

RESOLUCION N° 010
(30 de enero de 2024)

“Por medio de la cual se adopta el Plan estratégico de Talento Humano 2024 de la E.S.E Hospital Santa Isabel– Gómez Plata”

LA GERENTE (E) DE LA EMPRESA SOCIAL DEL HOSPITAL SANTA ISABEL DE GOMEZ PLATA –ANTIOQUIA, en uso de sus facultades legales y constitucionales, en especial las del Decreto Municipal Nr. 001 del 02 de enero de 2024 y

CONSIDERANDO:

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de Talento humanos.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.:

Que el MIPG concibe al talento humano como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”, siendo el propósito de esta Dimensión “ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que con relación al Plan de Bienestar Social e Incentivos, la norma en mención en los artículos 19, 20 y 34, establecen la obligación para las Entidades de organizar anualmente estos programas para sus servidores, los cuales están orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar.

Que la Ley 909 de 2004 y el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

“Unidos por la Salud”



-SGSST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2º del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2024, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E Hospital Santa Isabel., para la vigencia 2024, conformado por los siguientes Planes, los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 2. La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad del área de Talento humano, seguridad y salud en el trabajo, la Subgerencia y el comité de Bienestar,

Artículo 3. El Plan Estratégico de Talento Humano será divulgado y socializado a todas las empleadas de la E.S.E Hospital Santa Isabel y publicado en la página institucional

Artículo 4. La presente resolución rige a partir del día siguiente a su publicación

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Gómez Plata, Antioquia, el día 30 de enero de 2024



Natalia del Pilar Atehortúa Gómez
Gerente (E)



 <p>Empresa Social del Estado HOSPITAL SANTA ISABEL GÓMEZ PLATA ¡UNIDOS POR LA VIDA!</p>	<p>E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p>NIT: 890.902.151-4</p> <p>Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p>	<p>Página: Página 1 de 19</p> <hr/> <p>Enero 2024</p>
--	--	---

PLAN INTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL DE GOMEZ PLATA



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Página: Página 2 de 19

Enero 2024

Plan de Bienestar e incentivos institucional -2024

E.S.E Hospital Santa Isabel

1. Introducción

El plan de Bienestar e incentivos de la E.S.E hospital Santa Isabel - 2024, comprende el Sistema de Estímulos e incentivos, establecidos en la Ley 909 de 2004; Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

Programas de bienestar social se encuentran encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia. Así mismo los Programas de incentivos son orientados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad

2. Definición de conceptos

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

Incentivos son elementos fundamentales para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo en el interior de las Instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo una

	<p>E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p>NIT: 890.902.151-4</p> <p>Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p>	<p>Página: Página 3 de 19</p> <hr/> <p>Enero 2024</p>
--	---	---

acción ya sea individual o colectiva. En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los empleados

De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Bienestar Social, según lo afirman Hernández & Yrigoyen, es el “conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc.

Reconocimientos: expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36

Recompensa: premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.

Calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Página: Página 4 de 19

Enero 2024

Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores, principios y creencias; La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad

3. Objetivos

Objetivo General

Establecer las condiciones de bienestar laboral y de estímulos e incentivos, de los funcionarios de la E.S.E Hospital Santa Isabel para el mejoramiento de la calidad de vida, el desempeño laboral, el desarrollo de humano y profesional.

Objetivos específicos

- ✓ Promover la calidad de vida y satisfacción laboral de los empleados a través de actividades recreativas, culturales y de salud
- ✓ Fomentar en los empleados hábitos de vida saludable que permita tener empleados sanos, tanto física como mentalmente.
- ✓ Ofrecer incentivos pecuniarios y no pecuarios para fomentar el adecuado desempeño laboral
- ✓ Promover la convivencia y el fortalecimiento del clima laboral a través de fomento de habilidades sociales

4. Beneficiarios

	<p align="center">E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p align="center">NIT: 890.902.151-4</p> <p align="center">Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p>	<p align="right">Página: Página 5 de 19</p>
		<p align="right">Enero 2024</p>

De conformidad con lo establecido en el decreto 894 de 2017, literal g, son beneficiarios del programa de capacitación y Bienestar a todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado siempre que dichos programas atiendan a las necesidades y presupuesto del hospital. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. Los programas de incentivos van dirigidos a: servidores de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo.

5. Marco legal

Norma	Tema
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
decreto 894 de 2017	Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:
Decreto Ley 1567 de 1998.	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Decreto 1083 de 2015	Establece planes de capacitación y sistemas de estímulos de los empleados públicos.

6. Evaluación y Diagnostico: identificación de necesidades

IDENTIFICACION DE NECESIDAD

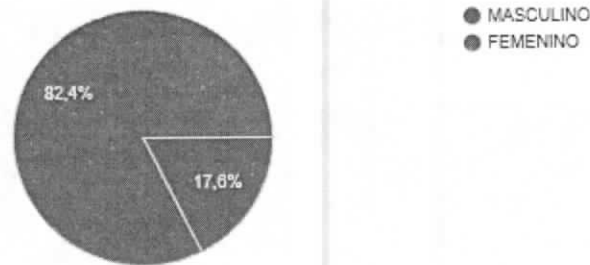
El plan de bienestar e incentivos se realizó identificando las necesidades de los empleados a través de una encuesta de Google Drive https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScJvW8FvyzxxapN-sg2jiU60zhOulbok4AInxF5fn2FrgzSpg/viewform?usp=sf_link



RESULTADOS DE LA ENCUESTA

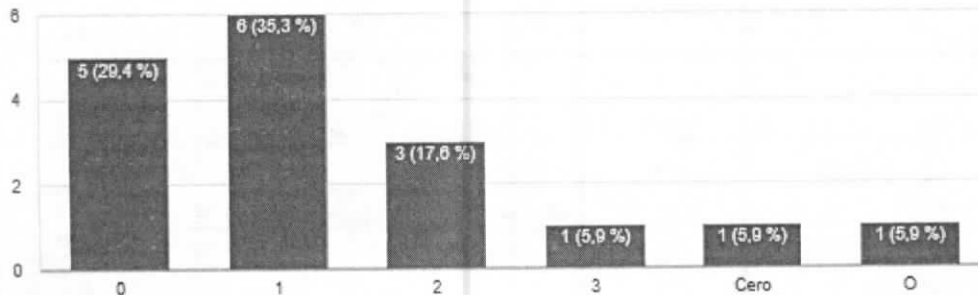
Bienestar

Se registran en grafico las actividades de bienestar propuestas por los empleados para la realización del plan de bienestar



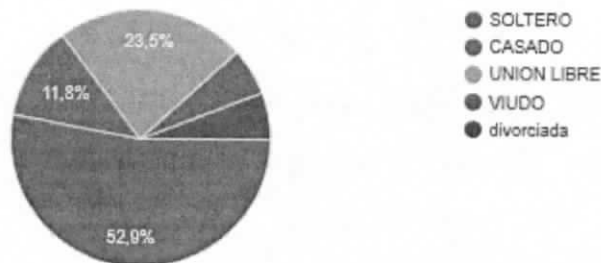
La mayoría de la población que diligencio la encuesta es femenina dato importante para establecer las actividades de bienestar a nivel presupuestal

Número de hijos



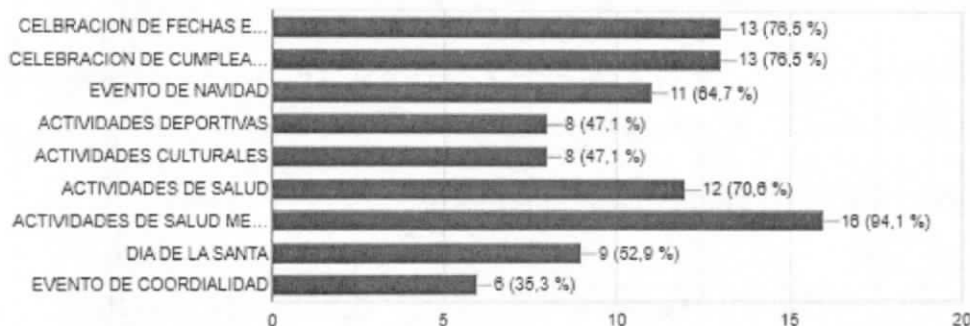
La mayoría de empleados reportan tener hijos, lo que es importante para determinar las actividades de equilibrio entre la vida laboral y familiar

Estado civil



La grafica permite visualizar que la mayoría de la encuesta son solteros; el 34% reportan estar casado o en unión libres datos importante para definir las acciones del plan de bienestar e incentivos

Actividades que los empleados desean se continúen realizando



La grafica permite evidenciar la preferencia de los empleados porque se continúen realizando las actividades de salud mental "tardes de salud mental", las celebraciones de fechas especiales y cumpleaños, muy pocos refieren que se incluya el evento de la cordialidad en el plan de bienestar



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

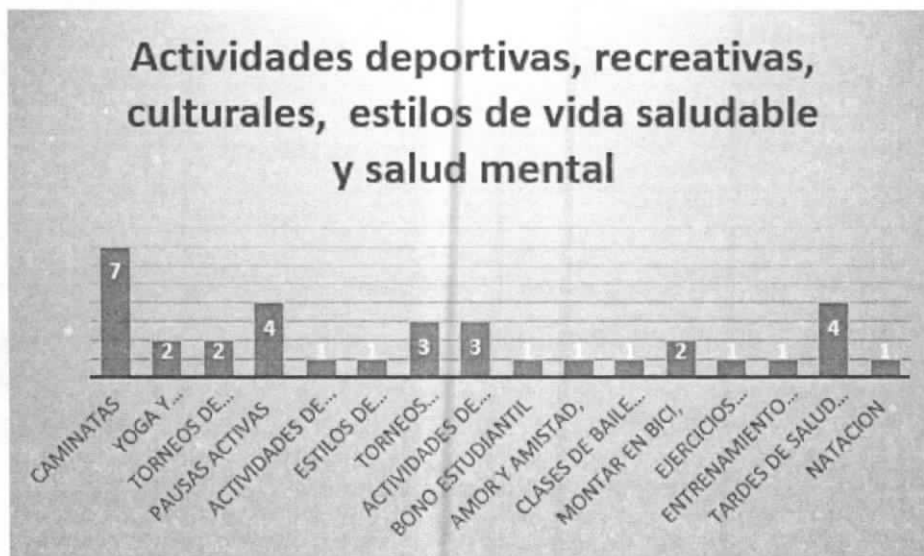
NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Página: Página 8 de 19

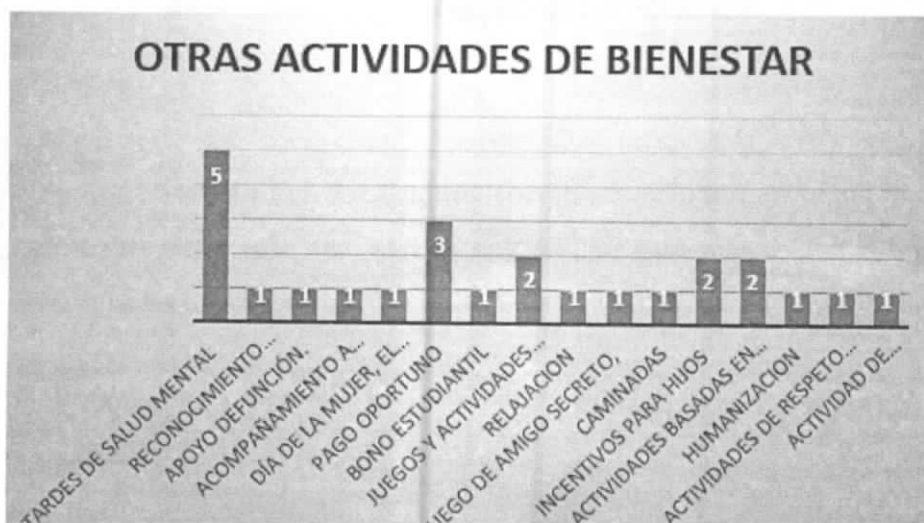
Enero 2024

Propuesta de Actividades deportivas, recreativas, culturales, estilos de vida saludable y salud mental



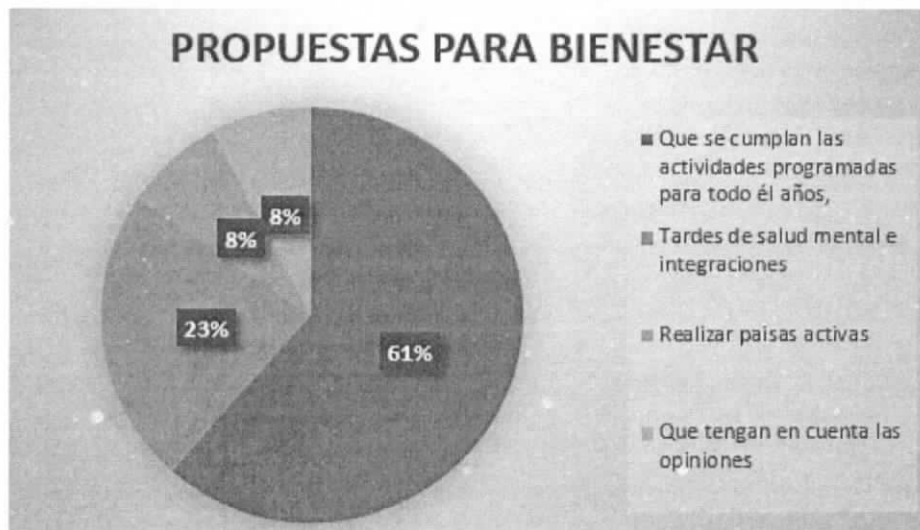
El grafico permite evidenciar que la mayoría de empleados desean que se incluya en el plan de bienestar la caminatas, pausas activas, tardes de salud mental, el autocuidado y los torneos

Propuesta de otras actividades de bienestar e incentivos



Se puede visualizar que la mayoría de los empleados tienen preferencias por las actividades como las tardes de salud mental, el pago oportuno de los honorarios, los bonos estudiantiles, incentivos y actividades basadas en la introspección y en sí mismo

Propuestas de los empleados para la realización del plan de Bienestar e incentivos

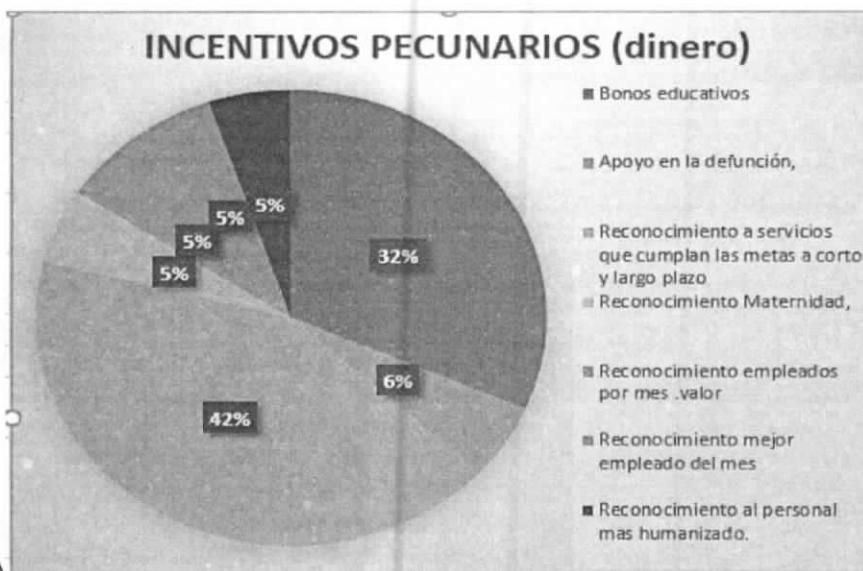


La grafica permite visualizar que la mayoría de los empleados reportan la necesidad que se cumplan las actividades del plan de incentivos y manifiesta el deseo que se realicen las tardes de salud mental

Incentivos

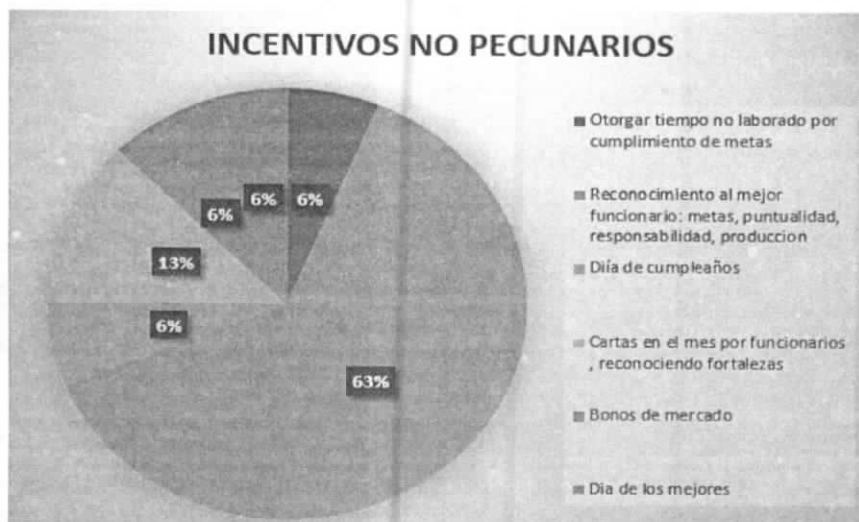
Se registran en grafico los incentivos propuestos por los empleados para la realización del plan de bienestar

Propuestas de incentivos pecuarios



En la gráfica se visualizar que el 42% de los empleados encuestas solicitan se realicen reconocimiento por las metas cumplidas en los servicios y el otorgamiento de bonos estudiantiles tanto para los hijos como para el empleado

Propuestas de incentivos NO pecuarios



El 63% de los empleados refieren realizar reconocimiento al mejor empleado cada mes y realizar un

Propuestas para el plan de incentivos



La mayoría de empleados que respondieron la encuesta refieren como propuesta el cumplimiento de los incentivos que establezcan en el plan, así mismo como tener en cuenta las opiniones de los empleados, prefieren fortalecer el plan de incentivos con los aportes de los empleados

7. Ejes Temáticos para el Plan

La construcción del plan de bienestar e incentivos se elaboró con los resultados de la encuesta de identificación de necesidades enunciados anteriormente, con la guía de estímulos para servidores públicos emitida por función pública en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el programa de Programa Nacional de Bienestar "servidores Saludables entidades sostenibles 2022 -2022" donde se establecen cinco ejes Eje 1 Equilibrio Psicosocial, eje 2 Salud Mental, eje 3 Convivencia Social, eje 4 Alianzas interinstitucionales, eje 5, eje transversal: transformación digital

EJE 1. Equilibrio Psicosocial:

Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Página: Página 12 de 19

Enero 2024

necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad. Hace referencia actividades como


Eventos deportivos y recreacionales: tiene como objetivo permitir la convivencia sana y el mejoramiento de las relaciones interpersonales

Eventos artísticos y culturales presenciales: se enfoca a Generar espacios de entretenimiento relacionados con manualidades y eventos que generen distracción y entretenimiento

Bienestar espiritual: hace referencia a las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros

Calidad de vida laboral: hace referencia al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades con actividades como

- Día del servidor público
- Actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia
- Actividades de reconocimiento a empleados según su profesión, Reconocimientos por el buen desempeño como becas, bonos y reconocimientos públicos a labor meritoria, entre otros.
- Celebración de cumpleaños con el salario emocional para los empleados, día libre por su cumpleaños
- Entorno laboral saludable: realización de campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y salud
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte: según la Ley 1811 de 2016
- Evaluación e intervención del clima laboral de acuerdo a lo establecido en la resolución 2404 de 2019 y 2646 de 2008

	<p>E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p>NIT: 890.902.151-4</p> <p>Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p>	<p>Página: Página 13 de 19</p> <hr/> <p>Enero 2024</p>
---	---	--

Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad. Implementar estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales.

- ✓ Flexibilidad laboral: se orienta en propiciar tiempo para compartir en familia y respetando las metas y logros institucionales
- ✓ Día de la familia: actividades semestrales para compartir con sus familiares u otorgamiento del tiempo
- ✓ Instalación o adecuación de las salas de lactancia materna Ley 1823 de 2017
- ✓ Realización de actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal,
- ✓ Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales: trabajo en casa, de manera que se den orientaciones para la gestión efectiva del tiempo
- ✓ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: según la ley Ley 1616 de 2013 "Las entidades deberán realizar acciones
- ✓ Actividades de higiene de salud mental: orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los empleados, a través de actividades de autocuidado, prevención del riesgo en salud mental, campañas orientadas a prevenir el sedentarismo y actividades deportivas

Eje 3 convivencia social

Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Página: Página 14 de 19

Enero 2024

- ✓ promover la inclusión laboral y la diversidad;
- ✓ Campañas de creación de cultura inclusiva basada en el respeto y el entendimiento
- ✓ Actividades de humanización y empatía por el usuario
- ✓ Actividades de prevención del acoso laboral ley 1010 de 2008, identificación y prevención del acoso laboral o abuso del poder
- ✓ Actividades de trabajo en equipo para el fortalecimiento del clima laboral

Eje 4 Alianzas interinstitucional

El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida, se basa en realizar articulaciones, alianzas, convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente Plan

- Socialización del Programa servirnos realizado por el Departamento de la Función Pública en la página <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>
- Actividades proporcionadas por las cajas de compensación para el fortalecimiento del liderazgo y el trabajo

Eje 5 información digital

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar

Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

	<p>E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p>NIT: 890.902.151-4</p> <p>Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p>	<p>Página: Página 15 de 19</p> <hr/> <p>Enero 2024</p>
--	---	--

- Digitalización de la participación de los empleados en las diferentes actividades
- Información sobre los colaboradores para la implementación de estrategias
- Publicación de las actividades realizadas
- Actividades de bienestar a través de las TICS, reconocimientos públicos
- flexibilidad laboral, - trabajo en casa

Incentivos

Incentivos no pecuniarios: son incentivos no monetarios, Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los empleados, algunos incentivos que se pueden implementar en la organización son los siguientes:

- ✓ Reconocimiento público a la labor meritoria.
- ✓ Mención de honor.
- ✓ Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- ✓ Reconocimiento por Participación en proyectos especiales donde se logre fortalecer el hospital y tenga impacto en la Gestión de la entidad
- ✓ Otorgamiento del día del cumpleaños remunerado
- ✓ Reconocimiento por matrimonio: otorgar Un día libre por la formalización de tu unión conyugal (matrimonio civil – Religioso o unión libre)
- ✓ Día libre para la mudanza y para organizar tu casa nueva.
- ✓ Horario especial para los papás en la semana de receso escolar. Aplica para hijos en guardería, jardín y primaria. Permitir que el empleado salga dos horas antes o realice trabajo desde casa.
- ✓ Días adicionales para que el papá pase tiempo con su nuevo bebé Tienes 3 días continuos adicionales de permiso, inmediatamente después de la licencia de paternidad.
- ✓ Acompañar a un familiar en momentos especiales. Otorgar 4 horas para que puedan asistir al evento
- ✓ Un día libre para disfrutar tu graduación con familia y amigos.
- ✓ Reconocimiento por logros, desempeño y antigüedad



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Página: Página 16 de 19

Enero 2024

- ✓ Reconocer el mejor Líder de Programa, mejor Líder de Proyecto.
- ✓ Reconocer habilidades del empleado

Incentivos pecuniarios: se refiere a incentivos monetarios que se otorgan como reconocimiento económico por su desempeño. Algunos incentivos que se pueden implementar en la organización son los siguientes:

- ✓ Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año
- ✓ Bonos de consumo o de turismo.
- ✓ Gestan de préstamo o créditos para temas relacionados con el hogar, la salud, el aprovechamiento del tiempo libre y la formación

8. Plan de Bienestar e incentivos

El plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E Hospital Santa Isabel 2024, busca motivar y propiciar la iniciativa de los servidores públicos hacia la realización de acciones que conduzcan a una mayor calidad en la prestación de servicios, estimulando comportamientos que se ajusten al bienestar individual y colectivo. Así, quienes evidencien un excelente nivel de desempeño laboral, se hará merecedor del reconocimiento correspondiente, estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento privado o público.

El plan de bienestar laboral e incentivos laborales pretende no solo un mejor desempeño personal sino una mejor prestación de los servicios institucionales, que generen sentido de pertenencia y compromiso.

El Programa de Bienestar e incentivos de la E.S.E hospital Santa Isabel, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar e incentivos, siendo este el principal insumo para la aprobación por parte del comité de Bienestar social



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Página: Página 17 de 19

Enero 2024

El plan se enmarca en tres áreas de intervención según lo establecido en el Decreto 1567 de 1998

- ✓ Protección y servicios sociales
- ✓ Calidad de vida laboral
- ✓ Estímulos e incentivos

EJE	Actividad	Descripción	N actividades		
Equilibrio psicosocial	Actividades Deportivas y recreativas	Ciclismo	1		
		Encuentro deportivos	1		
		Caminatas ecológicas	1		
		integración navideña anual	1		
	Actividades Artístico y culturales	Reconocimiento de valores	1		
		Ejercicios lúdicos - rumba aeróbica	1		
	Bienestar espiritual y emocional	Apoyo y acompañamiento por muerte de un familiar o ser querido	P		
		Conmoración de actos religiosos	P		
	Calidad de vida laboral	Modificación de jornadas laborales por épocas de compartir para todo el personal de manera equitativa	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	2	
			reconocimiento a servidores públicos según su profesión (tarjeta virtual, presente, celebración)	43	
			Reconocimiento por el día del cumpleaños	43	
			Campaña de Entorno laboral saludable	1	
			Campañas que incentiven el uso de la bicicleta	1	
			Entrenamientos de liderazgo	1	
			Día de la mujer y Día hombre	1	
			Día de la madre	1	
			Día del padre	1	
			Día amor y amistad: amigo secreto	1	
			salud mental	Higiene mental	Sesiones de Yoga o relajación
Tardes de salud mental					10
Creación de sala de lactancia materna o propiciar permiso para ir al hogar	1				



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA

NIT: 890.902.151-4

Plan Institucional de Bienestar e Incentivos

Página: Página 18 de 19

Enero 2024

		Actividades basadas en la introspección personal y reflexión	1
	Prevención de riesgos en salud	Pausas activas,	1
convivencia social	Fomento de la inclusión y diversidad:	Campañas de respeto por la diferencia y trato igualitario	1
		Jornada de prevención de la violencia contra la mujer	1
	Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral	Actividades de promoción de la convivencia sana	1
		Actividad de empatía	1
		Actividad de trabajo en equipo	1
		Actividad de comunicación asertiva y humanización	1
Capsulas de conocimiento sobre el acoso laboral	1		
Alianzas interinstitucion al	Coordinación interinstitucion al	Socialización y participación del programa servimos	1
		Gestión de préstamos con cooperativas o cajas de compensación	1
		Gestión de ofertas institucionales para estudio	1
		Programa de viviendas	1
transformación Digital	Creación de cultura digital para el bienestar	Reconocimiento públicos a través de las tics	1
		Información de los empleados con perfil socio-demográfico	1
		socialización del plan y de las actividades realizadas	1
		Actividades virtuales, usos de correos	P
Incentivos	Pecuniarios	Bonos educativos	16
	No pecuniarios	Día de cumpleaños - Otorgamiento del día	43
		Reconocimiento a todos los empleados por valores y fortalezas	1
		Reconocimientos que incentiven el uso de la bicicleta	1
			191

	<p align="center">E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA</p> <p align="center">NIT: 890.902.151-4</p> <p align="center">Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p>	<p align="right">Página: Página 19 de 19</p>
		<p align="right">Enero 2024</p>

9. Seguimiento y Evaluación

Seguimiento y evaluación:

Los seguimientos se realizarán cada tres meses, realizando la medición de los siguientes indicadores:

Ejecución de actividades:

Número de actividades programadas en el plan / Número de actividades ejecutadas

Las actividades deben tener listados de asistencia y facturas o registro fotográfico si se requiere

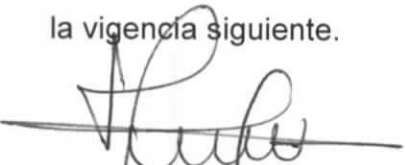
Numerador o valor lógico: Número de las acciones ejecutadas del plan de bienestar
Denominador: Número total de actividades establecidas en el plan de bienestar
Factor (Porcentaje, Tasa en miles, proporción, número): Porcentaje
Fórmula = N° de actividades ejecutadas / N° total de actividades establecidas x 100
Fuente del numerador: Seguimiento a las actividades ejecutadas del plan de bienestar
Fuente del denominador: Actividades planteadas en el plan de bienestar

Impacto de las actividades

Calificación de los empleados en relación a las actividades de bienestar e incentivos. Satisfacción de los empleados en referencia a las actividades o incentivos otorgados

Informe de impacto de las actividades o incentivos otorgados

Estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2025 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano. Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del Plan de Bienestar en incentivos, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2024 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.


 Natalia Atehortua Gómez
 Gerente (E)
 E.S.E Hospital Santa Isabel

