



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

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL


CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL-01
Version:
4.0

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2022

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

CONTROL DEL DOCUMENTO

| | Nombre | Cargo | Dependencia | Fecha |
|------------|---|----------------------------------|----------------------------|------------|
| Autor | Carolina Calderón Valderrama | Profesional Univ. Talento Humano | Talento Humano | 11/04/2022 |
| Revisión | Comité Institucional de Gestión y desempeño | | | 27/04/2022 |
| Aprobación | Comité Institucional de Gestión y desempeño Acta No. 002 del 27 de Abril de 2022 Diana Victoria Muñoz Gerente | | | |
| Adopción | Resolución Gerencial No. 098 | | Fecha: 27 de Abril de 2022 | |

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. |
| 2.0 | Resolución No. 053 del 29/01/2021 | Actualización del Plan. |
| 3.0 | Resolución No. 027 del 27/01/2022 | Actualización del Plan, se cambia nombre y se modifica su código. |
| 4.0 | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | Se ajustan condiciones, especificaciones y presupuesto. |

| | | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------------------|----------|--------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

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.

Implementar mecanismos de bienestar social por medios virtuales en el marco de la transformación digital, en los casos que aplique.

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

2. ALCANCE

Se beneficiarán de las políticas, actividades y estrategias de bienestar social, 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.

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.

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

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

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 funcionarios 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, 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.
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 pres 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.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo 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

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

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 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 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 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

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

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 2.2.10.17. 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.

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”*.

Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

5. ACTIVIDADES


El plan de bienestar social 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.

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

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

A partir de la vigencia 2022, se alineará el programa de bienestar social con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Funcionarios Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

1. Equilibrio psicosocial: enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

2. Salud mental: comprendida como el estado de bienestar con el que los funcionarios realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

3. Convivencia social: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

4. Alianzas interinstitucionales: promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.


5. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los funcionarios, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

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

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

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|---------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | | NUMERO DE COPIA | | COPIA NO CONTROLADA |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, de educación formal o informal y salud ocupacional.

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 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.

5.1.3 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. A quienes no opten por el viaje de turismo individual le será concedido un día libre en el mes de junio y un día libre en el mes de octubre (las fechas serán definidas mediante acta de Comité de Bienestar Social)

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

5.1.4 CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS

Se establece que en la celebración del día de los niños, se resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, se promueven sus derechos y se realizan actividades para su bienestar y desarrollo armónico e integral. Esta actividad está dirigida a los hijos de los funcionarios de la Institución hasta 12 años para lo cual se deberá aportar el respectivo registro civil que demuestre el parentesco.

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 y fortalecimiento del trabajo en equipo.

5.2.1 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.

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.

5.2.2 PREPARACIÓN PARA EL RETIRO DE LA VIDA LABORAL.

En este procedimiento se 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.

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|---------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | | NUMERO DE COPIA | | COPIA NO CONTROLADA |

| | | |
|---|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | |

5.2.3 RECONOCIMIENTO AL RETIRADO

Se hará entrega de reconocimiento que exalte los años de labor del funcionario que se desvincule de la Institución por haber obtenido su pensión.

5.2.4 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.

5.2.5 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SALUD.

Proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios 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 procurará 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.

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 |

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.

| | | | | |
|------------------------------------|--|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

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: 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.

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.

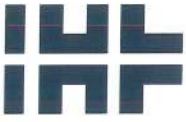
| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

11. ANEXOS

| CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2022 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| EJE | CATEGORIA | ACTIVIDADES | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | |
| AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Factores Psicosociales | Concurso de Talentos | | | | | | | | | X | | | | |
| | Equilibrio entre la vida laboral y familiar | Salidas de Integración Institucional y Familiar (Día de la Familia) | | | | | | X | | | | X | | | |
| | | Celebración Día De Los Niños | | | | X | | | | | | | | | |
| AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Calidad de vida laboral | Apoyo educación y turismo individual | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | | Reconocimiento a los colaboradores según su profesión | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | Actividades (Junio y Diciembre) | | | | | | | X | | | | | | X |
| | | Actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida (retiro de la vida laboral) | | | | | | | | | | | X | | |
| | | Reconocimiento al retirado (Exaltación a los funcionarios retirados por pensión) | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | Celebración del día del servidor público | | | | | | | | X | | | | | |
| Salud Mental | Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pos pandemia | Pausas activas enfocadas a la salud mental del colaborador (SST) | | | X | | | | | | | | | | |
| | Higiene Mental | Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental (SST) | | | | X | | | | | | | | | |
| | | Acompañamiento para el manejo del estrés en la carga laboral (SST) | | | | | | | | X | | | | | |
| Convivencia Social | Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad | Capacitación en manejo de las diferencias y relaciones sociales en el trabajo. (SST) | | | | | X | | | | X | | | | |


| | | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

| PRESUPUESTO EJECUCIÓN ACTIVIDADES 2022 | |
|---|-----------------------|
| ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES | TOTAL |
| • Concurso de Talentos | \$ 5.000.000 |
| • Salidas de Integración Institucional y Familiar (Día De La Familia) | \$ 100.000.000 |
| • Celebración Día de los Niños | \$ 7.000.000 |
| ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL | |
| • Apoyo Educación y Turismo Individual | \$ 132.000.000 |
| • Reconocimiento a los Colaboradores según su Profesión | |
| • Actividades (Junio y Diciembre) | \$ 10.000.000 |
| • Actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida (Retiro De La Vida Laboral) | \$ 10.000.000 |
| • Reconocimiento al retirado (Exaltación a los funcionarios retirados por pensión) | \$ 3.000.000 |
| • Celebración del Día del Servidor Publico | \$ 2.000.000 |
| • Noche navideña familia hospitalaria | \$ 19.000.000 |
| • Novena de Navidad | \$ 18.000.000 |
| • Exaltaciones | \$ 15.000.000 |
| • Pausas activas enfocadas a la salud mental del Colaborador | \$ 0 |
| • Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental | \$ 0 |
| • Acompañamiento para el manejo del estrés en la carga laboral | \$ 0 |
| • Capacitación en manejo de las diferencias y relaciones sociales en el trabajo | \$ 0 |
| INCENTIVOS LABORALES PECUNIARIOS | |
| • Viaje de turismo por evaluación sobresaliente | \$ 28.000.000 |
| INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS | |
| • Día de cumpleaños libre y entrega de tarjeta | \$ 0 |
| • Colaborador del mes | \$ 0 |
| • Mejores Integrantes de los EPM | \$ 0 |
| • Felicitación por cada cinco años de labor | \$ 0 |
| • Reconocimiento especial al personal de servicio al ciudadano | \$ 0 |
| Capacitaciones para el funcionario y su familia. | \$ 0 |
| TOTAL | \$ 349.000.000 |

Aprobado: 11/04/2022 – Acta No 003 del Comité de Bienestar Social

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

REQUISITOS PARA ACCEDER AL APOYO DE BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo a la distribución presupuestal sugerida, se aprobó por el Comité de Bienestar Social que este ítem será \$1.500.000 por funcionario.

1. APOYO PARA EDUCACIÓN (Funcionarios, Cónyuges e Hijos)

- Oficio de solicitud.
- Fotocopia documento de identidad del estudiante.
- Cuenta de cobro de la Institución Educativa especificando No. de cuenta bancaria.
- RUT de la Institución Educativa actualizado según corresponda.
- Declaración extrajuicio o partida de matrimonio
- Registro Civil de nacimiento

NOTA: El apoyo aplica en cualquiera de las modalidades de estudio: transición, primaria, bachillerato, pregrado o posgrado.


2. APOYO PLAN VACACIONAL

- Oficio de solicitud

NOTA: 30 días antes del viaje para poder efectuar el desembolso del dinero para turismo se debe presentar:

- Cotización y plan de viaje.
- Tiquetes aéreos o Boucher/ Tiquetes terrestres
- RUT actualizado de la agencia de viajes
- Cuenta de cobro de la Agencia de Viajes especificando número de cuenta bancaria
- Formato AP1 correspondiente solicitando los 5 días calendario para disfrutar del Plan turístico.

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-01 Version: 4.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL | | |

SUSCRIBEN EL PRESENTE PLAN,


DIANA VICTORIA MUÑOZ MUÑOZ
 Gerente


CAROLINA CALDERÓN VALDERRAMA
 Profesional Universitario Talento Humano


SANDRA MILENA SALAMANCA CERQUERA
 Representante del Comité de Bienestar Social


ANDRY YISED BRAVO GÓMEZ
 Representante del Comité de Bienestar Social


Vo.Bo. RUBEN DARIO RIVERA SULEZ
 Asesor Jurídico




JUAN MANUEL CARRILLO TORRES
 Asesor Jurídico

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 28/01/2020 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 4.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |



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

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL-02
Versión:
2.0

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

PLAN DE INCENTIVOS

2022

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |



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

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL-02
Versión:
2.0

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

CONTROL DEL DOCUMENTO

| | Nombre | Cargo | Dependencia | Fecha |
|------------|---|----------------------------------|----------------------------|------------|
| Autor | Carolina Calderón Valderrama | Profesional Univ. Talento Humano | Talento Humano | 11/04/2022 |
| Revisión | Comité Institucional de Gestión y desempeño | | | 27/04/2022 |
| Aprobación | Comité Institucional de Gestión y desempeño | | | |
| | Acta No. 002 del 27 de Abril de 2022 | | | |
| | Diana Victoria Muñoz | Gerente | | |
| Adopción | Resolución Gerencial No. 098 | | Fecha: 27 de Abril de 2022 | |

CONTROL DE LOS CAMBIOS

| Versión No. | Fecha de Aprobación | Descripción de los Cambios |
|-------------|----------------------------------|--|
| 1.0 | Resolución No 027 del 27/01/2022 | Levantamiento inicial del plan de incentivos |
| 2.0 | Resolución No 098 del 27/04/2022 | Se ajustan condiciones, especificaciones y presupuesto |

| | | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Reconocer la importancia del desarrollo e incremento de las competencias de los colaboradores para la oportuna prestación de los servicios, la aplicación de estímulos e incentivos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad del talento humano.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Generar condiciones y estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

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.

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 beneficiarán de los incentivos institucionales los funcionarios 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.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

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

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

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.

EQUIPOS PRIMARIOS DE MEJORAMIENTO: tienen como objetivo implementar y monitorear el cumplimiento de las acciones y oportunidades del plan de mejoramiento del grupo de estándares correspondiente, aplicables a las áreas o servicios que representan.


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.

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITÁLITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

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 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. Adelantar programas de incentivos.


Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo 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.

| | | | | |
|------------------------------------|--|--------------------------------------|----------|--------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

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 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

| | | | | |
|------------------------------------|---|-----------------------------------|----------|---------------------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | | NUMERO DE COPIA | | COPIA NO CONTROLADA |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | | |

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.

Ley 1952 de 2019, artículo 37, numeral 5: son derechos del servidor público; disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 1960 de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".


5. ACTIVIDADES

El plan de incentivos institucionales 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,

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

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 incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, de acuerdo a lo descrito anteriormente.

El plan de incentivos institucionales 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. INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está encaminado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, así mismo, 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

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|------------------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | | |

Para este fin se tendrán en cuenta en el Plan de Incentivos Institucionales los siguientes aspectos:

5.1.1 PECUNIARIOS: Dirigidos a empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

5.1.1.1 PROGRAMAS DE TURISMO. (Se recalca que estará sujeto a realizarse a partir del 2° semestre de la vigencia 2022, siempre teniendo en cuenta, el comportamiento de la Emergencia Sanitaria)

Con el fin de ejecutar el programa de turismo por evaluación de desempeño, se seleccionarán mediante sorteo público, a 3 funcionarios inscritos en carrera administrativa. De éstos un cupo se sorteará a un funcionario pre-pensionable (que le falten 3 años), 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 y el sorteo será en el mes de abril:


- 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 (para el sorteo entre prepensionables y que tengan más de 5 años de servicio)
- Nivel sobresaliente en la evaluación anual del desempeño correspondiente al año anterior a la postulación (01 de febrero de la vigencia anterior al 31 de enero de la vigencia actual); inscritos en Carrera Administrativa

5.1.1.2. PREMIOS.

A los funcionarios ganadores del programa de turismo por evaluación de desempeño, se les otorgará hasta cinco (5) días hábiles de permiso remunerado para el viaje.

5.1.2 NO PECUNIARIOS: Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y estudiantes en práctica formativa.

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | |
|---|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | |
| NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

5.1.2.1 DÍA DEL CUMPLEAÑOS LIBRE Y ENTREGA DE TARJETA.

Se ha determinado otorgar una tarjeta y un día libre remunerado a los funcionarios el día 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.

En los casos en que el funcionario el día de su cumpleaños, presente alguna novedad de ausentismo (incapacidad, vacaciones, licencia por maternidad y/o paternidad, licencia por luto, calamidad), podrá disfrutar del día libre, el día hábil siguiente a la terminación de la novedad que corresponda.

5.1.2.2 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 la Subgerencia 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 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.

| | | | | |
|------------------------------------|---|--|-----------------|---------------------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | | NUMERO DE COPIA | | COPIA NO CONTROLADA |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | | |

5.1.2.3 INTEGRANTES DE LOS EQUIPOS PRIMARIOS DE MEJORAMIENTO (EPM)

Para la selección de los mejores integrantes de los equipos primarios de mejoramiento del mes, se aplicará el procedimiento que para tal fin se apruebe, en el que se evalúe previamente el cumplimiento de las metas establecidas según corresponda, las cuales deben ser del más del 80%, así como otros aspectos que se consideran viables para la calificación; cada líder de proceso en coordinación con los líderes de ejes de Acreditación postulará a los integrantes de los EPM que durante el mes objeto de evaluación, hayan cumplido con lo descrito anteriormente, y serán calificados de 1 a 5 puntos, finalmente la Oficina de Calidad, avalará dicho proceso. Se postulará mensualmente un (01) integrante por cada EPM.

Estos reconocimientos harán parte de las hojas de vida de los colaboradores merecedores de tal exaltación.

5.1.2.4 FELICITACIÓN POR CADA CINCO AÑOS DE LABOR

Se realizará felicitación escrita por cada cinco años de labor de los servidores a nombre de la Gerencia y el Comité de Bienestar Social, esta exaltación corresponde a una tarjeta la cual será publicada en las pantallas institucionales.


5.1.2.5 RECONOCIMIENTO ESPECIAL AL PERSONAL DE SERVICIO AL CIUDADANO

Se establece como incentivo especial para exaltar el desempeño efectivo de los colaboradores de servicio al ciudadano, mediante felicitación pública, que reconozca la labor desarrollada con los usuarios y sus familias, así mismo se garantizará la implementación de otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación y/o contratación con el fin de dar cumplimiento a las directrices de FURAG. El reconocimiento se hará público en el mes de diciembre.

5.1.2.6 DESCANSO NO REMUNERADO

Los integrantes de los Equipos Primarios de Mejoramiento tendrán prelación para la asignación de cuadros de turno o turnos rotativos teniendo en cuenta que, podrán elegir un fin de semana libre al mes. Este beneficio está dirigido a los EPM del nivel asistencial, que cumplan con las metas establecidas según corresponda, las cuales deben ser del más del 80%, así como los aspectos que se relacionan a continuación:

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

1. Apoyar la gestión del equipo de autoevaluación de los diferentes grupos de estándares.
2. Responder por el mejoramiento, implementación, despliegue y divulgación de los estándares en cada una de las áreas y servicios, de acuerdo con el plan de mejoramiento del grupo de estándares.

Para validar lo anterior y teniendo en cuenta los criterios para acceder a este beneficio, el líder de proceso responsable de la elaboración de cuadros de turno o asignación de turnos rotativos, avalará con el líder de Eje de Acreditación que corresponda, el cumplimiento de las metas y compromisos descritos anteriormente.

A esta estrategia se integran los aliados estratégicos con el apoyo de los líderes de procesos responsables de la asignación de turnos rotativos.

En coherencia con las fases de mitigación y prevención a partir de la Declaración de la Emergencia Sanitaria en el país, con ocasión al COVID-19 y para dar cumplimiento a las medidas y protocolos de bioseguridad, la Institución realizará estas actividades en la medida que se cumplan los lineamientos nacionales e institucionales, además de fomentar el uso de las tecnologías y otros medios de fácil y oportuna comunicación e interacción.


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 |

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

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|---------------------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | | COPIA NO CONTROLADA | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

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 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%


9. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

- Cronograma de actividades de incentivos
- Procedimiento para la selección del colaborador del mes.

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.


| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | | | | | | | | | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 | |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | | | | | | | | | | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | | | | | | | | | | | |

11. ANEXOS

| CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2022 | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|--|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| EJE | CATEGORIA | ACTIVIDADES | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| INCENTIVOS LABORALES PECUNIARIOS | | | | | | | | | | | | | | |
| Equilibrio psicosocial | Calidad de vida laboral | Viaje de turismo por evaluación sobresaliente | | | | | | | | x | | | | |
| INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS | | | | | | | | | | | | | | |
| Equilibrio psicosocial | Calidad de vida laboral | Día de cumpleaños libre y entrega de tarjeta | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | | Colaborador del mes | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | | Mejores Integrantes de los Equipos Primarios de Mejoramiento | | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | | Felicitación por cada cinco años de labor | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| | | Reconocimiento especial personal de servicio al ciudadano | | | | | | | | | | | | |

| | | | | |
|-----------------------------|---|-----------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |

| | | | |
|---|--|--|---|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 Versión: 2.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS | | |

| PRESUPUESTO EJECUCIÓN ACTIVIDADES 2022 | |
|---|-----------------------|
| ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES | TOTAL |
| • Concurso de Talentos | \$ 5.000.000 |
| • Salidas de Integración Institucional y Familiar (Día De La Familia) | \$ 100.000.000 |
| • Celebración Día de los Niños | \$ 7.000.000 |
| ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL | |
| • Apoyo Educación y Turismo Individual | \$ 132.000.000 |
| • Reconocimiento a los Colaboradores según su Profesión | |
| • Actividades (Junio y Diciembre) | \$ 10.000.000 |
| • Actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida (Retiro De La Vida Laboral) | \$ 10.000.000 |
| • Reconocimiento al retirado (Exaltación a los funcionarios retirados por pensión) | \$ 3.000.000 |
| • Celebración del Día del Servidor Publico | \$ 2.000.000 |
| • Noche navideña familia hospitalaria | \$ 19.000.000 |
| • Novena de Navidad | \$ 18.000.000 |
| • Exaltaciones | \$ 15.000.000 |
| • Pausas activas enfocadas a la salud mental del Colaborador | \$ 0 |
| • Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental | \$ 0 |
| • Acompañamiento para el manejo del estrés en la carga laboral | \$ 0 |
| • Capacitación en manejo de las diferencias y relaciones sociales en el trabajo | \$ 0 |
| INCENTIVOS LABORALES PECUNIARIOS | |
| • Viaje de turismo por evaluación sobresaliente | \$ 28.000.000 |
| INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS | |
| • Día de cumpleaños libre y entrega de tarjeta | \$ 0 |
| • Colaborador del mes | \$ 0 |
| • Mejores Integrantes de los EPM | \$ 0 |
| • Felicitación por cada cinco años de labor | \$ 0 |
| • Reconocimiento especial al personal de servicio al ciudadano | \$ 0 |
| Capacitaciones para el funcionario y su familia. | \$ 0 |
| TOTAL | \$ 349.000.000 |

Aprobado: 11/04/2022 – Acta No 003 del Comité de Bienestar Social

| | | | | |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |



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

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL-02
Versión:
2.0

SUSCRIBEN EL PRESENTE PLAN.


DIANA VICTORIA MUÑOZ MUÑOZ
Gerente


CAROLINA CALDERÓN VALDERRAMA
Profesional Universitario Talento Humano


SANDRA MILENA SALAMANCA CERQUERA
Representante del Comité de Bienestar Social


ANDRY YISED BRAVO GÓMEZ
Representante del Comité de Bienestar Social


Vo.Bo. RUBEN DARIO RIVERA SULEZ
Asesor Jurídico


JUAN MANUEL CARRILLO TORRES
Asesor Jurídico

| Elaboración: 12/01/2022 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja : |
|-----------------------------|--|--------------------------------------|----------|-----------|
| Modificación: 11/04/2022 | Acta No. 002 del 27/04/2022 Comité de Gestión de Calidad de la Atención en Salud | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | 2.0 | 1 |
| COPIA CONTROLADA | NUMERO DE COPIA | COPIA NO CONTROLADA | | |