

## **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL 2023**

### **E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS**

#### **EL CARMEN DE VIBORAL**

1. INTRODUCCIÓN
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
3. MARCO NORMATIVO
4. OBJETIVOS
  - 4.1 OBJETIVO GENERAL
  - 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. JUSTIFICACIÓN
6. BENEFICIARIOS
  - 6.1 BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS
  - 6.2 BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL
7. OBLIGACIONES
  - 7.1 DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
  - 7.2 DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS EL CARMEN DE VIBORAL
8. PERIODICIDAD
9. FINANCIAMIENTO
10. BIENESTAR SOCIAL
  - 10.1 ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA
  - 10.2 ÁREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD
  - 10.3 ÁREA SOCIAL
  - 10.4 ÁREA PREPENSIONADOS
  - 10.5 PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES
11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL
12. ESTÍMULOS E INCENTIVOS
  - 12.1 PREMIOS
  - 12.2 PROCESO DE SELECCIÓN
  - 12.3 REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Programa de Bienestar Social para la E.S.E Hospital San Juan de Dios el Carmen de Viboral tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mejor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la actividad institucional.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E Hospital San Juan de Dios acorde con la políticas estatales de administración del talento humano.

## 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar e Incentivos 2023 del Hospital San Juan de Dios El Carmen de Viboral se obtiene a través de:

La detención y análisis de la medición del riesgo psicosocial, encuesta realizada a todos los colaboradores, donde se identificaron los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y niveles de estrés en los colaboradores de la E.S.E, bajo los parámetros de la Resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019, con el fin de establecer acciones de intervención, prevención y promoción de la salud en el entorno laboral, describiendo las principales variables socio demográficas de la población evaluada, caracterizando los principales factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral de los colaboradores de la organización y sus factores protectores, planteando acciones generales de intervención y prevención de acuerdo a los factores de riesgo encontrados, con el fin de minimizar el impacto de los factores de riesgo y maximizar la influencia de los factores protectores (MarcadorDePosición1) de los colaboradores de la organización.

Además en la actualidad vivimos una cultura en la cual el esfuerzo cooperativo del hombre es la base de la sociedad, razón por la cual se ha dado cada vez más importancia al mejoramiento de las condiciones laborales del trabajador en general, se entiende que en el proceso de desempeño laboral, el empleado está expuesto a múltiples factores de riesgo entre ellos se encuentran los psicosociales, en las empresas actuales, los factores de riesgo psicosociales ocupan dentro del panorama de factores de riesgo un lugar importante, manifestado a través de patologías orgánicas, psicosomáticas y emocionales que van acompañados de alteraciones conductuales y comportamentales, dichas alteraciones son el producto de la estructura poco adecuada de los microambientales laborales que se convierten en agentes agresores de la salud y de la capacidad productiva del trabajador.

Además la aplicación de la encuesta de bienestar social realizada a fin del año 2021 los empleados demostraron interés por tardes recreativas, jornada de integración, actividad navideña y día del niño y la familia, viajar.

También se tuvo en cuenta la percepción a través de las encuestas de evaluación de actividades de bienestar desarrolladas en la anterior vigencia

Y objetivos del Plan Operativo Anual relacionados con el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Se encontraron variables en un nivel de riesgo alto y muy alto, las cuales requieren intervención inmediata y monitoreo constante en el marco de un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

Se identificaron “casos blancos” (colaboradores con valoraciones de riesgo alto y muy alto en todos los resultados de la evaluación de factores Psicosociales y estres) por tanto es muy importante que la organización cuente con la asesoría de un psicólogo especialista que sugiera la propuesta de intervención requerida.

Se requiere dar continuidad al plan de capacitación, con el fin de fortalecer sus competencias técnicas como sus competencias blandas.

Continuar realizando acciones preventivas y factores protectores de la salud liderado por un profesional en Sg-SST.

El Hospital debe generar estrategias que permitan gestionar el bienestar integral, físico, mental y social de los colaboradores.

Es de resaltar que para generar los cambios esperados en función de mejorar las condiciones de salud, seguridad y bienestar de los colaboradores se requiere una acción decidida de todos los actores de los diferentes procesos

Con estos resultados de la encuesta de riesgo psicosocial para la vigencia 2022 – 2024 se estructura el Plan de Mejoramiento, identificando las oportunidades de mejora que tiene entre otras acciones: continuar con acciones tendientes a mejorar la calidad de vida laboral, fortaleciendo la motivación y la satisfacción con el reconocimiento brindado por el Hospital en su trabajo, como aspecto fundamental para mejorar el clima laboral.

### 3. MARCO NORMATIVO.

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 trabajo para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente su 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”

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.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación recreación cultura y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicios a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social Laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ellos es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione, posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2018

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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 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 de 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.

PARÁGRAFO 1°, (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos cuando la entidad cuenta con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2° Para los efectos de este artículo se entenderá por familia al cónyuge o compañero(a), los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependen económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riegos Laborales.

Artículo 2.2.10.4, No podrán destinarse recursos dentro de los programas de Bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar sociales dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecido por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto – ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas;

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada 2 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 prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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 cantidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señala 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 hacerlo 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 laboral 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.



Artículo 2.210.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de la 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 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 efectuara 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 con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para definir los empates, con sujeción a los señalados 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.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar en 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 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.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas de trabajo estratégicamente fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15 Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivo se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan institucional de Incentivos y con el concepto de equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en primero y segundo lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles.

Parágrafo 1° Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2° El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de diciembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. 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 la cual contarán con la colaboración de la Comisión de personal.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conformes a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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 significado para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de protección y Servicio Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función en servicio de la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular a servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto contribuyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área es la de calidad de vida laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

## 4.OBJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones para el mejoramiento de la Calidad de vida laboral de los funcionarios del Hospital San Juan de Dios Carmen de Viboral, y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento, e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

### 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones públicas los programas de bienestar, estímulos e incentivos para los servidores públicos.
- Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios públicos y de sus equipos de trabajo.
- Generar estados efectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de los servidores públicos de Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre

- Fortalecer en los servidores públicos del Hospital San Juan de Dios Carmen de Viboral el concepto de desempeño en el nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado por lo tanto, requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Contribuir al desarrollo de su potencial de los servidores públicos tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo del Hospital San Juan de Dios Carmen de Viboral

## 5.JUSTIFICACIÓN

El plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos del Hospital San Juan de Dios, se encuentra enmarcado dentro de las políticas Nacionales e Institucionales de Administración de Personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los Servidores Públicos.

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 grupal.

Al elevar el nivel de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este 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.

## 6.BENEFICIARIOS.

### 6.1 BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Los servidores públicos del Hospital San Juan de Dios Carmen de Viboral, que ostentes derechos de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción de cada uno de los niveles jerárquico de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Asimismo, quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo con el Hospital San Juan de Dios Carmen de Viboral

## 6.2. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL.

Todos los empleados de Hospital San Juan de Dios – Carmen de Viboral y su núcleo familiar.

Para todos los efectos se entenderá por núcleo familiar el conyugue o compañero(a) permanente, los padres del empleados y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

## 7. OBLIGACIONES

### 7.1 DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por Talento Humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso de los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir con carácter obligatorio las actividades de capacitación para los equipos de trabajo
- Poner a disposición de Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la entidad considere pertinente.

### 7.2 DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE EL CARMEN DE VIBORAL

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Divulgar, Promocionar, e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.



- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores equipos de trabajo de Hospital San Juan de Dios – Carmen de Viboral.

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

## 8. PERIODICIDAD.

Anualmente el área de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo del Comité de Bienestar Social o el órgano colectivo que haga sus veces, ejecutará realizara seguimiento y evaluaré el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

## 9. FINANCIAMIENTO.

El financiamiento de plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se realizara con recursos del Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral con un presupuesto para la vigencia de 2023 de: Noventa y Tres Millones Novecientos Cuarenta y Siete Mil Setecientos Setenta y Seis Pesos M/I \$93.947.776.

## 10. BIENESTAR SOCIAL.

De acuerdo al diagnóstico y con el fin de promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, a través del programa de Bienestar Social del Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral, se determinaron cinco áreas de intervención que reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, las cuales conllevan a niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se verán reflejados en la calidad de prestación de nuestros servicios, tanto al interior del Hospital como hacia la ciudadanía, y a continuación se relacionan:

### 10.1 ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA.

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

La acciones que se emprendan en este sentido están 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.

## 10.2 ÁREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SALUD.

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

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

## 10.3 ÁREA SOCIAL

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

## 10.4 ÁREA PRE PENSIONADOS.

Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación 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 de inversión.

## 10.5 PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES.

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.



Con la realización de las actividades de tipo social y cultural, se busca rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como lectivo, ya que se comparte un mismo espacio, relacionándose con personas que tiene otro tipo de pensamientos y su propia construcción del mundo que lo rodea. Una de las actividades que desarrollara tal objetivo, es la de conmemoración de fechas especiales, tanto institucionales como personales, creándose una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr interacción, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Para todos los efectos, la participación del beneficiario en estas actividades es absolutamente voluntaria y por tanto su no participación no dará lugar a ningún tipo de reconocimiento y reintegro.

#### 11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

OPORTUNIDAD DE MEJORA (QUE)	PROGRAMACIÓN(CUANDO) (MES Y SEMANA)	CON QUE INSUMOS	
	MES/AÑO	VALOR	MACRO RUBRO
RECONOCIMIENTO AUXILIO ESTUDIANTIL PARA EL PERSONAL DE PLANTA	28/02/2023	2,900,000	21020211
TARDE RECREATIVA	17/02/2023	1,500,000	
DÍA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE	17/03/2023	3,000,000	
JORNADA RECREATIVA(DIA DE LA SALUD)	21/04/2023	1,500,000	
TARDE RECREATIVA	19/05/2023	1,500,000	
DÍA DEL NIÑO Y LA FAMILIA	30/06/2023	10,000,000	
TARDE RECREATIVA	14/07/2023	1,500,000	
TARDE RECREATIVA	18/08/2023	1,500,000	
DIA AMOR Y AMISTAD	22/09/2023	3,000,000	
JORNADA DE	14/10/2023		

INTEGRACIÓN Y CAPACITACIÓN	24/11/2023	10,000,000	
TARDE RECREATIVA	24/11/2023	1,500,000	
INTEGRACIÓN NAVIDEÑA	16/12/2023	15,000,000	

## 12. ESTUMILOS E INCENTIVOS.

Como políticas y mecanismos, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea la manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carreras administrativa que aportan al logro de las metas institucionales, se definen de las actividades del programa de estímulos e incentivos.

El comité de bienestar social elaboró el instructivo donde se establecen lineamientos para el otorgamiento de estímulos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforma y por equipos de trabajos basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral así como de incrementar sus posibilidades de acceso dentro la carrera administrativa, lo anterior en cumplimiento al decreto 1567 del 05 de agosto de 1998 título II capítulo del 1 al capítulo V este instructivo está en proceso de revisión y aprobación.

### 12.1 PREMIOS

- Mejor funcionario de carrera administrativa
  - Diploma o certificado de reconocimiento como resultado del merito
  - Dos (2) días de permiso remunerado.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción
  - Diploma o certificado de reconocimiento como resultado del merito
  - Dos (2) días de permiso remunerado

Mejores equipos de trabajo

Primer puesto



- Dos (2) días de permiso remunerado para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Segundo puesto

- Un (1) dos días de permiso remunerado para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo

### 12.3 PROCESO DE SELECCIÓN

Para todos los efectos al momento de otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de los equipos de trabajo se determina con base en la evolución de los resultados del trabajo en equipo y la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.

Mejores funcionarios de carrera administrativa (y por nivel jerárquico) y mejor empleo de libre nombramiento y remoción

En el mes de noviembre, el comité de bienestar social o el órgano colectivo que haga sus veces, dará inicio al proceso de elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa de la entidad (y por nivel jerárquico) así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción para lo cual la coordinación del grupo del grupo del talento humano, presentara el listado de los funcionarios de carrera administrativa de todo el hospital, que haya alcanzado el nivel de sobresaliente en la evaluación de desempeño del semestre anterior y de los empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Dentro de los 10 días hábiles siguiente al recibo de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios, el comité de bienestar o el órgano colectivo que haga sus veces, seleccionara dentro de los servidores públicos de que obtuvieron mayor puntaje y calificación sobresaliente, tres funcionarios por nivel jerárquico.

De lo anterior, el comité de bienestar o el órgano colectivo que haga sus veces levantara un acta que será enviada al grupo de talento humano; y este una vez reciba el acta correspondiente y dentro los 15 días hábiles siguientes, organizara y desarrolla un proceso democrático para que todos los funcionarios de la entidad, elijan dentro de los seleccionados al mejor funcionario de la entidad y por nivel jerárquico, así como al mejor empleado de mi de libre nombramiento y remoción.



## E.S.E Hospital San Juan de Dios

Una vez elegidos los mejores funcionarios, mediante actos administrativos se formalizará la selección y asignación de incentivos, siendo exaltados en acto público, en el cual se hará entrega del correspondiente reconocimiento

### Mejores equipos de trabajo

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para cumplir por los incentivos institucionales;

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Para todos los efectos, se entenderá por equipo de trabajo de grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requiriendo para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, integrantes del equipo de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de entidad.

Una vez conformados los equipos de trabajos, estos deberán de inscribir el proyecto institucional ante el coordinador del grupo de talento humano, que verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos y remitirá al comité de capacitación aquellos que los reúnan, afectar sustentación pública de sus proyectos antes del 30 de noviembre, del año en curso debiéndose realizar la elección del mejor equipo de trabajo antes del 15 de diciembre del mismo año

Los equipos serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas, teniendo en cuenta los factores de calificación fijados por el comité de capacitación o el órgano colectivo que haga sus veces, el resultado será consignado en acta que será enviada al gerente del Hospital o quien haga sus veces, quien mediante acto administrativo asignará a los mejores equipos de trabajo el incentivo establecido.

En acto público serán proclamados los mejores equipos de trabajo seleccionados de la entidad.

### 12.3 REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN.

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño, en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.