadores de la E.S.E. Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, 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.

El Decreto Ley 1567 de 1998, decreto 4661 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan 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, vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación. Igualmente, 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.

El Bienestar Social es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran dentro de una organización como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de la empresa a la que pertenece; reconociendo además que forman parte de un entorno social. Es imprescindible considerar que son las personas las que dinamizan y que agregan valor a los recursos materiales y económicos, son quienes generan ideas, capacidad y cambios culturales constituyéndose en el más valioso de los recursos al servicio de cualquier organización. De igual forma, hay que reconocer que el funcionario es la imagen misma del servicio a la comunidad y son quienes están permanentemente en contacto directo con los usuarios.

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.




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

El Plan Incentivos Institucional y de Bienestar Social de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, 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.

Con base en lo expuesto anteriormente, la oficina de Talento Humano presenta el Plan Incentivos Institucionales y de Bienestar Social 2023, 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. 03

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad. El Programa de Bienestar de la E.S.E. Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.


OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Lograr la cobertura de la totalidad de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, teniendo en cuenta su tiempo de vinculación, dedicación, edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones en los programas de bienestar social, capacitación y estímulos.
2. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la entidad.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
4. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

2. ALCANCE

El Plan Incentivos Institucionales 2023 aplica a todos los servidores públicos de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

3. RESPONSABLE

El Comité de Bienestar Social, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social, para lo cual deberán de elaborar un Acta por las actividades que se vayan a ejecutar.

4. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL


El objetivo del Sistema de Estímulos de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco 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 Malvinas Hector Orozco Orozco, 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.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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.

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 desarrollarán 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 orientarán 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.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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.

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.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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 Malvinas Hector Orozco Orozco deberá cumplir con lo establecido en el Programa de Estímulos a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- 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 de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, 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 éste 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 del personal de planta de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, enmarcado dentro de las estrategias de la



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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 2020-2024.

En este sentido, como lineamiento de la alta dirección del hospital para la vigencia 2023, 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 al personal de planta y contratistas de la entidad y coadyuvar al cumplimiento de las metas institucionales.

Para el mes de Enero de 2023 se aplicó la encuesta a una muestra de 20 funcionarios de las diferentes dependencias, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta y el presupuesto asignado para la vigencia 2023, 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.


OBJETIVO Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Institución a través de un reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales dando cumplimiento a la normatividad incentivos, tendiente a fortalecer la cultura de servicio con calidad y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo.

OBJETIVO ESPECIFICOS

* Premiar el desempeño de los servidores de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial con calificación sobresaliente en el periodo inmediatamente anterior y, a los equipos de Trabajo que, en estricto orden de mérito, hayan alcanzado el 1°, 2° y 3er mejor puntaje de calificación, en los proyectos postulados al Concurso “Mejor Equipo de Trabajo”.

- Motivar y estimular la cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de un mayor compromiso y sentido de pertenencia en el cumplimiento de los resultados institucionales.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

- Crear condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

OFERTA DE INCENTIVOS Los planes de incentivos para los empleados de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco 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 Malvinas Hector Orozco Orozco, 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 incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Serán objeto de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los equipos que, en el Concurso Mejor Equipo de Trabajo, logren los tres (3) mejores puntajes de calificación, de acuerdo con los criterios fijados para tal fin, a través del formato establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos.

TIPO DE INCENTIVOS

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto asignado en la presente vigencia para el servicio de estímulos y respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) expedido por la Oficina de Presupuesto.

PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS


El plan de incentivos pecuniarios, estará constituido por un reconocimiento económico asignado a quienes fueron seleccionados como mejores servidores de cada uno de los niveles, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015. conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

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

- 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



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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.

d) Dar cumplimiento en un 100% de las obligaciones como servidor público.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, 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.

Será beneficiado el área que en cabeza del líder del proceso en forma cooperativa y coordinada, desarrollen sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los requisitos para participar serán materia de evaluación por parte del Comité de Bienestar Social.

Se otorgarán los siguientes beneficios:

1. Publicación del Area en las carteleras y medios de comunicación internos de la entidad.
2. Dos días (02) de permiso remunerado.

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
- 25 años de servicio

2. Cumpleaños Servidor Público

Se incentiva al funcionario con el día de su onomástico libre remunerado, el cual debe ser disfrutado el día o en su defecto día siguiente hábil.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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.

El comité de bienestar, podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor del Hospital, de los mejores servidores por cada nivel, si los candidatos no cumplen con la satisfacción con los requerimientos previstos en este plan, lo que será plasmado en el respectivo acto administrativo.

8. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS.

Los trabajadores de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco 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.


Servidores públicos de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, incluyendo 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 dependen 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.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

- 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 de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco.


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 rumba terapia, semana de la salud ocupacional, caminata ecológica, actividades de Estrés Laboral, Pausas Activas.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS: Se realizan actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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 que pueden ser dentro del Municipio de Florencia o dentro del departamento del Caquetá. Dentro de las actividades a realizar están: Conmemoración Día Del Servidor Público, actividad de salida institucional y familiar, Olimpiadas entre dependencias, 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.


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 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.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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 consciente 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 o su delegado
- Subgerente Administrativo
- El Profesional de la Oficina de Talento Humano
- Dos representantes de los trabajadores.


12. PRESUPUESTO

De acuerdo al presupuesto aprobado para la vigencia 2023, la E.S.E Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco cuenta para la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos con **OCHENTA MILLONES DE PESOS \$80.000.000.00) MCTE**, distribuidos así.

CODIGO	DETALLE	DISPONIBILIDAD
21202	Adquisiciones diferentes de Activos	
2120202	ADQUISICION DE SERVICIOS	
2120202009	Servicios para la comunidad sociales y personales	
2120202009005	Bienestar Social e Incentivos	\$80.000.000.00

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



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de las actividades ejecutadas del Plan de Incentivos y Bienestar Social vigencia 2023 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 estas actividades, posteriormente se deberá tabular la información y entregarse un informe.

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

- **Registro de asistencia:**

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la E.S.E Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco. Dejar registro fotográfico.

- **Registro de evaluación del programa de Bienestar:**


Se efectuará en el mes de diciembre, el cual busca identificar el nivel de satisfacción de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará una muestra aleatoria que deberá ser representativa. El resultado de dicha evaluación será consolidado en el formato correspondiente y será insumo para la toma de decisiones gerenciales. Son importantes las evidencias fotográficas.

- **Registros Fotográficos.**


Se deberá dejar registro fotográfico del desarrollo y ejecución de programas y actividades ejecutadas de acuerdo al Manual de Bienestar Social, realizando el respectivo informe.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

14. ANEXOS



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

	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. 03

	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. 03

POBLACION OBJETO A QUIEN SE APLICO LA ENCUESTA:


En este 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 2023.

La encuesta 12, califico la actividad 5 con un 3. Para este empleado sería importante una caminata ecológica.

La encuesta 13, califico la actividad 5 con un 1. Para este empleado sería importante convenios educativos en educación no formal.

ITEM	NO. 01	NO. 02	NO. 03	NO. 04	NO. 05
1	2	4	1	3	0
2	3	2	1	0	0
3	2	0	1	3	0
4	1	3	2	0	0
5	3	2	1	0	0
6	1	3	2	2	0
7	2	4	1	3	0
8	0	0	1	2	0
9	2	3	1	0	0
10	0	2	1	3	0
11	3	2	1	0	0
12	2	0	1	0	3
13	2	3	1	3	1
14	3	2	1	0	0
15	1	1	1	2	0
16	2	3	1	0	0
17	2	3	1	0	0
18	1	0	1	2	0
19	2	3	1	0	0
20	0	2	1	3	0




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

PRORIDAD	NO. 01	NO. 02	NO. 03	NO. 04	NO. 05
1	4	1	18	0	1
2	9	6	2	4	0
3	4	7	0	6	1
4	0	2	0	0	0
0	3	4	0	10	18
TOTAL	20	20	20	20	20

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	9
Artísticas y Culturales (Danzas, música, teatro)	6
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales y de integración (A nivel Institucional y núcleo familiar)	18
Talleres en artes y artesanías u otras modalidades a nivel tanto individual como familiar.	4
Otros (Cuáles?) CAPACITACIONES- Estudios profesionales e invitar a las actividades a los hijos sin tener en cuenta la edad	2

LA ACTIVIDAD 3 FUE LA ESCOGIDA POR LOS FUNCIONARIOS CON UN 90% DE PRORIDAD 1.




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

ACTIVIDADES A REALIZAR

EJE	ACTIVIDAD	PARTICIPANTES	FECHA PREVISTA	RESPONSABLES
PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Promover los niveles de crecimiento personal y laboral. Promover los niveles de crecimiento personal y laboral.	Servidores Públicos	De acuerdo al cronograma de actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	COPASST
	Actividades de promoción y prevención de vida saludable en la Salud Oral, salud visual, salud auditiva, salud física	Servidores públicos	Junio Septiembre	ARL – EPS
	Integración funcionarios- salida fuera de la ciudad, dentro del Departamento del Caquetá	Personal Planta ESE	Marzo	COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
	Torneo Inter dependencias (Olimpiadas Internas)	Personal Planta ESE	Mayo	COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
	Día del Servidor Público	Personal Planta ESE	Junio	COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
	Integración funcionarios- salida fuera de la ciudad	Personal Planta ESE	Septiembre	COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
	Festividades Fin de Año, incluyendo núcleo familiar	Personal Planta ESE	Diciembre	COMITÉ BIENESTAR SOCIAL
	Capacitación – Actitud frente al cambio (Fondo de Pensiones)	Servidores Públicos	Mayo	EXTERNO COLPENSIONES




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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 25 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 Quien cumpla en la entidad 25 años, disfrutará de 5 días remunerados (Dentro de los 15 días hábiles siguientes de recibir su notificación)
CUMPLEAÑOS	Compartir con la familia el día de su cumpleaños	Descanso de UN DIA en su cumpleaños remunerado	Comité de Bienestar Social e incentivos y Jefes de Area	El DIA	Se otorgará el DIA de su cumpleaños, mediante comunicación escrita (Formato Permiso).
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Exaltar el esfuerzo y dedicación de los servidores para una mejor administración	Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional	Comité de Bienestar Social	JUNIO	Actividad lúdico recreativa y de capacitaciones-Reconocimiento



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan de Incentivos Institucionales y Bienestar Social</i>	Ver. 03

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

