



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO:  
HSP-TH-PL06  
28/01/2020  
1.0

# ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**2020**

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0	1



## CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

### Control del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (quien realiza el documento)	Carolina Calderón Valderrama	Profesional Univ. Talento Humano	Talento Humano	07 de Enero de 2020
Revisión (coordinador del proceso o servicio o en su efecto el comité institucional dependiendo del tema)	Comité Institucional de Gestión y desempeño			28 de enero de 2020
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y desempeño			
	Acta No. 001 del 28 de enero de 2020			
	Presidente Comité	Gerente		
Adopción	Resolución Gerencial No. 042		Fecha: 28 de enero de 2020	

### Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios
1.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Levantamiento Inicial del Plan.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0
	28/01/2020				



## 1. OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la E.S.E. y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de un equipo humano comprometido, capacitado y con vocación de servicio, que presta sus servicios en la E.S.E., con el fin de contribuir a garantizar el derecho a la salud de los usuarios y sus familias.

Desarrollar actividades de bienestar que permitan intervenir el clima organizacional de la ESE, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la satisfacción laboral, realizando actividades que promuevan la sensibilización y humanización, acorde a la normatividad vigente y el diagnóstico realizado.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los colaboradores y de su grupo familiar;

Fortalecer las actividades relacionadas con el área de calidad de vida laboral y el área de protección y servicios sociales, que haga énfasis en la prestación de un servicio humanizado y seguro, la equidad, la ética y la transparencia, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad corporativa.

Diseñar y ejecutar el plan de las actividades a realizar a través de un programa flexible para motivar y premiar los resultados del desempeño en niveles sobresalientes de los colaboradores que realmente respondan a sus necesidades y expectativas.

## 2. ALCANCE

Se beneficiaran de las políticas, planes y programa de bienestar social, estímulos e incentivos, todos los colaboradores vinculados laboralmente a la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito y los estudiantes en práctica formativa. Inicia con la identificación de las necesidades y finaliza con la encuesta de satisfacción de las actividades.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0



### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

**BIENESTAR SOCIAL:** los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los colaboradores como procesos permanentes 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**ESTIMULOS:** conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**HUMANIZACIÓN:** toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

**TRANSPARENCIA:** los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

**POLITICAS:** las orientaciones y los propósitos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

**ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** se estructuran programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

**ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** se establecen programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0	4



**PECUNIARIOS:** los planes de incentivos pecuniarios están constituidos por las actividades que requieren de recursos económicos.

**NO PECUNIARIOS:** los planes de incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

#### 4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL

**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.

**Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, 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."

**Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, capítulo III, artículo 20, Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, capítulo IV, artículo 26, Programa de Incentivos.** 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 de excelencia.

**Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24**, 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.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0	5



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 pensionables 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.

**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.

De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y Vital significación para una vida digna.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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 1083 de 2015, Título 10, 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
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.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro; los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0	6



otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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.

**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 1083 de 2015, Título 10, 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.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0



libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, artículo 2.2.10.12.** 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 1083 de 2015, Título 10, 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.

**Decreto 2865 de 2013,** mediante el cual se establece el “*Día Nacional del Servidor Público*”, día en el que se adelantarán actividades de exaltación de la labor del servidor público.

**Decreto Ley 1857 de 2017, artículo 4,** que modifica el artículo 6 de la Ley 1361 de 2009, mediante el cual se establece, el “*Día Nacional de la Familia*”.

## 5. ACTIVIDADES

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0





El plan de bienestar social, estímulos e incentivos de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, se encuentra enmarcado dentro las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los colaboradores.

Al elevar el nivel de vida del colaborador 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, que responda a la satisfacción de los usuarios y sus familias.

El compromiso y el sentido de pertenencia de las personas que hacen parte de una organización, ejercen un gran impacto en el desarrollo institucional, por lo tanto, mantener motivado y generar condiciones de bienestar a cada uno de los colaboradores, no sólo apoya y facilita la gestión profesional, sino además, garantiza que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa, con valores y principios, con participación en proyectos y decisiones de la ESE, con reconocimiento de los logros obtenidos, rodeados de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan también a su familia.

Adicionalmente, el presente plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del 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 en grupal.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del plan de bienestar social, estímulos e incentivos de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, de acuerdo a lo descrito anteriormente.

El programa de bienestar social, estímulos e incentivos de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está conformado por: el área de protección y servicios sociales, el área de calidad de vida laboral y por último estímulos e incentivos.

### **5.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.**

Los programas se caracterizan por estar orientados para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación cultura y educación. Entre los programas que se pueden desarrollar bajo esta modalidad se encuentran los deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, de educación formal o informal y salud ocupacional.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0



### 5.1.1 Recreativa y deportiva.

Esta área representa un instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

### 5.1.2 Promoción y prevención salud.

Proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Por otra parte, esta área procurara proveer a los funcionarios de una serie de Conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas.

### 5.1.3 Área social.

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse, siendo este espacio una oportunidad de intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr que la comunicación se desarrolle de manera tal que las relaciones interpersonales construyan una cultura fundamentada en los valores institucionales.

### 5.1.4 Programas de actividades socioculturales.

Con la realización de las actividades de tipo social y cultural, se busca la integración compartiendo espacios, relacionándose con personas que tienen otro tipo de pensamientos y su propia construcción del mundo que los rodea. Las actividades que desarrollará tal objetivo, son la conmemoración de fechas especiales e institucionales, creándose una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0	10



Desarrollar aptitudes artísticas y actitudes culturales que permitan al funcionario expresar libremente sus ideas y sentimientos con el fin de aislar el estrés generado en el trabajo y fortalecer su identidad cultural.

### 5.1.5 Salidas de integración institucional y familiar (Día de la familia)

Se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

## 5.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Se caracteriza por atender las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Entre las actividades que se realizan en ésta área la medición y estrategias de intervención frente al clima laboral, adaptación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral, identificación y consolidación de la cultura de la entidad, fortalecimiento del trabajo en equipo y el programa de incentivos.

### 5.2.1 Preparación para el retiro de la vida laboral.

En este programa llevará a cabo actividades para la preparación del retiro de la vida laboral, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, para facilitar la adaptación al nuevo estilo de vida, se aplicará a quienes les falte hasta cinco años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio.

### 5.2.2 Celebración día del servidor público.

Se programarán actividades dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

## 5.3. ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

El programa de incentivos de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está encaminado a generar condiciones favorables de trabajo y

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0



reconocimiento al buen desempeño, y es dirigido a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Y busca constituir una estrategia institucional que incida positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión, motivación y compromiso con los objetivos estratégicos del Hospital.

Desde el área de talento humano se ubica el diseño de este programa dentro de las prioridades de la alta dirección y la planeación institucional, y tiene como objetivo reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Teniendo en cuenta que la entidad cuenta con autonomía para establecer los criterios de selección para los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Para este fin se tendrán en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional los siguientes aspectos:

**5.3.1 NO PECUNIARIOS:** Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo.

#### **5.3.1.1 Día del cumpleaños libre y entrega de tarjeta.**

La E.S.E. ha determinado otorgar una tarjeta y un día libre remunerado a los servidores en la fecha de su cumpleaños, para lo cual se debe diligenciar el formato AP1 con 3 días de anterioridad a la fecha. Cuando este corresponda a un día libre, dominical o festivo, podrán solicitarlo para el día hábil siguiente.

#### **5.3.1.2 Colaborador del mes.**

Para la selección del colaborador del mes, se aplicará el procedimiento que para tal fin se apruebe, en el que se evalúe previamente los valores del Código de Integridad y otros aspectos que se consideren viables para la calificación; cada coordinador de área y/o jefe de servicio postulará a los colaboradores que durante el mes objeto de evaluación, hayan cumplido con lo descrito anteriormente, y serán calificados de 1 a 5 puntos, finalmente las Subgerencia Técnico Científica o Administrativa y Financiera, según corresponda avalará dicho proceso.

Serán seleccionados los colaboradores que hayan obtenido mayor calificación, se reconocerá el cumplimiento de los criterios de evaluación, haciendo entrega de un diploma emblema y un botón que portará durante el mes siguiente de haberse hecho el acto público; las fotografías de la actividad se socializarán por los medios

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0	12



de comunicaciones institucionales y los colaboradores se registrarán en acta de comité.

En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más colaboradores y que corresponda al primer lugar, se tendrá en cuenta, el principio de equidad, es decir, que uno de éstos no haya sido escogido durante los últimos 6 meses como colaborador del mes o a criterio del jefe inmediato.

De igual manera, se tendrá en cuenta para la selección las sugerencias de mejora y/o reconocimientos encontrados en el buzón del cliente interno.

### 5.3.2 PECUNIARIOS

#### 5.3.2.1 Programas de turismo.

Con el fin de otorgar el Plan de Turismo, se seleccionarán mediante sorteo público, a 3 funcionarios de Carrera Administrativa. De éstos un cupo se sorteará a un servidor pre-pensionable, el segundo entre los funcionarios que tengan más de 5 años de servicio en la Institución y el tercero entre todos los funcionarios participantes. En todo caso se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- No haber accedido a este premio desde el año 2010.
- Nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño correspondiente al año anterior a la postulación, con puntaje superior al 95%.

#### 5.3.2.2. Premios.

A los funcionarios ganadores de Incentivo y Plan de Turismo individual, se les otorgará hasta cinco (5) días hábiles de permiso remunerado para el viaje.

### 6. PUNTOS DE CONTROL

N°	Actividad	Control	Responsable	Frecuencia	Evidencia
1	Reunión del Comité de Bienestar Social	Se verifica el cumplimiento de las actividades establecidas, así como el impacto o las acciones de mejora a que haya lugar.	Comité de Bienestar Social	Trimestral	Acta

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0	13



## 7. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCION

- a. Estudio de las necesidades de los colaboradores y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- b. Formulación de los programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

## 8. INDICADORES Y METAS

**Nombre:** Cumplimiento Plan de Bienestar Social

**Fórmula:** (Número de actividades del plan de bienestar institucional ejecutadas en el período / Número de actividades del plan de bienestar institucional programadas en el mismo período)\*100

**Meta:** ≥80%

**Nombre:** % Cumplimiento de la evaluación de incentivos.

**Fórmula:** (Número de actividades del plan de incentivos ejecutadas en el período / Número de actividades del plan de incentivos programadas en el mismo período) \* 100

**Meta:** ≥90%

**Nombre:** Identificación de necesidades

**Fórmula:** (Número de funcionarios de planta con encuestas realizadas / Total funcionarios de planta) \*100

**Meta:** 90%

## 9. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

- Cronograma de actividades de bienestar social.
- Plan de acción Comité de Bienestar Social.
- Procedimiento para la selección del colaborador del mes.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0
	28/01/2020				



## 10. RESPONSABLES

**COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL:** Gestionar las actividades de bienestar social y apoyar la ejecución de las mismas, así como diseñar y aplicar mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de bienestar social, estímulos e incentivos.

## 11. ANEXOS

- Cronograma de actividades de bienestar social.

Suscriben el presente plan,

**DIANA VICTORIA MUÑOZ MUÑOZ**  
Gerente

**CAROLINA CALDERON VALDERRAMA**  
Profesional Universitario Talento Humano

**MARIA ESTHER SALAZAR DIAZ**  
Representante del Comité de Bienestar Social

**GLORIA RUIZ DE BLANCO**  
Representante del Comité de Bienestar Social

**Vo.Bo. JUAN MANUEL CARRILLO TORRES**  
Asesor Jurídico.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	07/01/2020	Modificación:	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	1.0
	28/01/2020				