

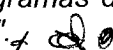


RESOLUCIÓN N° 075
22 de febrero de 2019

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS DE LA E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN PARA EL
AÑO 2019**

El Subdirector Científico de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán Delegado con Funciones de Gerente, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 00436 del 12 de Diciembre de 2007, emanado por la Gobernación de Santander y la Resolución No. 071 del 20 de febrero de 2019.

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57, establece el bienestar como parte fundamental de la vida de las personas.
2. Que el Decreto 1567 de 1998, *"Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"* plantea la necesidad e importancia de que cada entidad estructure las estrategias y programas de bienestar social a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del empleado y el mejoramiento de su nivel de vida.
3. Que de conformidad con lo establecido en el Decreto anteriormente referenciado, es finalidad de los programas de Bienestar Social: *"El propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios, así como la eficacia y la eficiencia en su desempeño, fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social, Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad, Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar y Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional"*.
4. Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que *"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"*.
5. Que la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo 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.
6. Que el Decreto 1227 de 2005 reglamenta en sus artículos 65 a 85 el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, disponiendo en su artículo 85 que *"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"*. 



7. Que el Decreto 1083 de 2015, en el 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.

8. Que como parte de la estructura metodológica y conceptual se construyó un documento técnico "*Plan de Bienestar Social e Incentivos*" Código: GTH-PL-05, el cual establece los antecedentes normativos, conceptuales y metodológicos del plan.

9. Que en reunión del Comité de Gestión y Planeación celebrado el 22 de febrero de 2019, fue aprobado el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán para la vigencia 2019, el cual fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño el día 22 de febrero de 2019.

PARAGRAFO: Hace parte integral del presente acto administrativo el Documento Técnico que establece los antecedentes normativos, conceptuales y metodológicos del "*Plan de Bienestar Social e Incentivos*" Código: GTH-PL-05.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución No. 003 del 2 de enero de 2018.

Dada en el Socorro, a los veintidós (22) días del mes de febrero del año dos mil diecinueve (2019)


COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CÉSAR/AUGUSTO BARAJAS HERRERA
Subdirector Científico delegado con Funciones de Gerente
E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán

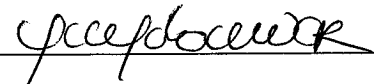
Proyectó: Ing. Jenny Johana Celis Rivera - Profesional Universitario Área Talento Humano

Revisó: Dra. Sandra Patricia Rangel Guerrero - Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Dra. Gloria Deysi López Pedraza - Subdirectora Administrativa

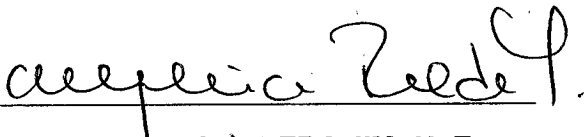
	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 1 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

Elaborado por:

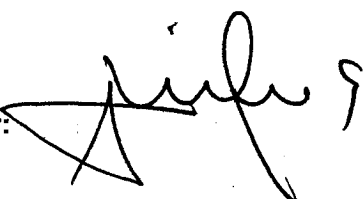


JENNY JOHANA CELIS RIVERA
 Profesional Universitario Talento Humano


Revisado por:



ANGELICA MARIA RUEDA JIMENEZ
 Jefe Oficina Asesora de Calidad

Aprobado por: 

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 2 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN4

1. MARCO NORMATIVO5

2. OBJETIVO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS7

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS7

3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS7

3.1 ESTIMULOS E INCENTIVOS7

3.2 BIENESTAR LABORAL8

4. PRINCIPIOS8

5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS8

6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD9

7. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL9

7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES9

7.2 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD10

7.3 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA10

7.4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS10

7.5 ACTIVIDADES RECREATIVAS11

7.6 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES11

7.7 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL11

7.8 PROGRAMA PRE - PENSIONADOS11

7.9 FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO12

7.10 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL12


8. RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS12

8.1 RECONOCIMIENTOS – RUTA DE CRECIMIENTO12

8.2 INCENTIVOS- RUTA DE CRECIMIENTO12

8.3 SALARIO EMOCIONAL – RUTA DE LA FELICIDAD14


9. ENTIDADES DE APOYO16

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 3 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....17

REGISTROS17

HISTORIA DE LAS VERSIONES17

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 4 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			


INTRODUCCIÓN

EL talento humano es la riqueza de las organizaciones, más aún cuando en las entidades donde no se vende un producto sino que se brinda un servicio y la motivación es uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento de los procesos organizacionales, que son llevados a cabo por seres humanos. Así las cosas, los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus colaboradores.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar e Incentivos de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral del funcionario, 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.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, se aplicó una encuesta de diagnóstico a los servidores públicos del Hospital en el mes de enero de 2019, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2019.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio, es por esto que la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán parte del Modelo Integrado de Planeación y Control (MIPG) el cual concibe al Talento Humano como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de sus objetivos y resultados de la Instituciones, es por ello que el Hospital tiene presente las Rutas de Creación de Valor incorporadas en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, bajo las cuales se plantean las temáticas que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces en materia de gestión estratégica del Talento Humano.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 5 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			


Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2019, se contempla el grado de intervención dado los contenidos propuestos en la metodología MIPG, en el cual se incluirán acciones que permitan impactar positivamente en el servidor y generar resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano. Es así como la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán plantea la implementación de las siguientes rutas para la creación de valor dentro de las actividades de bienestar e incentivos:

Ruta de la felicidad: “La felicidad nos hace productivos”, En la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo.

Ruta del crecimiento: “Liderando talento”, La responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano.


1. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 que establece: "...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones..."
- Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los panes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos: 4. Participar en todos los programas de bienestar laboral que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Parágrafo del artículo 36 que establece: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia,

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 6 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

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 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 –Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Circular externa No. 100-008 del 5 de diciembre de 2013, Departamento Administrativo de la Función Pública, Horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera. “Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- Decreto 1499 del 2017. Artículo 2.2.22.3.1 se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual es una apuesta por consolidar una función pública con garantías para avanzar en la construcción de una paz estable y duradera.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017, "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 7 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

2. OBJETIVO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, logrando un ambiente adecuado trabajo que permita aumentar el desempeño laboral y el logro de la misión, visión y objetivos estratégicos de la Entidad.


2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo con el fin de generar el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar primario.
- Generar un ambiente laboral adecuado, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, fomentando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

3.1 ESTIMULOS E INCENTIVOS

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, que vinculados en las modalidades de : de carrera administrativa, periodo fijo y libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 8 de NÚMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

3.2 BIENESTAR LABORAL

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar serán los Funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán y su familia. Sin embargo, se podrá tener en cuenta lo normado en el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: "Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

4. PRINCIPIOS

Humanización del trabajo: Dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.

Equidad y justicia: Promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e Institucional.


Sinergia: Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la Institución.

Articulación: Los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como espirituales de los funcionarios.

5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

De los Empleados:

1. Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por la E.S.E.
2. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar laboral e incentivos.
3. Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales y los valores del servicio público (honestidad, responsabilidad, respeto, compromiso, diligencia,

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 9 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

justicia y conciencia ambiental), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.

De la Empresa:

1. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar e Incentivos, a través del correo electrónico y la Comisión de Personal.
2. Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
3. Comunicar los incentivos para los equipos de trabajo y los mecanismos de selección para la Institución.

6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD


Será responsabilidad del Proceso de Gestión de Talento Humano realizar el proyecto del Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, el cual contará con el apoyo Comisión de Personal.

7. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

El desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos para los empleados de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán se basa en la Gestión estratégica del Talento Humano planteada a través el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en el sentido de emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Es así, como se tienen en cuenta las siguientes Rutas de Creación de Valor: Ruta de la felicidad y ruta del crecimiento, para enmarcar las acciones previstas en el presente Plan, entendidas como ejes temáticos que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión estratégica del Talento Humano.

7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección,

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 10 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Así mismo, se velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

7.2 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

El objetivo de este programa es la realización actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los funcionarios. Se realizarán **actividades de relajación, semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud en el marco de la Semana HSEQ.**

Estrategias:


- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad. • Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carnés y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondos de pensiones y Caja de Compensación Familiar.

7.3 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades, en el marco de la Semana HSEQ.

7.4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 11 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizarán: **Caminata Ecológica, Torneos de bolos, juegos autóctonos, Juegos Deportivos de Integración y Acondicionamiento físico.**

7.5 ACTIVIDADES RECREATIVAS

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Para ello se gestionarán las actividades recreativas con la caja de compensación familia COMFENALCO.

7.6 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES


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 E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán realizado actividades como: Conmemoración del aniversario de la ESE, actividades culturales y artísticas con la Caja de Compensación Familiar, taller en arte y artesanías con apoyo de la Caja de Compensación Familiar, desarrollo de la Novena Navideña con la participación de todos los servidores, día de la enfermera, día del médico y demás días de interés para la Institución.

7.7 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo. Para el desarrollo de esta actividad se realizarán talleres en comunicación asertiva que permita generar espacios de mejoramiento de clima organizacional, dirigido a todos funcionarios de la Entidad los cuales están incluidos en el PIC 2019 con el apoyo de A.R.L. Colmena.

7.8 PROGRAMA PRE - PENSIONADOS

Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, según lo establecido en el Artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083, con el fin de prepararles para el cambio de

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 12 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso. Actividades a desarrollar: Realización Taller de vida para pre pensionado, Asesoría en pensión para pre pensionado.

7.9 FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo. Actividades a desarrollar: Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos, dirigido a todos funcionarios de la Entidad los cuales están incluidos en el PIC 2019 con el apoyo de A.R.L. Colmena.

7.10 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. Actividades a desarrollar: Realizar la medición del clima laboral en el mes de octubre de 2019.


8. RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

8.1 RECONOCIMIENTOS – RUTA DE CRECIMIENTO

El propósito es brindar un reconocimiento especial a: funcionarios que cumplan quinquenios, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales. Actividades a desarrollar: Envío de tarjeta virtual en fechas especiales, Ceremonia de reconocimiento con ocasión de quinquenios y mejores funcionarios y equipos de trabajo.

8.2 INCENTIVOS- RUTA DE CRECIMIENTO

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 13 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.


El Plan de Incentivos se otorgará a quienes obtengan calificación de nivel sobresaliente para:

1. El mejor servidor de carrera administrativa de la Entidad.
2. Los mejores servidores de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos.
3. El mejor servidor de libre nombramiento y remoción.
4. Los mejores equipos de trabajo.

Incentivos No Pecuniarios: Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, de conformidad con los criterios contemplados en la Resolución 060 de 2011 o demás normas que la modifique o adicionen. 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. 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 por el Hospital. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78) Los incentivos no pecuniarios serán entregados en ceremonia oficial. Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo menciones de honor.

Se tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- Los empleados seleccionados como mejores empleados no podrán ser reconocidos, con esta misma distinción, durante los dos (2) años posteriores al reconocimiento.
- Todos los empleados en nivel de excelencia deberán tener reconocimiento escrito por parte de superior inmediato y se enviará copia a la historia laboral.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 14 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

8.3 SALARIO EMOCIONAL – RUTA DE LA FELICIDAD

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance laboral y personal, facilitando la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:


Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

Tiempo Flexible por Paternidad: Conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.

Tiempo Flexible para Estudios: Conceder permiso siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de estudio, el cual deberá ser autorizado por el Jefe inmediato diligenciando para ello el formato de permiso, lo anterior con el fin de permitir al servidor elevar su nivel de formación personal y profesional para adelantar estudios de educación formal que no estén contemplados dentro del Plan Institucional de Capacitación.

Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños. Bajo los siguientes criterios:

1. Podrá disfrutar de 1 día hábil desde la fecha del cumpleaños y hasta 15 días calendario después.
2. Si se cumple años en un día festivo o fin de semana se cuenta desde el día hábil siguiente y hasta 15 días calendario después.
3. El descanso debe ser de común acuerdo con el jefe inmediato.
4. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.
5. Si la fecha del cumpleaños llegase a coincidir con una comisión fuera de la entidad o periodo de disfrute de vacaciones, podrá disfrutar del beneficio otro día dentro de los 15 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 15 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			


- 6. Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los servidores que disfruten de este beneficio.
- 7. Si por necesidad del servicio se requiere que no se ausente el día de su cumpleaños, se concertara la fecha con el jefe inmediato y se comunicara al Proceso de Gestión de Talento Humano.
- 8. El servidor público debe tramitar el día de descanso en el cumpleaños en el formato de permisos, licencias y vacaciones.

Tres días por matrimonio: Todo servidor que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado. Este permiso se puede utilizar, a elección del servidor en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.

Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores de edad: En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los servidores públicos se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad. Estos permisos deben estar debidamente justificados y para control de asistencia se deberá informar por escrito al Proceso de Gestión de Talento Humano, con los soportes correspondientes.

Permiso para asistir a reuniones escolares de los Hijos: La entidad concede a los servidores públicos hasta dos (2) horas de permiso laboral remunerado cada mes, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que presenten los soportes del caso. Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito al Proceso de Gestión de Talento Humano, con los soportes pertinentes.

Jornadas Laborales compensadas: El descanso compensado para Semana Santa, festividades de fin de año u otras fechas especiales, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la institución, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio, se trata de recuperación de tiempo para el disfrute de fechas especiales y que estén aprobadas por Gerencia de la E.S.E.


	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 16 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

Jornada familiar semestral: Este incentivo tiene en cuenta la ley 1857 del 26 de julio de 2017 “por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicional y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”, que dispuso en el parágrafo del artículo 5A, “Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”. Conforme a las medidas de protección de la familia se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este permiso lo concede el jefe inmediato, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá realizarse el debido proceso con el Proceso de Gestión de Talento Humano.

9. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar COMFENALCO
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales COLMENA. Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 17 de NUMPAGES *Arabic 17
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019			

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

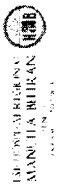
Indicador	Formula del indicador
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período *100
Cumplimiento al Plan de Bienestar	Actividades ejecutadas/Actividades programadas

REGISTROS

Código	Nombre	Almacenamiento	Responsable del archivo	Criterios de recuperación	Tiempo de retención
GTH-FO-010	Registro Cronograma Plan de Bienestar social e incentivos 2019				

HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración		22-02-2019



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRÁN
CRONOGRAMA BIENESTAR E INCENTIVOS 2019

		FECHAS PROPUESTA																			
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
RUTA DE CREACION DE VALOR	ÁREA	OBJETIVO	ITEM	ACTIVIDAD	RESPONSABLE																
Ruta del crecimiento	Promoción y prevención en Salud	Coordinar con la CCF - Comfenalco, y A.R.L. Coimena, el apoyo requerido para desarrollar las actividades de bienestar de los funcionarios y sus familias.	1	Se le brindará espacios para concientizarlos del cuidado de su salud, articulado con el Plan Institucional de Capacitación 2019 y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019.	Proceso de Gestión de Talento Humano	Actividad permanente y según Cronograma de Actividades del Plan anual de trabajo en SST actividades de relajación, semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud en el marco de la Semana HSEQ.															
Ruta del crecimiento	Protección y Servicios sociales	Mantener constante coordinación interinstitucional para el beneficio de los servidores	2	Gestionar los procesos de afiliación, retiro, traslado, carnetización, subsidios y demás trámites que supone el acceso a los servicios	Proceso de Gestión de Talento Humano	Actividad permanente															
Ruta del crecimiento	Protección y Servicios sociales	Mantener constante coordinación interinstitucional para el beneficio de los servidores	3	Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.	Proceso de Gestión de Talento Humano	Actividad permanente															
Ruta del crecimiento	Protección y Servicios sociales	Mantener constante coordinación interinstitucional para el beneficio de los servidores	4	Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación y desvinculación de la institución.	Proceso de Gestión de Talento Humano	Actividad permanente															
Ruta del crecimiento	Atención integral	Mantener constante coordinación interinstitucional para el beneficio de los servidores	5	Socialización a los servidores, eventos de interés colectivo de carácter recreativo, artístico y cultural.	Proceso de Gestión de Talento Humano	Actividad permanente															
Ruta del crecimiento	Protección y Servicios sociales	Mantener constante coordinación interinstitucional para el beneficio de los servidores	6	Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.	Proceso de Gestión de Talento Humano	Actividad permanente															

Ruta de la felicidad	Protección y Servicios sociales	Fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.	7	Realizar con la caja de compensación familiar actividades recreativas y deportivas	Proceso de Gestión de Talento Humano	x
Ruta del crecimiento	Promoción de Programas de vivienda	Ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.	8	Realizar ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades, en el marco de la Semana HSEQ.	Proceso de Gestión de Talento Humano	x
Ruta de la felicidad	Actividades Deportivas y Recreativas	Favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación	9	Se gestionarán las actividades recreativas con la caja de compensación familia COMPENALCO: Caminata Ecológica, Torneos de bolos, Juegos autóctonos, Juegos Deportivos de Integración y Acondicionamiento físico.	Proceso de Gestión de Talento Humano	x

Ruta del crecimiento	Actividades artísticas y culturales	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	10	Comemoración del aniversario de la ESE, actividades culturales y artísticas con la Caja de y demás días de interés para la institución.	Proceso de Gestión de Talento Humano	X	
Ruta de la felicidad	Actividades artísticas y culturales		11	Taller en arte y artesanías con apoyo de la CCF - COMFENALCO	Proceso de Gestión de Talento Humano	X	
Ruta de la felicidad	Actividades artísticas y culturales		12	Desarrollo de la Novena Navideña con la participación de todos los servidores	Proceso de Gestión de Talento Humano y Colaboradores	X	X
Ruta de la felicidad	Actividades artísticas y culturales		13	Día de la enfermera	Proceso de Gestión de Talento Humano y Colaboradores		X
Ruta de la felicidad	Actividades artísticas y culturales		14	Día del médico	Proceso de Gestión de Talento Humano y Colaboradores		X
Ruta del crecimiento	Calidad de vida laboral y clima organizacional	Fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.	15	Se realizarán talleres en comunicación asertiva que permita generar espacios de mejoramiento de clima organizacional, dirigido a todos funcionarios de la Entidad los cuales están incluidos en el PIC 2019 con el apoyo de A.R.L. Colmena.	Proceso de Gestión de Talento Humano A.R.L. COLMENA		X

Ruta de la felicidad	Salario emocional	Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales. Conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a	22	Tiempo Flexible por Maternidad	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación
Ruta de la felicidad	Salario emocional	Conceder permiso siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de estudio	23	Tiempo Flexible por Paternidad	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación
Ruta de la felicidad	Salario emocional	Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños, bajo criterios establecidos	24	Tiempo Flexible para estudios	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación
Ruta de la felicidad	Salario emocional	Todo servidor que contraiga matrimonio tiene derecho a tres (3) días hábiles continuos de permiso remunerado	25	Reconocimiento en el día del cumpleaños del servidor	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación
Ruta de la felicidad	Salario emocional		26	Reconocimiento en el día de matrimonio del servidor	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación

Ruta de la felicidad	Salario emocional	Otorgar permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad 27	Asistir a citas médicas de hijos menores del servidor	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación
Ruta de la felicidad	Salario emocional	Conceder a los servidores públicos hasta dos (2) horas de permiso laboral remunerado cada mes 28	Asistir a reuniones escolares de los hijos	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación
Ruta de la felicidad	Salario emocional	Conceder descanso compensado para Semana Santa, festividades de fin de año u otras fechas especiales. 29	Jornadas Laborales compensadas	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación
Ruta de la felicidad	Salario emocional	Este incentivo tiene en cuenta la ley 1857 del 26 de julio de 2017 "por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones" 30	Jornada familiar semestral	Proceso de Gestión de Talento	Cuando se genere la situación

Observaciones:

Las fechas propuestas para el desarrollo de las capacitaciones están sujetas a modificaciones teniendo en cuenta la dinámica institucional. Es posible que durante el año se generen nuevas actividades de bienestar laboral sobre aspectos que no están incluidos, éstas serán integradas con el propósito de ofrecer mejores condiciones para los servidores en el marco de la mejora continua.