



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
E.S.E. Hospital San Francisco



PLAN DE INCENTIVOS

**ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE
CIENAGA DE ORO -CORDOBA**

AÑO 2022



INTRODUCCION

De acuerdo a la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcados principalmente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este cometido, El Proceso de Talento Humano, aplicara en el primer trimestre del año 2022 una encuesta con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar

La E.S.E HOSPITAL SAN FRANCISCO promueve el programa de Bienestar Social e incentivos para los empleados del hospital, que tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, el grupo de talento humano está comprometido en diseñar, estructurar, implementar y ejecutar este plan de bienestar social e incentivos 2022 con el fin de garantizar un buen ambiente laboral en la institución.

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2022 de la E.S.E HOSPITAL SAN FRANCISCO busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través de la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, clima laboral, estrés y sobrecarga laboral, relaciones interpersonales, , eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario por las actividades laborales que desarrolla y por la institución. Abonado a ello motivar e incentivar al funcionario con salarios emocionales y posibles horarios flexibles según los resultados de la evaluación del desempeño laboral del funcionario en su área de trabajo.

Handwritten signature



1. JUSTIFICACION

Se entiende el Bienestar social según la definición del DAFP como un proceso de construcción permanente y participativa que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Institución.


Dentro de las áreas de intervención de Bienestar Social Laboral establecidas por el DAFP se enmarcan dos componentes Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral; que propende por crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social laboral en los servidores públicos para desarrollar niveles de participación e identificándose con su trabajo y con el logro de la misión y visión institucional.

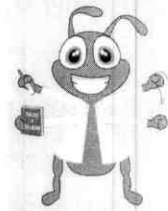
Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social y estímulos de la E.S.E. Hospital San Francisco, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio físico, mental, espiritual y de relaciones positivas, optimice el clima organizacional y estimule un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal, igualmente adaptar el funcionario a cambios que se generen en la institución.

Estas actividades desarrollan y estimulan la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus familias entendidas como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas, recreativas y culturales que redundarán en el bienestar de la familia de la E.S.E Hospital San Francisco.

Así mismo se busca mejorar el clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual. Igual forma se brinda asesoría para los funcionarios y sus familias identificando aspectos psicológicos que evitan en el funcionario y sus familias el desempeñarse en condiciones óptimas en su relación laboral con los compañeros o equipo de trabajo, situaciones que inciden en el rendimiento y mejoramiento de la producción.

Y los planes de incentivos para los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Francisco, se orientarán a otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Institución.





2. MARCO NORMATIVO

- Constitución política de Colombia artículo 54.
- Ley 909 de 2004 (Mediante el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- El Decreto Ley 1572 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos. Define los programas de Bienestar social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".
- Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

100



3. OBJETIVOS

a) OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios del Hospital, buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.

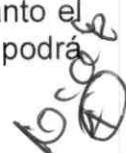
b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear, programar y ejecutar de manera racional los eventos de bienestar social e incentivos y acciones de recreación, cultura, deporte que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la E.S.E hospital
- Mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital mediante la realización y otorgamiento de incentivos y estímulos.
- Fortalecer la integración del funcionario y su familia a la cultura organizacional de la E.S.E Hospital, el clima laboral a nivel de relaciones interpersonales y trabajo en equipo mediante la realización de actividades.

4. METODOLOGIA

El plan de Bienestar Social y Estimulo se llevará a cabo durante la vigencia del 2022, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del servidor público de la E.S.E. Cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El plan de Bienestar Social y Estímulos se va a enfocar en 2 grandes áreas que son: Protección y Servicio Social, y Calidad de vida Laboral, a estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.





5. PLAN DE INTERVENCION

5.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.1.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social de la E.S.E. se enmarca dentro de las siguientes áreas:

- DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
- DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De manera que se propicie una atención integral al empleado y se promueva su desempeño productivo. A continuación, se detalla la forma de lograrlo:

- **CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad del área de Talento Humano o quienes hagan sus veces, intervenir en los siguientes campos:

- Medición del Clima Laboral
- Orientación organizacional
- Administración del talento humano
- Comunicación e integración
- Trabajo en grupo
- Capacidad profesional
- Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.





La E.S.E. Hospital San Francisco desarrollará programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, para la satisfacción de sus necesidades y su desarrollo personal y profesional, los cuales se relacionan con el plan de incentivos constituyéndose como un componente del sistema de estímulos, el cual se orientará de la siguiente forma:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Las actividades que pueden realizarse con el dinero asignado para Bienestar
- Social incluyen:
- Promover planes vacacionales.
- Actividades de recreación.
- Actividades deportivas.

• **PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:**

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (*Artículo 23, Decreto 1567 de 1998*), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

buena



Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos.
- Artísticos y culturales
- Recreativos y vacacionales.
- Higiene y Seguridad Industrial
- Medicina Preventiva
- Medicina del trabajo.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL RELACIONADAS CON EL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

• MANEJO DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores psicosociales en el trabajo derivan de las interacciones trabajo – trabajador, ya que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador como individuo y como integrante del grupo de trabajo, frente a una organización con determinadas características de producción y mando. Inicialmente estos factores convocan las condiciones físicas las cuales permitirán posteriormente establecer sus grados de influencia y por ende el impacto psicológico en el ser humano.

Metodología:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico de riesgo psicosocial realizado por la ARL, COPASO o Coordinador de Salud Ocupacional o quien haga sus veces, se deben identificar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades en las diferentes áreas de la entidad, y se procede a incluir y desarrollar estos temas haciendo énfasis en: Motivación y Liderazgo (Estilos de Mando), Comunicación Efectiva, Servicio al Cliente, y Trabajo en Equipo, en el presente programa a través de talleres, seminarios, seminario –taller, conferencias, las que se constituirán en las Actividades Terapéuticas y de Crecimiento Personal.

Población Objetivo:

El Programa de Riesgo Psicosocial está dirigido al 100% de los trabajadores de la
E.S.E.

Recibido
2



Temas:

Los talleres serán teóricos – prácticos, con actividades vivenciales, acordes con el diagnóstico de la ARL, COPASO o Coordinador de salud Ocupacional o quien haga sus veces.

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca exaltar el sentido del trabajo reafirmando en los funcionarios su lugar como parte de la institución, con el fin de generar sentido de pertenencia.

Estas actividades se enmarcan dentro del programa de protección mediante el cual se atienden los núcleos primarios de los funcionarios particularmente en cobertura de necesidades de recreación cultura y educación:

1. Participación en eventos tales como fiestas municipales, paisanidad, cumpleaños de la E.S.E., entre otros
2. Integración fin de año
3. Actividad en general en espacios de sano esparcimiento, integración y recreación.
4. Celebración día de San Francisco

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

Se busca brindar espacios de reflexión que aporten al desarrollo humano y que fortalezcan los principios empresariales, en aspectos que les generen beneficios a los funcionarios para su vida personal y laboral; a través de actividades de relajación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales que conlleven a un conocimiento tanto personal como general de las personas que hacen parte de la institución.

BENEFICIARIOS:

Empleados Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad y los contratistas.

HORARIO:

Este Plan Estratégico de Desarrollo de Talento Humano cuyo contenido tiene el plan de Bienestar y estímulos también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.





ESTRATEGIAS:

Para cumplir con lo formulado en el plan de Bienestar social y estímulos para el año 2022, se requiere una disposición con unas directrices básicas:

Las actividades de Bienestar Social y Estímulos serán previamente acordadas por el comité de Bienestar Social e Incentivos.

Se harán convocatorias para actividades de Bienestar Social y Estimulo que estarán previamente consignadas en un cronograma.

Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Social y Estimulo.

Las actividades de bienestar social serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación de la E.S.E Hospital San Francisco.

Puntualidad en las actividades programadas de Bienestar Social y Estímulos.

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.

Los programas de Bienestar Social y Estímulos que se establecen mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.

Las actividades a desarrollar se describirán en el cronograma de actividades.

Para las actividades de Bienestar Social y estímulos se contempla la aplicación en dos momentos, a saber:

EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA.

Se efectúa una vez finalice la actividad desarrollada y la aplicará la persona encargada del proceso, según corresponda utilización el siguiente formato de evaluación.

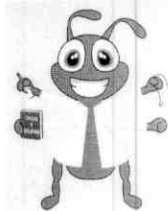
El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de las actividades desarrolladas sobre cumplimiento, beneficios y satisfacción, entre otros.

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS.

Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato evaluado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes.

En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar la mejora que se han suscrito con su proceso de satisfacción y bienestar en las actividades.

ba



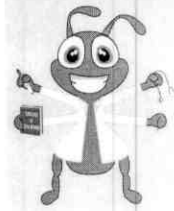
INDICADORES DE GESTIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	INDICADOR(ES) DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	FRECUENCIA DEL ANALISIS	UNIDAD DE MEDICION	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO O DE LA META
CUMPLIMIENTO AL PLAN ANUAL DE BIENESTAR	NO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS/TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS	TALENTO HUMANO	ANUAL	100%	
ASISTENCIA A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS	NO DE FUNCIONARIOS QUE ASISTEN A LAS ACTIVIDADES/TOTAL DE FUNCIONARIOS CONVOCADOS	TALENTO HUMANO	ANUAL	100%	

CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES

ÁREA	PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	FECHA
protección servicio social	Recreativo	Celebración de cumpleaños	Por políticas de gerencia se estableció reconocer a cada funcionario de la E.S.E Hospital su día de cumpleaños, además se entrega a cada uno un refrigerio con una tarjeta de cumpleaños por parte de la E.S.E. Hospital San Francisco
Protección servicio social	Recreativo	Día de la Mujer	8 de marzo
Protección servicio social	Recreativo	Día del Hombre	19 de marzo

10/10



EVALUACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

EVALUACION DE IMPACTO DE LA ACTIVIDAD

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la actividad desarrolladas.

PLAN DE ESTIMULOS

INTRODUCCION:

Tomando como base lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en los lineamientos de la política para el sistema de Estímulos del Hospital, plantea un plan de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Para el proceso de Talento Humano la E.S.E. es de especial importancia el incentivar y motivar a cada uno de sus funcionarios. Por ello el plan de estímulos e incentivos se enmarca dentro del programa de Bienestar Social y pretende otorgar un reconocimiento a los mejores empleados de la entidad. Este se plantea en planes de incentivos no pecuniarios.

JUSTIFICACIÓN:

A través del plan de incentivos se busca resaltar y motivar a cada individuo en el desempeño de su labor, lo anterior no solo contribuye a aumentar la rentabilidad de la empresa, sino que además satisface necesidades sociales y de realización personal en el individuo.

Por otra parte, los funcionarios del Hospital manifiestan la importancia de los incentivos como indicador de logro, así como un elemento para aumentar la motivación y autoestima del empleado en su trabajo.

No se puede desconocer que a través de los incentivos se reafirma y mantiene un compromiso recíproco de Hospital, con sus empleados, así mismo el funcionario siente un respaldo de la institución lo que contribuye a mantener un sentido de pertenencia. Por ello el proceso de Talento Humano institucionaliza y promueve su plan de incentivos y estímulos anuales, dando cumplimiento al artículo 69 del decreto N° 1227 de 2005.





OBJETIVO:

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Institución a través de un reconocimiento de los logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales dando cumplimiento a la normatividad sobre estímulos e incentivos, tendientes a fortalecer la cultura del servicio con calidad y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivos.

OBJETIVO ESPECIFICOS:

- Proporcionar herramientas de gestión para la construcción de una vida laboral que ayude al desempeño productivo y desarrollo humano de los empleados.
- Generar estados afectivos y positivos y condiciones de trabajo armónico que influyan en el rendimiento laboral de los funcionarios del Hospital.
- Motivar a los funcionarios para la realización de su trabajo fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con el Hospital.

METODOLOGÍA:

Se tendrá en cuenta las competencias laborales y comportamentales, valores institucionales para resaltar a aquellos funcionarios que los representan en su lugar de trabajo y que con su desempeño han aportado al desarrollo de nuestra Institución.

Estos son:

Evaluación del desempeño laboral, Puntualidad, Trabajo en equipo, Ética, Colaboración, Sensibilidad Social, Adaptación al cambio, Manejo adecuado de la información, Alegría y Optimismo, Sentido de pertenencia, participación en capacitaciones, compromiso y liderazgo.

El Plan de Estímulos se ha de ejecutar a lo largo del año, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes funcionarios y Equipos de Trabajo



ANDREA CEBALLOS TERAN

GERENTE

Proyecto y reviso: Luz Villadiego