

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

HOSPITAL DE LA VEGA

2023



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-03

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	3
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
BENEFICIARIOS	4
ALCANCE	4
MARCO NORMATIVO	4
DEFINICIONES	4
RESPONSABLES	5
PLANTEAMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	6
DESPLIEGUE DEL PLAN DE BIENESTAR	6
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	8
PRESUPUESTO	9
BIBLIOGRAFÍA	9
CONTROL DE CAMBIOS	10

E.S.E
HOSPITAL De La Vega



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-03

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

INTRODUCCIÓN

La gestión del recurso humano genera desafíos orientados a mantener el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores y por otro lado a fomentar el potencial y la productividad de las instituciones.

El plan de bienestar e incentivos de la E.S.E Hospital de la Vega y Puesto de Salud de Nocaima está orientado a generar un ambiente de trabajo motivante para los servidores a través de incentivos que exalten sus cualidades humanas y su desempeño profesional. A través del plan se amplía la visión hacia el trabajador, pasando de ser una pieza en el proceso a dimensionarse como un ser humano integro que cumple una misión en la institución pero que a su vez está en el desarrollo de sus metas personales, situación que impulsa a apoyar este desarrollo personal logrando en aras de alinear los objetivos personales con los objetivos de la institución fomentando el compromiso al cumplimiento de las metas organizacionales.

El despliegue del plan de bienestar e incentivos genera un bienestar psicológico en los servidores que conduce a la alienación, la satisfacción del empleado, actitud de cooperación y aumento en la productividad, así como fuente de generación de comportamientos que apunta a una cultura de compromiso y de hacer las cosas bien.

El área de Talento Humano se convierte en pieza clave bajo el Plan de Bienestar Incentivos de la mano de la alta Gerencia y el grupo directivo mejorando el nivel de satisfacción, eficiencia y eficacia en los funcionarios, generando sentido de pertenencia por la institución.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover el mejoramiento del entorno laboral de los servidores públicos de la ESE Hospital de la Vega a través del desarrollo de estrategias orientadas a generar actividades de bienestar, aprendizaje, integración, esparcimiento y motivación que fomenten la calidad y calidez en la prestación de los servicios y cumplimiento de funciones institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la creación de espacios que faciliten un ambiente laboral que favorezca la cultura del trabajo en equipo, la participación e integración.
- Propiciar el reconocimiento de estímulos por el desempeño individual y grupos de trabajo de los funcionarios de la ESE Hospital de la Vega enfocado en la prestación del buen servicio.
- Fomentar el desarrollo de actividades que propicien el sano esparcimiento y la generación de hábitos y estilos de vida saludable entre los colaboradores de la ESE.
- Fomentar el desarrollo de actividades culturales que promuevan una cultura de integración entre los colaboradores del Hospital.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-03

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos todos los funcionarios y colaboradores de la E.S.E Hospital De La Vega y Puesto de Salud Nocaima y sus familias acorde a lo dispuesto en la Ley 1567 de 1998.

ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos aplican para todos los funcionarios y colaboradores de la E.S.E Hospital De La Vega y Puesto de Salud Nocaima, a través de los diferentes momentos de la vida del trabajador (ingreso, desarrollo y retiro).

MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. TITULO IV. CAPITULO PRIMERO: Artículo 33, numerales 4 y 5.
- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. CAPITULO I: Artículo 36. Parágrafo.
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. TITULO V. CAPITULO II: Artículo 76, 77.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” TITULO 10 SISTEMA DE ESTIMULOS: Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.
- Decreto 1499 de 2017: “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 612 de 2018 “Por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”

DEFINICIONES

BIENESTAR SOCIAL: Procesos orientados a crear y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de la institución, que permita mejorar su calidad de vida, laboral y familiar, por ende, elevar los niveles de identificación, satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en su trabajo.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: programas orientados a promover condiciones de trabajo favorables, al buen desempeño laboral y a la motivación de los servidores públicos, en cuanto a clima organizacional, adaptación al cambio, preparación para el retiro identificación de la cultura institucional y fortalecimiento del trabajo en equipo.

CLIMA INSTITUCIONAL: Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los servidores manifiesten en relación con las características de la institución, tales como políticas,



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO
THM-PL-03

VERSIÓN
3

VIGENCIA
26/01/2023

prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma institución, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios laborales, jornadas de trabajo, facilitación de toma de decisiones, calidad de capacitación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, estrategias institucionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, entre otros elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en el comportamiento.

EQUIPO DE TRABAJO DE ALTO DESEMPEÑO: Grupo interdisciplinario conformado por personas con altos conocimientos y destrezas, que aportan al logro de un objetivo específico y al desarrollo de soluciones con altos estándares de efectividad. El equipo de trabajo de alto desempeño puede ser considerado un grupo, una oficina, un área, o aquellos equipos que se crean con el fin de dar cumplimiento a un objetivo o meta en específico de la ESE Hospital San Rafael de Pacho.

INCENTIVOS: Son un estímulo planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactorio de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad, de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

PREMIO: Es el otorgamiento a una persona, equipo de trabajo o área, de un incentivo que se determine y aplique de acuerdo con las normas vigentes, en reconocimiento al compromiso y esfuerzo en el logro de resultados que impacten la gestión operativa, administrativa, asistencial y educativa en beneficio de la institución, ejemplo “premio a la mejor enfermera del mes” de acuerdo a los objetivos corporativos y misionalidad establecido por la de la E.S.E.

RESPONSABLES

Son responsables de la proyección y el despliegue el plan de bienestar e incentivos los líderes de Talento Humano, el Profesional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Líder del Programa de humanización bajo la dirección de la Subgerencia Administrativa en apoyo con Gerencia. No obstante, todos los líderes y directivos deben participar en su despliegue con comportamientos que promuevan la participación de sus equipos de trabajo. De igual forma el grupo responsable se puede apoyar en el área de comunicaciones y sistemas.

Apoyo interinstitucional

Para la ejecución del Plan la E.S.E Hospital de La Vega y Puesto de Salud Nocaima podrá gestionar apoyo interinstitucional con entidades que promuevan el desarrollo del talento humano y generen acciones para mejorar su calidad de vida en el entorno laboral.

DAFP, quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas.

Entidades Públicas De Protección Y Servicios Sociales, quienes deben facilitar, mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas.

Entidades Públicas Del Orden Nacional Y Territorial, quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos

Comités Institucionales e Interinstitucionales De Empleados Del Estado, quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-03

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

Caja de Compensación Familiar, orientadas a mejorar el bienestar del trabajador y de su familia a través de los diferentes programas que desarrollan, como educación, recreación, turismo social, vivienda y crédito, entre otros

Administradora de Riesgos Laborales: destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

PLANTEAMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El planteamiento del plan de bienestar e incentivos se realiza teniendo en cuenta los lineamientos normativos, los criterios de la Gerencia y la opinión de los colaboradores, esta última se obtiene mediante una encuesta virtual en la que se evalúan los principales intereses y preferencias.

DESPLIEGUE DEL PLAN DE BIENESTAR

Bienestar social

El Plan de Bienestar e incentivos tendrá un enfoque de actividades dirigidas a promover el conocimiento de beneficios de la Caja de Compensación Familiar para el acceso a vivienda y educación. Actividades de recreación, cultura y deporte ofreciendo a los empleados alternativas que cobijen las necesidades de integración, identidad cultural e institucional así como el sentido de pertenencia.

De esta forma se garantizan los derechos y disposiciones de Ley en el área de Bienestar y Calidad de vida en el trabajo.

Actividades:

- Asesoría acceso a vivienda, educación y turismo: Proveer a los empleados información sobre los beneficios por parte de su Caja de Compensación Familiar para el acceso a vivienda, educación y turismo.

Metodología: Se programa con la Caja de Compensación Familiar correspondiente una visita a la institución para que realicen la asesoría, el área de Talento Humano informa al personal sobre la fecha establecida.

- Rumba – terapia o zumba: Realizar sesiones de rumba terapia promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

Metodología: Se realiza la actividad mediante el apoyo institucional que se gestione.

- Novena de aguinaldos: Festejar las novenas de aguinaldos por parte de los funcionarios de la ESE.

Metodología: Se realizan grupos con las diferentes áreas de la ESE y se convoca a los funcionarios a participar activamente en la realización de la novena de acuerdo al día asignado para su grupo.

- Jornadas de promoción y prevención de la salud.

Metodología: realizar jornadas de promoción y prevención de la salud en según los intereses de los colaboradores con el apoyo de profesionales del área de la salud y convenio que se puedan gestionar.

- Actividades artísticas y culturales: realizar jornadas de actividades artísticas y culturales con el apoyo del área de humanización y otras dependencias y gestionar apoyo interinstitucional.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-03

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

Incentivos

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

Actividades:

- Incentivo día de cumpleaños: Otorgar un día de descanso remunerado a todos los empleados públicos por motivo de su cumpleaños. (Anexo)
Metodología: De acuerdo con las determinaciones en la Resolución 030 del 17 de septiembre del 2020 de la ESE Hospital De La Vega.
Diseñar tarjeta electrónica de reconocimiento y entrega de detalle.
- Celebración día de la mujer: Actividad: Reconocimiento día de la mujer.
Metodología: Se realiza una actividad de reconocimiento y entrega de detalles.
- Celebración día del hombre: Reconocimiento día del hombre.
Metodología: Se realiza una actividad de reconocimiento y entrega de detalles.
- Reconocimiento de las profesiones: La actividad tiene por objeto brindar un reconocimiento especial a los funcionarios que se desempeñan como profesionales en la institución.
Metodología: De forma mensual se realiza reconocimiento por medio de una tarjeta que se envía por medios electrónicos y se publica en la página de la ESE.
Se programa una jornada de entrega de detalles con marca institucional como reconocimiento a su labor.
- Preparación para pre-pensionados en el retiro de sus servicios: Realizar talleres de preparación de servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos para ser beneficiarios de la pensión, afrontar el cambio de estilo de vida, fomentar herramientas para generar un proyecto de vida, manejar el tiempo libre y mantener hábitos de vida saludable.
Metodología: Diseñar actividades para la población objeto de este programa.
- Conmemoración día del Servidor Público: El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: “Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público.
Metodología: Se realiza actividad de integración para el reconocimiento de los funcionarios, espacio lúdico y educativo para continuar incentivando el compromiso institucional y el crecimiento profesional.
- Programa Servimos DAFP: Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación (DAFP, 2019).
Metodología: Difundir a través de folletos y medios electrónicos el Programa Servimos a todos los funcionarios de la entidad para promover el aprovechamiento de estos beneficios.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO
VERSIÓN
VIGENCIA

THM-PL-03
3
26/01/2023

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PROGRAMACIÓN	ACTIVIDADES
ENERO	Proyección de las actividades
FEBRERO	9 - Conmemoración Día del Periodista Asesoría acceso de vivienda, educación y turismo
MARZO	1 - Conmemoración Día del Contador 8 - Conmemoración Día de la Mujer 19 - Conmemoración Día del Hombre 23 - Conmemoración Día del Optómetra Celebración de cumpleaños de los colaboradores
ABRIL	26 - Conmemoración Día de la Secretaria 27 - Conmemoración Día del Diseñador Gráfico 28 - Conmemoración Día del Bacteriólogo 28 - Conmemoración Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 29 - Conmemoración Día del Niño Divulgación programa Servimos - DAFP
MAYO	1 - Conmemoración Día del Trabajo 2 - Conmemoración Día del Urólogo 8 - Conmemoración Día del Ortopedista 9 - Conmemoración Día de la Madre 10 - Conmemoración Día del Veterinario 12 - Conmemoración Día de la Enfermera 28 - Conmemoración Día del Ginecoobstetra
JUNIO	3 - Conmemoración Día Mundial de la Bicicleta 17 - Conmemoración Día del Higienista Dental 18 - Conmemoración Día del Padre 22 - Conmemoración Día del Abogado 22 - Conmemoración Día del Zootecnista 27 - Conmemoración Día Nacional del Servidor Público Celebración de cumpleaños de los colaboradores
JULIO	3 - Conmemoración Día del Economista 12 - Conmemoración Día del Médico Internista 16 - Conmemoración Día del Transportador 20 - Conmemoración Día de la Independencia de Colombia 24 - Conmemoración Día Nacional del Endocrinólogo Caminata ecológica
AGOSTO	4 - Conmemoración Día del Comunicador Social 11 - Conmemoración Día del Nutricionista 17 - Conmemoración Día del Ingeniero 26 - Conmemoración Día del Tecnólogo de Alimentos Feria de cometas - día de la familia



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-03

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

SEPTIEMBRE	6 - Conmemoración Día del Fonoaudiólogo 15 - Conmemoración Día del Gerontólogo 16 - Conmemoración Día de amor y amistad 26 - Conmemoración Día del Químico Farmacéutico 26 - Conmemoración Día Cirujano
OCTUBRE	3 - Conmemoración Día del Odontólogo 3 - Conmemoración Día del Archivista 7 - Conmemoración Día Mundial de Terapeuta Respiratorio 10 - Conmemoración Día del Brigadista 12 - Conmemoración Día de la Raza 14 - Conmemoración Día de los Tecnólogos 16 - Conmemoración Día Internacional del Anestesiólogo 18 - Conmemoración Día del Personal de Servicios Generales 20 - Conmemoración Día del 21 - Conmemoración Día del Promotor Social 22 - Conmemoración Día del Trabajador Social 23 - Conmemoración Día del Financiero 25 - Conmemoración Día del Instrumentador Quirúrgico 25 - Conmemoración Día del Administrador Público 27 - Conmemoración Día del Arquitecto 27 - Conmemoración Día del Mensajero 31 - Conmemoración Halloween Celebración de cumpleaños de los colaboradores
NOVIEMBRE	1 - Conmemoración Día del Vigilante 4 - Conmemoración Día del Administrador de Empresas 8 - Conmemoración Día Mundial de la Radiología 17 - Conmemoración Día del Terapeuta Ocupacional 20 - Conmemoración Día del Psicólogo 22 - Conmemoración Día del Psiquiatra 29 - Conmemoración Día del Neurólogo
DICIEMBRE	1 - Conmemoración Día Panamericano de la Farmacia 3 - Conmemoración Día del Médico 5 - Conmemoración Día Nacional del Fisioterapeuta 7 - Conmemoración Día de velitas 13 - Conmemoración Día del Oftalmólogo 14 - Conmemoración Día del Gastroenterólogo 16 - Inicio de novena de aguinaldos 24 - Conmemoración Navidad 31 - Conmemoración Fin de año Celebración de cumpleaños de los colaboradores

PRESUPUESTO

Los recursos para el plan de bienestar e incentivos están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual.

BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP - Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROCESO: TALENTO
HUMANO

CÓDIGO	THM-PL-03
VERSIÓN	3
VIGENCIA	26/01/2023

CONTROL DE CAMBIOS

APROBACIÓN					
	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	FECHA	FIRMA
REALIZÓ	Mónica Moreno	Líder Talento Humano	Talento Humano	23/01/2023	Monica Moreno
REVISÓ	Jorge Cabrera	Gestor Administrativo y financiero	Calidad	24/01/2023	Jorge Cabrera
APROBÓ	Viviana Clavijo	Gerente	Gerencia	26/01/2023	Viviana Clavijo

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITO	FIRMA
2	13/01/2022	Actualización del Documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno
3	26/01/2023	Actualización del Documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno

E.S.E
HOSPITAL De La Vega