

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 1 de 25




---

**PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL,  
BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS**

---

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO – CAMPOALEGRE –  
HUILA

---



**2025**

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 2 de 25

## CONTENIDO

1. INTRODUCCION .....	3
2. PRESENTACIÓN .....	5
3. JUSTIFICACIÓN .....	6
4. ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS .....	7
5. OBJETIVO GENERAL.....	13
5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
6. ALCANCE Y METODOLOGÍA .....	14
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL .....	15
7.1 PROGRAMA DE LUDICA Y ESPARCIMIENTO .....	16
7.2 PROGRAMA DE DEPORTES Y ACTIVIDAD FISICA.....	17
7.3 PROGRAMA DE RECREACION Y CULTURA .....	18
7.4 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO Y PREMIOS .....	18
8. PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	18
8.1 PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	19
9. PLAN DE TRABAJO .....	20
9.1 GESTIÓN DE ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA INSTITUCIONAL.....	21
9.2 GESTIÓN DE ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	21
9.3 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL .....	22
9.4 GESTION DE ACTIVIDADES DEPORTIVA.....	22
9.5 GESTIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES .....	22
9.6 GESTION DE ACTIVIDADES RECREATIVAS .....	22
<b>9.7 SERVICIO SOCIAL Y PROTECCIÓN.....</b>	<b>23</b>
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2023. ....	23
11. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2024 .....	24
12. MECANISMOS DE AUDITORIA Y CONTROL DE LOS PROGRAMAS .....	25
13. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 .....	25

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 3 de 25

## 1. INTRODUCCION

Colombia para la vigencia 2025, esta aportas de la aprobación de una reforma de la salud, entre los cuales la formalización laboral de los empleados en la Empresa Social del Estado hospital público es uno de los mejores incentivos y gestión de bienestar social que puede existir en el cumplimiento de resolver la realidad sobre la forma; 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 su gente, 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 los 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, respaldan la relación médico paciente, para permitir gozar de un hospital clínicamente seguro y administrativa y financieramente viable, para lo cual 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 alcance 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

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 4 de 25

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 logísticos 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 es su gente 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 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 incentivos y procesos de bienestar para quienes cumplen una eficiente y eficaz labor en nuestro hospital público ESE, 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 les mandamos el mensaje de 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.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 5 de 25

## 2. PRESENTACIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2025; busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores, orientado al desarrollo del Talento Humano y a 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 Servidor Público con su entidad, enmarcado dentro de la calidad como parte de la cultura institucional.

El Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar Social y Estímulos, 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 Incentivos Institucionales, Bienestar Social y Estímulos 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 beneficien a todo el personal de la Institución.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 6 de 25

### 3. JUSTIFICACIÓN

El plan de incentivos institucionales, bienestar social y estímulos de la E.S.E Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila, se encuentra enmarcado dentro de las Políticas institucionales de la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG con sus criterios diferenciales que registra el Modelo de Prestación de Servicios de Salud de la ESE, en los estándares de consolidación, para el fortaleciendo de las competencias, el bienestar, desempeño laboral 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, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional, que responda a la satisfacción de los usuarios.

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 Incentivos Institucionales, Bienestar Social y Estimulos, 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.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 7 de 25

#### 4. 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 para lo cual sus reglas de juego y estructura del Plan De Incentivos Institucionales Bienestar Social y Estímulos están plasmadas principalmente en las siguientes normatividades:

Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

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.

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.”

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.

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

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:

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 8 de 25

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

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 menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan 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 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.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 9 de 25

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.

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.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 10 de 25

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

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

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.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 11 de 25

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 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.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 12 de 25

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 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.

Concepto 158571 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública. REF: BIENESTAR SOCIAL. Programas. Comité de bienestar social. RAD. 20202060130842 del 1 de abril de 2020.

Concepto 047841 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública Participación del empleado nombrado en período de prueba en los programas de bienestar social y planes de incentivos de la entidad. RAD.: 20212060068542 del 09-02-2021.

Los hospitales públicos ESES, en forma generalizada vienen haciendo praxis de contratación OPS que, por lo general con una nómina mínima, registran contratación laboral que desborda la realidad sobre la forma y por ello como el programa de bienestar social no aplica para ello, este no viene siendo relevante; se espera a corto plazo que con el cumplimiento de las sentencias constitucionales que exigen en corto tiempo la formalización laboral de los empleados misionales que prestan servicios de salud, se establezca una nómina posible que permita mejorar este derecho al mayor número de funcionarios de nuestra ESE.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 13 de 25

## 5. OBJETIVO GENERAL

Implementar y Actualizar en la vigencia 2025, el plan de incentivos institucionales; bienestar social y estímulos 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 servidor público 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 Incentivos Institucionales, Bienestar Social Y Estímulos vigencia 2024 de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila, ha venido generando un clima organizacional gratificante y el reconocimiento a los derechos que tienen los empleados, funcionarios y trabajadores de la E.S.E de nómina de planta permanente y sus ejecutorias han mejorado 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 de su programación de ejecuciones de bienestar social inherentes de su ficha FIEL; con el fin de promover el desarrollo integral de sus servidores públicos.

### 5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Mejorar los procesos de incentivos, bienestar social y capacitación a el mayor número de los empleados de la ESE, para lo cual la proyección de su formalización laboral cumplirá este cometido.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la ESE.
- ✓ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Institucional.
- ✓ Desarrollar y fortalecer los valores institucionales que integran 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.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 14 de 25

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Mejorar las condiciones laborales, tendientes a garantizar un ambiente de trabajo sano, que permita una mayor creatividad y participación de los colaboradores, para así, contribuir con la eficiencia, la efectividad y la productividad en su desempeño

## 6. ALCANCE Y METODOLOGÍA

La ejecución de las actividades programadas en el presente Plan de Incentivos institucionales bienestar social capacitación y Estímulos se aplicarán individualmente a los empleados de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila, que cumplan los requisitos que para tal efecto se fijen. Los empleados provisionales y temporales al igual que los contratistas que lleven por lo menos un año de vinculación en la ESE, podrán beneficiarse del Plan de Incentivos sólo si forman parte de los equipos de trabajo.

Las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para la promoción de hábitos de vida saludables y para la prevención y control de riesgos, se beneficiaran todos los colaboradores de la Entidad, sin importar el tipo de vinculación.

La metodología empleada consistió en la conformación de un equipo técnico integrado por profesionales, conocedores de la trayectoria administrativa de la Entidad y de los programas de bienestar implementados durante los últimos años para los empleados, quienes a partir de un análisis situacional y utilizando documentos diagnósticos, identificaron las necesidades de los funcionarios, priorizaron las áreas de intervención, diseñaron el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos cuyas actividades propuestas se plantearon en función a la resolución de las dificultades presentadas en la Entidad; cabe anotar que el programa se elaboró tomando como

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 15 de 25

referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

## 7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores 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 administrativos 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

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

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

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 16 de 25

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, incentivos y estímulos de la ESE promoverá durante el año para orientación, asesoría y asistencia técnica pertinente 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 del comportamiento de 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.

## 7.1 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.

- Actividades para la Conmemoración del día del Servidor Público
- Conmemoración del aniversario de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila
- Desarrollo de la Novena Navideña con la participación de todos los servidores
- Día de la Enfermera
- Día del Médico
- Día de la Mujer
- Día del Hombre

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 17 de 25

- Día del Odontólogo
- 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 e impulsará el aprendizaje de artesanías, instrumentos musicales, jornadas de canto, bailes y eventos del folclore ancestral y regional y afines e incentivará a los funcionarios a su participación.

El comité de bienestar podrá conformar grupos de danzas, coros, de bailes y afines para sus empleados y familiares.

## 7.2 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 extra laborales 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.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 18 de 25

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.

### 7.3 PROGRAMA DE RECREACION Y CULTURA

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 de Bienestar 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.

### 7.4 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:

- Al mejor Empleado de la ESE en la vigencia 2025
- A los empleados que han cumplido al servicio de la ESE 5, 10 y más de 15 años a su servicio
- A los funcionarios pre pensionados
- Al funcionario que brinde el mejor servicio a los usuarios.

## 8. PROGRAMA DE 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, de los servidores de carrera administrativa, que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las actividades del programa de Estímulos e Incentivos.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 19 de 25

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 de los funcionarios 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 (Equipos de Trabajo), 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 Estimulo e Incentivos en los diferentes Niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), 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 PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

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, para lo cual el Decreto define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso.

### OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por la Unidad Funcional 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 la Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE Hospital de Campoalegre, Huila.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 20 de 25

- ✓ 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. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada.
- ✓ 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 (as) 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.

#### **9. PLAN DE TRABAJO**

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo del Plan De Incentivos Institucionales Bienestar Social y Estímulos está enmarcado para su desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios y que sus ejecutorias se plasman en el Componente en comento en la Ficha Individual de ejecución de labores – FIEL de la vigencia 2025 del Plan de Acción de la misma vigencia.

Las áreas de intervención son las gestiones institucionales que se plasman en la Política reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 21 de 25

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos 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 que se lleva anualmente.

### 9.1 GESTIÓN DE ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA INSTITUCIONAL

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 GESTIÓN DE ACTIVIDADES 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 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. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 22 de 25

### 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 GESTION DE ACTIVIDADES 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 extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

### 9.5 GESTIÓN DE ACTIVIDADES CULTURALES

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.

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 GESTION DE ACTIVIDADES RECREATIVAS

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 23 de 25

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.

### 9.7 SERVICIO SOCIAL Y PROTECCIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Art. 23 del Decreto 1567 de 1998, “(...) *En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. (...)*”.

Con la realización de las 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 de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y la de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día Internacional de la Mujer, día de la secretaria, el día de los Niños, Aniversario de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, actividad recreativa de Fin de Año y celebración de la Novena de Aguinaldos.

Con la realización de estas actividades se espera que los funcionarios alcancen un alto grado de motivación que se traduzca en un mayor esfuerzo, para que en conjunto se logren las metas y objetivos institucionales, generando así una mejor productividad laboral.

## 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2024.

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 24 de 25

Durante la vigencia de la presente Gerencia de la ESE Hospital del Rosario, el área de Talento Humano se ha fortalecido, avanzando en el cumplimiento de las actividades propuestas anualmente en pro del talento humano, considerado como su pilar más importante; de este modo, tenemos los porcentajes de cumplimiento para el año 2021, fue de un 87%, en el 2022, un 100%, en el 2023, fue de un 100% y para la vigencia 2024 fue igualmente de un 100%. Estos resultados demuestran el compromiso de la Gerencia con el fortalecimiento del talento humano, pilar fundamental de la ESE Hospital del Rosario.

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 Estímulos institucionales bienestar social y estímulos, 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.

## 11. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2025

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 CCPET2025	NOMBRE DE LA CUENTA
2.1.1.01.03.020	ESTIMULOS A LOS EMPLEADOS DEL ESTADO

	<b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO</b> Nit. 891.180.039-0		
	<b>Proceso:</b> Gestión de Talento Humano		
	<b>Subproceso:</b> Gestión del Desempeño		
	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS</b>		
Vigencia: 17-01-2024	CODIGO: PLA-GDE-07	VERSION: 05	Página 25 de 25

La ESE 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 AUDITORIA Y CONTROL DE LOS PROGRAMAS

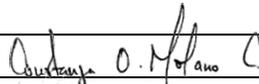
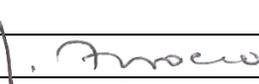
El jefe de control interno de la ESE, velará porque este plan registre el manejo de los recursos y actividades programadas de manera ética y transparente e informará de cualquier anomalía a la gerencia y al mismo comité de bienestar para los ajustes pertinentes.

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

## 13. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

PROGRAMAS EN ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	ACTIVIDADES	MESES DEL AÑO 2025												PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
		FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC		
RECREACION, CULTURA Y VACACIONAL	Conmemoración día del servidor público													
	Celebración cumpleaños de servidores públicos.													
	Día de la bicicleta, participación lúdica y deportiva.													
	Compartir navideños													
	Actividad Ecologica													
CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL Y DESARROLLO ADMINISTRATIVO	Capacitación de competencias del personal de planta permanente													
	Inducción y Reinducción													
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Talleres y capacitación de hábitos de vida saludable													
	Cuidados de la salud: Exámenes médicos periódicos de acuerdo con lo estipulado en el SG SST.													
INCENTIVOS	Programa de reconocimiento a la participación ciudadana													
<b>TOTAL</b>														
	ACTIVIDAD REALIZADA													
	ACTIVIDAD PROGRAMADA													
	ACTIVIDAD EN PROCESO (CON PROPUESTA DE EJECUCION)													

### APROBACIÓN

<b>PROYECTADO POR:</b> ↓	<b>REVISADO POR:</b> 	<b>APROBADO POR:</b> 
<b>NOMBRE:</b> Laura Natalia Salazar	<b>NOMBRE:</b> Constanza Ofelia Molano Cuellar	<b>NOMBRE:</b> Comité Institucional De Gestión Y Desempeño
<b>CARGO:</b> Talento Humano	<b>CARGO:</b> Profesional Administrativa y Financiera	<b>CARGO:</b> Comité