

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 1 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

Elaborado por:

Profesional Universitario Gestión del Talento Humano

Revisado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

Aprobado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
	Fecha: 26-01-2023	Página: 2 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	7
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS	7
3.1 ESTIMULOS E INCENTIVOS	7
3.2 BIENESTAR LABORAL	8
4. PRINCIPIOS	8
5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	9
6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	9
7. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	9
7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	10
7.2 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	11
7.3 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	11
7.4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS	11
7.5 ACTIVIDADES RECREATIVAS	12
7.6 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES	12
7.7 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL	12
7.8 PROGRAMA PRE - PENSIONADOS	12
7.9 FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO	13
7.10 EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	13
8. RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	13
8.1 RECONOCIMIENTOS – RUTA DE CRECIMIENTO	13
8.2 INCENTIVOS- RUTA DE CRECIMIENTO	14
8.3 SALARIO EMOCIONAL – RUTA DE LA FELICIDAD	15
9. ENTIDADES DE APOYO	18
REGISTROS	19

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
	Fecha: 26-01-2023	Página: 3 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		

HISTORIA DE LAS VERSIONES..... 19

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
	Fecha: 26-01-2023	Página: 4 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		

PRESENTACIÓN

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 Plan 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 virtual (google forms) a los servidores públicos del Hospital en el mes de enero de 2024, 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 2024.

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.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 5 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2024, 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. 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.

El plan de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Regional Manuela Beltrán, hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, y así mismo se encuentra acorde al Plan de Desarrollo y Plan de Gestión de la Entidad.

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.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 6 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

- 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, 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 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- 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”.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 7 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

2. OBJETIVO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Generar acciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, fomentando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que permitan el desarrollo integral y actividades orientados a lograr un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, con el fin de lograr 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: 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.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 8 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

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.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 9 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

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, 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

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
	Fecha: 26-01-2023	Página: 10 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		

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, 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.

Lactancia Materna: Se concederá a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. El tiempo concedido será concertado con el superior jerárquico inmediato, garantizando la adecuada prestación del servicio. Lo anterior, debe informarse por parte de la trabajadora por escrito al Proceso de Gestión del Talento Humano.

Así mismo, se planteará a la alta dirección la gestión pertinente para la solicitud de implementación de las salas de lactancia materna la cual está regida bajo los lineamientos de la Ley 1823 2017 así: *“Artículo 1°. Objeto y alcance. La presente ley tiene por objeto adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas de conformidad con el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo”... Parágrafo. El uso de estas salas no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante podrá hacer uso de la misma o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo, en ejercicio del derecho que le asiste en virtud del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 2°. Entidades públicas y privadas. Las entidades públicas del orden nacional y territorial, del sector central y descentralizado, y las entidades privadas adecuarán en sus instalaciones un espacio acondicionado y digno para que las mujeres en periodo de lactancia que laboran allí puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. Las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral deberán garantizar las condiciones adecuadas para la extracción y conservación de la leche materna, bajo normas técnicas de seguridad, para luego*

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
	Fecha: 26-01-2023	Página: 11 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		

transportarla al hogar y disponer de ella, para alimentar al bebé en la ausencia temporal de la madre”.

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, autocuidado y feria de servicios complementarios en salud en el marco del programa del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

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 carnet 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 mantendrá información disponible acerca de ofertas 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.

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 estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizarán: Caminata Ecológica, juegos autóctonos y Acondicionamiento físico.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 12 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

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 presenciales y virtuales con la caja de compensación familiar.

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: 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 liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación, reuniones efectivas y manejo de conflictos, que permita generar espacios de mejoramiento de clima organizacional, dirigido a todos funcionarios de la Entidad los cuales están incluidos en el Plan Institucional de Capacitación 2024 con el apoyo de A.R.L., Caja de Compensación Comfenalco o entidades externas.

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 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

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 13 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

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 relaciones interpersonales y comunicación y taller en manejo de conflictos, dirigido a todos funcionarios de la Entidad los cuales están incluidos en el Plan Institucional de Capacitación 2024 con el apoyo de A.R.L., Caja de Compensación Comfenalco o entidades externas.

7.10 EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

De conformidad con Resolución 2404 del 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo y específicamente el Artículo No. 3, se realizará la evaluación, con el fin de realizar seguimiento a los factores de riesgo, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Actividades a desarrollar: Realizar talleres para el mejoramiento del clima laboral, relaciones interpersonales y manejo de estrés las cuales se incorporan en el Plan Institucional de Capacitación 2024.

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 por acto administrativo con ocasión de quinquenios y mejores funcionarios y equipos de trabajo.

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
	Fecha: 26-01-2023	Página: 14 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		

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 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 en forma anual 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, en caso de que aplique.

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. 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.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 15 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

- Todos los empleados en nivel de excelencia deberán tener reconocimiento escrito por parte de superior inmediato y se enviará copia a la historia laboral.

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, adicionalmente se otorgarán cinco (5) días hábiles continuos de permiso remunerado los cuales podrá disfrutar inmediatamente antes de la fecha probable del parto o inmediatamente después de terminar la licencia de maternidad.

Tiempo Flexible por Paternidad: Conceder un permiso remunerado de cuatro (4) días hábiles continuos de permiso remunerado 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 un (1) día hábil desde la fecha del cumpleaños.
2. Sí se cumple años en un día festivo o fin de semana se cuenta desde el día hábil siguiente.
3. El descanso debe ser de común acuerdo con el jefe inmediato.

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
	Fecha: 26-01-2023	Página: 16 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024		

4. 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, de común acuerdo con el jefe inmediato.
5. Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los servidores que disfruten de este beneficio.
6. 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.
7. El servidor público debe tramitar el día de descanso en el cumpleaños en el formato de permisos.

Cinco días por matrimonio: Todo servidor que contraiga matrimonio tiene derecho a cinco (5) 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 los días de la Semana Santa 2024, festividades de fin de año día de velitas, navidad y año nuevo 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

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 17 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

de recuperación de tiempo para el disfrute de las fechas especiales en mención y que estén aprobadas por Gerencia de la E.S.E.

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 párrafo 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.

Reconocimiento día del Servidor Público: El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: “*Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público*”. Dado lo anterior, la entidad coordinará con la Caja de Compensación Comfenalco un evento empresarial a fin de reconocer la labor del servidor público y se concederá día (1) de descanso remunerado, con ocasión de la celebración del día del servidor público, el cual disfrutará bajo los siguientes criterios:

1. Podrá disfrutar de 1 día hábil en el segundo semestre del año en curso.
2. El descanso debe ser de común acuerdo con el jefe inmediato.
3. El servidor público debe tramitar el día de descanso en el cumpleaños en el formato de permisos, indicando en observaciones lo descrito en el presente ítem.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 18 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

Reconocimiento con ocasión de quinquenios: El propósito es brindar un reconocimiento especial a funcionarios que cumplan quinquenios y se concederá día dos (2) de descanso remunerado, 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.

Horario flexible: Este tipo de flexibilidad permite liberar la rigidez temporal de las relaciones laborales a título de incentivo, teniendo en cuenta la circular externa 100-008 del Departamento Administrativo de la Función Pública del 5 de diciembre de 2013, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores y la prestación del servicio a los usuarios en horarios más accesibles a su disponibilidad de tiempo. Dado lo anterior, la Entidad opta por la flexibilización de la jornada laboral a aquellos servidores que acrediten la condición de discapacidad y padre cabeza de familia con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad sin afectar la prestación del servicio, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente, un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo. En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017 en su Artículo 2.2.5.5.53 que establece que: *“Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.”*

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
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales. 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.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-05	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 19 de 19
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024			

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se realizará de acuerdo con el indicador planteado a continuación

Indicador	Formula del indicador
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 2024				

HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración	SI	22-02-2019
02	Actualización vigencia 2020	SI	28-01-2020
03	Actualización vigencia 2021	SI	27-01-2021
04	Actualización vigencia 2022	SI	27-01-2022
05	Actualización vigencia 2023	SI	26-01-2023