

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 1 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

**Elaborado por:**

---

**JENNY JOHANA CELIS RIVERA**

**Profesional Universitario Talento Humano**

**Revisado por:**

---

**COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO**

**Aprobado por:**

---

**COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO**

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 2 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>1. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. OBJETIVO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....</b>	<b>7</b>
<b>3. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>3.1 ESTIMULOS E INCENTIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>3.2 BIENESTAR LABORAL .....</b>	<b>7</b>
<b>4. PRINCIPIOS.....</b>	<b>8</b>
<b>5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS .....</b>	<b>8</b>
<b>6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>9</b>
<b>7. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL .....</b>	<b>9</b>
<b>7.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES .....</b>	<b>9</b>
<b>7.2 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD .....</b>	<b>9</b>
<b>7.3 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.....</b>	<b>10</b>
<b>7.4 ACTIVIDADES DEPORTIVAS .....</b>	<b>10</b>
<b>7.5 ACTIVIDADES RECREATIVAS .....</b>	<b>10</b>
<b>7.6 ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES .....</b>	<b>11</b>
<b>7.7 ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL.....</b>	<b>11</b>
<b>7.8 PROGRAMA PRE - PENSIONADOS.....</b>	<b>11</b>
<b>7.9 FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO .....</b>	<b>11</b>
<b>7.10 EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL .....</b>	<b>12</b>
<b>8. RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS.....</b>	<b>12</b>
<b>8.1 RECONOCIMIENTOS – RUTA DE CRECIMIENTO .....</b>	<b>12</b>
<b>8.2 INCENTIVOS- RUTA DE CRECIMIENTO .....</b>	<b>12</b>
<b>8.3 SALARIO EMOCIONAL – RUTA DE LA FELICIDAD .....</b>	<b>13</b>
<b>9. ENTIDADES DE APOYO .....</b>	<b>16</b>

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 3 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>REGISTROS .....</b>	<b>17</b>
<b>HISTORIA DE LAS VERSIONES .....</b>	<b>17</b>

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 4 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

## 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 virtual (google forms) a los servidores públicos del Hospital en el mes de enero de 2020, 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 2020.

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.

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 5 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

Para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 2020, 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,

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 6 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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”.

## **2. OBJETIVO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 7 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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.

### 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

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 8 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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

##### **De la Empresa:**

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 9 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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, 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**

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 10 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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 carnét 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.

### **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, 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

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 11 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

de espacios lúdicos y de recreación. Para ello se gestionarán las actividades recreativas 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 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 2020 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 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**

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 12 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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 2020 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 PIC 2020.

## **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 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

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 13 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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.

**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.
- 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

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 14 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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. Sí 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. Sí 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.
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.

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 15 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

**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 los días de la Semana Santa 2020, 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 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

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 16 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

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
- 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.

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</b>	<b>Cód: GTH-PL-05</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 28/01/2020</b>	<b>Página: 17 de 17</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020</b>			

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020 se realizará de acuerdo con el indicador planteado a continuación

Indicador	Formula del indicador
<b>Cumplimiento al Plan de Bienestar</b>	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 2020				

### HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración	SI	22-02-2019
02	Actualización vigencia 2020	SI	28-01-2020