

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 1 de 26



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO –
CAMPOALEGRE – HUILA

VIGENCIA 2022

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 2 de 26

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION	3
2.	ALCANCE	5
3.	OBJETIVO GENERAL	5
3.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4.	JUSTIFICACIÓN.....	6
5.	ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS.....	7
6.	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN.....	13
7.	DESARROLLO DE LAS EJECUTORIAS DEL PLAN	16
7.1.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	16
7.2.	PROGRAMA DE LUDICA Y ESPARCIMIENTO.....	17
7.3.	PROGRAMA DE DEPORTES Y ACTIVIDAD FISICA	18
7.4.	PROGRAMA DE RECREACION, CULTURA Y VACACIONAL.....	19
7.5.	PROGRAMA DE CAPACITACION INSTITUCIONAL Y DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO	19
7.6.	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO Y PREMIOS.....	20
8.	ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	20
8.1.	BIENESTAR LABORAL	20
9.	PLAN DE TRABAJO	22
9.1.	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA	22
9.2.	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	22
9.3.	MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	23
9.4.	ÁREA DEPORTIVA	23
9.5.	ÁREA CULTURAL	23
9.6.	ÁREA RECREATIVA	24
10.	EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2022	24
11.	PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2022	25
12.	MECANISMOS DE SUPERVISIÓN.....	25
13.	CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022.....	26

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 3 de 26

1. INTRODUCCION

Una Empresa Social del Estado Hospital Público no tiene valor de mercado; ya que como capital contable depende de su autosostenibilidad económica y financiera y su permanencia en el área de gestión sanitaria depende de los resultados de su índice de riesgo fiscal y financiero, pero como cumplidora de los fines esenciales del estado con su balance social incluido, el valor social y humano de este ente depende de su capital intelectual, el cual se subdivide a la vez en capital humano, capital estructural y capital relacional.

Entendiendo el capital intelectual como los recursos no financieros que permiten generar respuestas a las necesidades de servicios de salud que demanda en su nivel de resolutive sus usuarios y pacientes y la capacidad de respuesta de quienes trabajan para ello y cooperan a generar satisfacción integral en los mismos. El capital humano de sus gentes, son capacidades individuales y colectivas de sus empleados, funcionarios o trabajadores, para mediante una prestación de servicios de salud pertinente con trabajo en equipo, centrado en el paciente y valores resuelva sus necesidades de atención y la garantía de la calidad del servicio genere satisfacción al usuario en los tiempos y costos requeridos, para lo cual su cadena social de valor se efectúa mediante el liderazgo, la experiencia, el conocimiento, las destrezas y las habilidades especiales de las personas participantes en la procesos operativos y de apoyo como organización de salud con su rol misional pertinente.

Así mismo, el capital estructural son las capacidades organizacionales necesarias para responder a los requerimientos de mercado tales como la acertada contratación, la adecuada facturación y el óptimo recaudo que respaldan la relación médico paciente, para permitir gozar de un Hospital clínicamente seguro y administrativa y financieramente viable, para los cual el know-how, la capacidad técnico científica de productos y servicios, el conocimiento acumulado y su disponibilidad, los sistemas, las metodologías y la cultura propia de la organización en cumplimiento de su rol como Hospital Público ESE no se logre, si no con la disposición de competencias y requisitos eficientes de su gente.

En el mismo sentido, como toda organización que realiza una labor del pago de la deuda social en salud, registra un capital relacional manifestado en los derechos que registra en el sistema de salud y el esquema de aseguramiento, los pacientes sujetos de atención en su área de gestión sanitaria, su reputación como entidad pública y centro de referencia, las buenas prácticas de seguridad del paciente, su identidad en el esquema de aseguramiento, el tipo de atención que

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 4 de 26

presta y la lealtad de sus funcionarios, revisten unos factores prioritarios que garantizan una calidad del servicio eficiente.

Por ello, si los niveles jerárquicos OPERATIVOS, ADMINISTRATIVOS Y LOGISTICOS de la ESE en su nivel de resolutive, GARANTIZAN LA PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD Y RENTABILIDAD para su auto sostenibilidad económica y social, ello se debe a este capital intelectual que son sus funcionarios de planta y por ende si la satisfacción del usuario es la satisfacción del capital intelectual, humano, estructural y relacional, este también para su funcionamiento necesita un sistema de capacitación, incentivos, estímulos, reconocimientos y bienestar social que le permitan en su labor diaria cada día ser mejores, coadyuvando a una vocación de servicios renovadas y de humanismo social constante a lugar.

De allí la importancia de generar planes de capacitación, incentivos y procesos de bienestar para quienes cumplen una eficiente y eficaz labor en nuestro Hospital Público ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, que lo importante no son los recursos escasos involucrados, si no la organización y el fomento del clima laboral gratificante que se fomenta con estas atenciones donde se observa cuán importante es su labor, en la contribución de la grandeza institucional que fomentan con su granito de arena como fuerza de trabajo donde el paciente es el foco central de la atención en salud.

En el contexto anterior, el legislador extraordinario a través del Decreto Ley creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del estado. El artículo 18 del mencionado decreto ley indica que el sistema de estímulos a favor de los empleados públicos se conforma con dos programas: 1) programa de bienestar social y 2) programa de incentivos. Aspectos que son retomados en el Decreto 1082 de 2015.

Con este plan de bienestar social e incentivos se busca el cumplimiento de las normas vigentes y por otro poder organizar, estructurar unas políticas públicas que sean aplicadas en el entorno laboral y social de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila incluyendo la atención eficaz a todos sus usuarios en cumplimiento de su objeto misional.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 5 de 26

2. ALCANCE

Las ejecutorias de bienestar social de acuerdo con la normatividad vigente de la función Pública acogen a los empleados de nómina permanente y temporales de la entidad y los incentivos institucionales acogen a todo el talento humano de la ESE Hospital del Rosario.

3. OBJETIVO GENERAL

Implementar en la presente vigencia el plan de bienestar social e incentivos de la ESE Hospital del Rosario, propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y su desempeño laboral de los servidores de la ESE, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, que fomenten el desarrollo integral, elevando los niveles de satisfacción, efectividad y el sentido de pertenencia del talento humano con la institución a través de un mejor ambiente de trabajo que permita aumentar el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

El PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2022 de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila, propenderá generar un clima organizacional gratificante y el reconocimiento a los derechos que tiene el talento humano de la E.S.E mejorando sus relaciones laborales, sociales y de bienestar en su desempeño institucional. Fortaleciendo las aptitudes, según las necesidades evidenciadas, de formación y capacitación expresadas por los servidores, a través del Plan Institucional con el fin de promover el desarrollo integral de los servidores.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación del talento humano de la ESE.
- ✓ Desarrollar y fortalecer los valores institucionales que conforman el Código de Integridad, en función de una cultura de servicio, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad, para mejorar la prestación de los servicios brindados por la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila.
- ✓ Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- ✓ Responder a problemas que debe resolver en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 6 de 26

- ✓ Orientar las acciones hacia el reconocimiento y fortalecimiento de los valores Institucionales y procedimientos administrativos.
- ✓ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- ✓ Desarrollar distintas actividades que permitan favorecer el mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal, para recompensar el desempeño efectivo de los empleados.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2022, busca responder a las necesidades y expectativas del talento humano y favorecer el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del talento humano con su entidad, enmarcado dentro de la calidad como parte de la cultura institucional.

El plan de bienestar social e incentivos pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila, frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, permitiendo a los colaboradores de la Institución desarrollar competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales, teniendo en cuenta que el objetivo principal es el mejoramiento de la calidad de vida, desempeño laboral de su capital humano.

Es así como, mediante los lineamientos del plan de bienestar social e incentivos reconocerán y exaltarán los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, por sus empleados de manera individual o grupal y que benefician a todo el personal de la Institución.

4. JUSTIFICACIÓN

El plan de bienestar social e incentivos de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila, se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Institucionales, fortaleciendo las competencias, el bienestar, desempeño laboral y motivación para el talento humano.

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. Se

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 7 de 26

espera que el presente plan 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.

De esta forma, se contribuye al logro de estos objetivos planeados, fortaleciendo de tal manera la vida laboral del empleado, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad, donde se hace necesario el reconocimiento del funcionario como factor decisivo para la prestación del servicio.

Por tal razón, el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, se realiza como un proceso orientado al mejoramiento de las condiciones de vida de cada funcionario, que favorezcan el desarrollo integral, su nivel de vida y el de su familia; de esta manera se logra la satisfacción de las necesidades de cada uno de ellos, a fin de que se labore en un ambiente armónico y pacífico.

5. ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS

El sistema de empleos públicos vigentes en las entidades públicas del país, así como registran eficiencia, eficacia, competencias y resultados, deben tener una compensación por su desempeño técnico, laboral y profesional y se estructura en el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS conforme a las siguientes normatividades:

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.

El artículo 18 del Decreto anterior, indica que el sistema de estímulos a favor de los empleados públicos se conforma en dos programas: 1. Programa bienestar social. 2. Programa de incentivos.

Estos programas tienen diferentes actividades conforme al Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y preceptúa que 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 con aspectos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud y de la 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 8 de 26

Los ejes centrales de este Plan y que se pueden contemplar en el Plan de bienestar son:

a) El de protección y servicios sociales que incluyen actividades:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- 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.
- 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.

b. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

Adicionalmente en 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.”

Así mismo el artículo 20 ibídem, precisa las condiciones y características que las entidades deben contemplar para su aplicación, señalando en su párrafo único que “*tendrán derecho a beneficiarse del programa de bienestar social todos los empleados y sus familias*”.

El Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 9 de 26

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 cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

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 Riesgos 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 social 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 ofrecidos 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 10 de 26

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 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 al pre pensionado 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 calidad 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 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 11 de 26

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

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.

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

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

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.

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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 12 de 26

2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo 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. El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

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 incentivos 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 del 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 segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. 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 2º. 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 noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 13 de 26

niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

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

PARAGRAFO: Con la entrada en vigor de la Ley 1952 de 2019, se estará pendiente de hacer las adecuaciones típicas en lo que se referencia en esta Ley para aplicar en los programas de capacitación, bienestar social y estímulos del trabajador y sus familias.

Complementariamente, con ocasión de la pandemia - emergencia del covid-19 y sus efectos, es igualmente pertinente fortalecer la preparación y capacitación tendiente contrarrestar y prevenir efectos colaterales, no solamente en los empleados de la ESE si no también, en los usuarios de los servicios públicos a su cargo; y así se proyectara, en la ejecución presupuestal de estos derechos de los servidores públicos.

6. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

La E.S.E Hospital del Rosario, realizó un análisis de las herramientas administrativas a través del diagnóstico integral talento humano, documento establecido con hallazgos e intervención de avance por año, así mismo la Institución en pro de dar cumplimiento con el Modelo integrado de Planeación y Gestión realiza el autodiagnóstico de la Política de Gestión del Talento Humano en donde se evidenció que la entidad presenta las siguientes fortalezas y debilidades para la intervención de los hallazgos.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 14 de 26

Fortalezas:

Una de las fortalezas de la entidad se relaciona con la variable de gestión del SIGEP para servidores públicos la cual obtuvo 90 puntos, mientras que la variable relacionada con los perfiles de empleos obtuvo una puntuación de 80, ambas pertenecientes a la categoría de gestión de la información.

Con relación al manual de funciones y competencias, la entidad se encuentra en una valoración correspondiente a 80 puntos que se soporta con la existencia de un manual que incluye las funciones y los perfiles de todos los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, así como las competencias del Decreto 1083 de 2015, actualizado y abierto para consulta de toda la Entidad.

Categoría “meritocracia” relacionado al envío oportuno y en su totalidad de las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente.

Los resultados de la evaluación de periodo de prueba se utilizan como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual, con 90 puntos hace referencia a la categoría de “Gestión del desempeño”.

Categoría “gestión de la información” en donde se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales), y se pueden generar reportes de caracterización, gestión de desarrollo y gestión de rendimiento con 90 puntos.

Categoría “gestión del conocimiento” se han implementado mejoras en las competencias de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión.

Categoría “bienestar” se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, incentivos no pecuniarios, actividades de promoción y prevención de la salud y se tramitó la nómina oportunamente, llevando registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones.

Categoría “administración del talento humano” se tramita la nómina oportunamente, se llevan registros de todas las variables y se hacen análisis periódicos para tomar decisiones.

Categoría “gerencia pública” con una valoración global de 73,3%, dentro de las variables con mejor puntuación se encuentran: promover la rendición de cuentas, implementación de mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño del gerente y las oportunidades para que funcionarios de carrera desempeñen cargos gerenciales.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 15 de 26

Debilidades:

Categoría “conocimiento normativo y del entorno” se refleja una debilidad en cuanto a la planeación estratégica en los diseños de las áreas, conocimiento de la normatividad aplicable al proceso y los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, estas variables cuentan con una puntuación entre 50 y 60.

Categoría “gestión de la información” relacionada con el personal contratista en cuanto a la gestión y verificación de la información, planta global, estructural, tipos de vinculación, antigüedad en el estado, cargos en vacancia definitiva o temporal e información proveniente de diferentes diagnósticos se considera una debilidad, ya que los valores se encuentran entre los 50 y 70 puntos.

Por su parte la categoría “Planeación estratégica” se considera una debilidad ya que los valores asignados se encuentran entre 30 y 75 puntos, estos hacen referencia a la planeación estratégica del talento humano.

Categoría “Provisión del empleo” en sus variables: oportuna provisión de vacantes definitivas y temporales, ausencia de lista de elegibles, trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servido, las variables mencionadas anteriormente se encuentran entre los 40 y 70 puntos.

Categoría “Inclusión” cumplimiento del decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad con una puntuación de 20.

Categoría “conocimiento institucional” realizar inducción y reintroducción a los servidores públicos, cuyas variables obtuvieron con 50 puntos.

Categoría “gestión de la información” en sus variables de rotación del personal, ausentismo, movilidad o reubicaciones y porcentaje de asistentes a actividades de bienestar y capacitación de la entidad, las anteriores con valores entre los 20 y 60 puntos respectivamente.

Categoría “gestión del desempeño” se ha contemplado la adopción del sistema de evaluación del desempeño pero no se ha ejecutado, igualmente hace falta realizar seguimiento a los planes de mejoramiento individual.

Categoría “capacitación” con un promedio de 49,2% debido a que no se tuvieron en cuenta el 100% de los elementos que contempla em modelo integrado de planeación y gestión.

Categoría “bienestar” con un promedio del 52,6% debido a que no se cumplió con la totalidad de los elementos que contempla em modelo integrado de planeación y gestión.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 16 de 26

Categoría “administración del talento humano” con una valoración global de 52,5% debido a la falta de socialización y puesta en marcha de programas como: estado joven, servimos en la entidad, horarios flexibles y otros.

Categoría “contratistas” ya que representan proporcionalmente menos del 30% de los funcionarios de planta.

Finalmente, el componente de retiro representa una debilidad para la entidad, pues de manera global cuenta con un porcentaje del 20%, indicando falencias en todas las categorías que la conforma.

7. DESARROLLO DE LAS EJECUTORIAS DEL PLAN

7.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas del talento humano 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.

Dichos planes y programas buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar; garantizando su formación integral y de salud, para de esta manera puedan responder a sus necesidades dadas los permanentes requerimientos que, en materia de medicina preventiva, capacitación, recreación y turismo se demande.

Los servicios que se ofrecen para el bienestar social están dirigidos a promover la salud, prevenir enfermedades, adicciones y accidentes y elevar el nivel y calidad de vida, se otorgan mediante cursos, talleres, campañas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar y educación para una vida mejor.

El Programa de Bienestar Social está compuesto por las siguientes actividades:

Actividades de Calidad de Vida:

- Mejoramiento del Clima organizacional
- Desvinculación laboral asistida
- Incentivos

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 17 de 26

Para la regulación y manejo del Plan de incentivos, estará a cargo del Comité de Bienestar Social. Actualmente el Comité de Bienestar Social está conformado por:

1. El Gerente de la ESE o su delegado lo presidirá
2. Profesional Administrativo y Financiero de la ESE
3. Secretaria de la ESE Hospital del Rosario
4. Dos representantes de los funcionarios o empleados de la ESE, quienes serán elegidos en la asamblea General.

La función principal de los miembros del comité es recomendar a la Gerencia de la ESE, la ejecución de las labores inherentes a las actividades y ejecución de sus recursos de destinación específica para el éxito de dichos programas y participar en la realización y ejecución de dichas actividades en términos de responsables organizacionales.

El comité de Bienestar Social e incentivos de la ESE promoverá durante el año orientación, asesoría y asistencia técnica pertinente en las siguientes Jornadas:

1. De Orientación; promoción y Uso de los programas sociales de las Caja de Compensación Familiar
2. De los Programas de Vivienda del FNA y de otras entidades con criterios de beneficios sociales
3. De los fondos de cesantías y sus beneficios a los empleados afiliados
4. De los Fondos de pensiones para establecer el estado del derecho individual y colectivo de los afiliados en la ESE
5. de Administradora de Riesgos Laborales sobre todo en la orientación del programa de riesgos y mapa de riesgos laborales.

Cuando se reciban recursos por fuera del presupuesto, sin menoscabo o violación legal de las obligaciones con los funcionarios de la ESE y sus directivas o donaciones para realizar jornadas de bienestar social o atender invitaciones de otras entidades del sistema de salud, podrán beneficiarse los empleados temporales y por prestación de servicios con más de una vigencia de estar contratados por la ESE.

7.2. PROGRAMA DE LUDICA Y ESPARCIMIENTO

A partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los servidores de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 18 de 26

- ❖ Actividades para la Conmemoración del día del Servidor Público
- ❖ Día de la Enfermera
- ❖ Día del Médico
- ❖ Día del Odontólogo
- ❖ Día del contador
- ❖ Día de la Mujer
- ❖ Día del Hombre
- ❖ Desarrollo de la Novena Navideña con la participación de todo el talento humano
- ❖ Demás días de interés para la Institución

El comité de bienestar atenderá invitaciones en encuentros familiares, jornadas de socialización e integración comunitaria, jornadas de eventos con alianza de usuarios EPS y otras entidades gubernamentales con programas sociales e impulsará la participación de sus funcionarios.

El Comité de bienestar promoverá las jornadas lúdicas y de integración de sus trabajadores y familias e impulsará eventos de enseñanzas y aprendizajes folclóricos regionales, participación en jornadas culturales y afines e incentivará a los funcionarios a su participación.

7.3. PROGRAMA DE DEPORTES Y ACTIVIDAD FISICA

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar, permitirá fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico, procurando la convivencia constructiva a través del refuerzo de valores corporativos como el respeto, la disciplina, el compromiso, la responsabilidad, la solidaridad y la tolerancia, e, impulsando actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, ejecutando actividades recreativas y deportivas tales como:

Campeonatos de Futbol, tenis de mesa, ajedrez, atletismo, baloncesto, voleibol, rumba terapia, jornadas recreativas y deportivas, caminatas ecológicas, entre otros.

El comité de bienestar podrá promover la actividad física y deportiva de los empleados de la ESE y podrá financiar la participación de los empleados deportistas en jornadas competitivas especialmente las que se organicen en las entidades del sistema de salud regional.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 19 de 26

El comité de bienestar podrá organizar eventos deportivos al interior de la ESE e impulsará competencias internas para promover la actividad física e integración deportiva de los funcionarios de la ESE y sus familiares

7.4. PROGRAMA DE RECREACION, CULTURA Y VACACIONAL

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 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.

El comité podrá en la presente vigencia impulsar actividades de encuentros familiares, jornadas de recreación, talleres de artes, obras de teatro, paseos y jornadas de celebración de cumpleaños de los funcionarios y actividades culturales que integren al trabajador con sus familias y el sentido de pertenencia de la ESE.

7.5. PROGRAMA DE CAPACITACION INSTITUCIONAL Y DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO

Acorde con el sistema Nacional de capacitación, se da a los empleados de la ESE una mayor capacidad de aprendizaje y acción, en función de lograr la eficacia y la eficiencia institucional acorde con los decretos 1567/98; la Ley 909 de 2004 artículo 36. Decreto 1227 de 2005 en sus artículos 65 y siguientes y a Nivel territorial la Ley 1551 de 2012 artículo 6; el decreto 1083 de 2015 en sus artículos 2.2.9.1 y 2.2.93.

Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional. (concepto 282361 del 27 de agosto de 2019 DAFP).

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 20 de 26

7.6. PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO Y PREMIOS

El comité de bienestar en la presente vigencia establecerá los mecanismos para hacer en una o varias jornadas reconocimientos a los siguientes incentivos:

- Reconocimiento por la trayectoria laboral
- A los funcionarios pre pensionados una vez dentro de la vigencia del periodo del Gerente.
- Al empleado que desarrolle los valores corporativos

8. ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Como políticas y mecanismos, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo del talento humano que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las actividades del programa de Estímulos e Incentivos.

Se elabora 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 conforman y por equipos de trabajo, 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 ascenso dentro de la carrera administrativa. Lo anterior en cumplimiento al Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998, Título II, Capítulo del 1 al Capítulo IV.

Con el propósito de mejorar el desempeño del talento humano de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales, tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la Entidad.

Promoviendo y ejecutando acciones de Estímulos e Incentivos en los diferentes Niveles, permitirá motivar a los funcionarios e incorporarles los valores institucionales de compañerismo, trabajo en equipo, calidad de atención al público y disposición permanente de encontrar soluciones a los problemas cotidianos de cada dependencia.

8.1. BIENESTAR LABORAL

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 21 de 26

Está dirigido a los Servidores (as) Públicos (as) de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila y en algunos casos a su núcleo familiar.

BENEFICIARIOS:

Se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por el área de Talento Humano de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el área de Talento Humano de la ESE Hospital de Campoalegre – Huila.
- ✓ Con el registro de asistencia el servidor y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma.
- ✓ Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad.
- ✓ Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales y los valores del servicio público (honestidad, responsabilidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia y conciencia ambiental), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.
- ✓ Cuando el servidor (a) o participante incurra en alguna de las conductas del punto anterior será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a alguna actividad de bienestar programada por el área de Talento Humano de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila.

OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL DEL ROSARIO DE CAMPOALEGRE – HUILA:

- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores en el presente Plan.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Comunicar los incentivos para los equipos de trabajo y los mecanismos de selección para la Institución.
- ✓ Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y equipos de trabajo.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 22 de 26

9. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo del PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS está enmarcado para su desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en la Política Pública reúnen conceptos de **integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.**

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social e incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajarán en las áreas antes relacionadas.

Es a través de dichas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS que se lleva anualmente.

9.1. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

Se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios, potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción, contribuyendo de esta forma, a una mayor productividad.

9.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 23 de 26

anterior impacta positivamente tanto a la productividad como a las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, a través de actividades enfocadas hacia la solución de problemas y mejoramiento de las condiciones de la vida laboral, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

9.3. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

De conformidad con el Artículo 2.2.10.7. del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, **por lo menos cada dos años** y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

9.4. ÁREA DEPORTIVA

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

Así mismo, permitirá fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico, procurando la convivencia constructiva a través del refuerzo de valores corporativos como el respeto, la disciplina, el compromiso, la responsabilidad, la solidaridad y la tolerancia, e impulsando actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

9.5. ÁREA CULTURAL

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 24 de 26

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación en el desempeño eficaz y con compromiso para propiciar un mejoramiento en el clima institucional.

9.6. ÁREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar, con fundamento en lo establecido en el Art. 70 del Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración, a través de actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de los Empleados de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila y la de su familia.

10. EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2022

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción del cliente interno frente a cada una de las actividades desarrolladas por medio de este Plan de bienestar social e incentivos, se aplicarán cualquiera de los tres (3) instrumentos de recolección de información en cada una de las actividades programadas:

a) Listados de asistencia: Los cuales se deben diligenciar al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participaron. Al finalizar la actividad se deberá remitir dicho soporte por correo electrónico, a la Líder de Talento Humano.

b) Encuesta de satisfacción: Esta se deberá diligenciar, por una muestra significativa de participantes al final de la actividad.

c) Registro fotográfico de la actividad: El cual puede ser remitido por correo electrónico a la Líder de Talento Humano.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 25 de 26

11. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2022

Para el desarrollo de todas las jornadas, las cuales se irán ejecutando en la medida en que el comité de bienestar social vaya cumpliendo las responsabilidades asignadas y deberá entenderse que en el plan de acción de bienestar y estímulo deben realizarse dichas actividades en una programación que cubra todo el año, se registra programado para aprobación final de la gerencia de la ESE los siguientes recursos:

Código CCPET 2022	NOMBRE DE LA CUENTA	APROPIACION INICIAL
2.1.1.01.03.020	Estímulos a los empleados del Estado	\$24.000.000,00
2.1.1.01.03.020	Plan de incentivos y estímulos	\$12.000.000,00

La ESE Hospital del Rosario, podrá buscar recursos de donación o cofinanciación de personas y entidades sin comprometer su autonomía e independencia para mejorar los procesos de bienestar e incentivos del plan.

12. MECANISMOS DE SUPERVISIÓN

El jefe de control interno de la ESE velará porque este plan registre el manejo de los recursos y actividades programadas de manera ética y transparente e informará de cualquier anomalía a la gerencia y al mismo comité de bienestar para los ajustes pertinentes.

El presente plan como todos los recursos en que son comprometido el presupuesto de la ESE será vigilado y evaluado por los organismos de control y la ESE se acogerá a los pronunciamientos de dichos informes para atender en forma eficiente la normatividad en las ejecuciones de sus actividades inherentes.

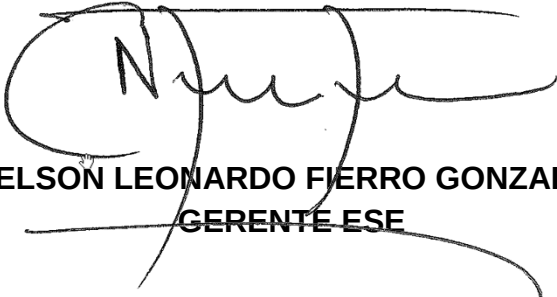
"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-01	VERSION: 03	Página 26 de 26

13. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

PROGRAMAS EN ÁREA DE	ACTIVIDADES	MESES DEL AÑO 2022											
		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC	
RECREACION, CULTURA Y VACACIONAL	Conmemoración día del Servidor Público												
	Reconocimiento a días especiales.												
	Día de la bicicleta, viernes cultural, participación lúdica y deportiva.												
	Compartir navideños												
	Actividad Ecologica												
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Talleres y capacitación de hábitos de vida saludable												
	Cuidados de la salud: Exámenes médicos,periodicos de acuerdo con lo estipulado en el SG SST.												
INCENTIVOS	Estrategia "Funcionario del mes"												
	Porgrama de reconocimiento a la trayectoria laboral												
	Programa de reconocimiento a la participación ciudadana												

	ACTIVIDAD REALIZADA
	ACTIVIDAD PROGRAMADA


NELSON LEONARDO FIERRO GONZALEZ
GERENTE ESE

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente