

## PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS



**ESE HOSPITAL CARISMA**


**GESTIÓN HUMANA**

**2024**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1 OBJETIVOS</b> .....	<b>4</b>
1.1 Objetivo general.....	4
1.2 Objetivos específicos .....	4
<b>2 ALCANCE</b> .....	<b>4</b>
<b>3 RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>4</b>
<b>4 MARCO LEGAL</b> .....	<b>4</b>
<b>5 PROCESO DE CONSTRUCCIÓN</b> .....	<b>6</b>
5.1 Resultados encuesta a satisfacción.....	6
5.2 Sugerencias y observaciones a tener en cuenta .....	8
5.3 Actividades de bienestar realizadas de vigencias anteriores, que quisieras se les diera continuidad en la vigencia 2023.....	9
<b>6 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</b> .....	<b>10</b>
6.1 Actividades deportivas o vacacionales .....	11
6.2 Actividades recreativas .....	12
6.3 Actividades artísticas y culturales .....	12
6.4 Actividades de promoción y prevención en salud .....	13
6.5 Incentivos por equipos de trabajo .....	13
6.6 Salario emocional. (sonríe con Carisma).....	14
<b>7 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL</b> .....	<b>14</b>
<b>8 DESARROLLO DEL ROPGRAMA</b> .....	<b>14</b>
8.1 EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	14
8.1.1 Programa de recreación y deportes:.....	15
8.1.2 Programas de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades: .....	15
8.1.3 Eventos artísticos y culturales.....	15
8.1.4 Bienestar espiritual: .....	15
8.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar.....	16

8.2.1	Actividades con ocasión de compartir con la familia. (Día de la familia Ley 1857 de 2017)	16
8.2.2	Día de la Niñez y la Recreación .....	16
8.3	Programa salario emocional .....	17
8.4	Calidad de vida laboral .....	18
8.4.1	Día del servidor público.....	18
8.4.2	Reconocimiento fechas especiales.....	18
8.4.3	Programa Pre pensionados y desvinculación asistida.....	19
8.4.4	Programa buen desempeño.....	20
<b>9</b>	<b>EJE 2: SALUD FÍSICA Y MENTAL.....</b>	<b>21</b>
9.1	Promoción de prácticas y hábitos saludables .....	21
9.1.1	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte .....	21
9.1.2	Promoción y prevención de la salud mental.....	22
9.1.3	Estrategias para el mantenimiento de la salud mental y el trabajo bajo presión. ....	22
<b>10</b>	<b>EJE 3 - ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES .....</b>	<b>22</b>
10.1	Convenios para el cumplimiento de actividades de bienestar.....	23
<b>11</b>	<b>EJE 4 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....</b>	<b>23</b>
11.1	Actualización de redes y sistemas de información.....	23
<b>12</b>	<b>CONDICIONES DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2022 .....</b>	<b>23</b>
<b>13</b>	<b>EVALUACIÓN .....</b>	<b>24</b>
<b>14</b>	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....</b>	<b>24</b>

	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

## INTRODUCCIÓN

Los cambios generados en el Estado Colombiano buscan fortalecer Institucionalmente las entidades públicas, en este sentido los planes y programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del funcionario en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Los programas de bienestar estímulos e incentivos, buscan responder a las necesidades y expectativas de los servidores, favoreciendo el desarrollo integral, generando un impacto positivo en la vida laboral, social y familiar a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario con su entidad alineado totalmente con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor.

El área de Talento Humana de la ESE Hospital Carisma tiene el compromiso de diseñar, estructurar y ejecutar el programa de bienestar estímulos e incentivos 2024, de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, el cual se encuentra soportado en los resultados del diligenciamiento, de una encuesta diagnóstica que se aplicó a los funcionarios de la entidad, la encuesta de riesgo psicosocial; las cuales permitieron identificar necesidades y expectativas de los funcionarios.

El plan de bienestar de la entidad procura mantener y mejorar el bienestar y calidad de vida de los empleados y sus familias, estableciendo espacios que favorezcan el estado físico, social, emocional y profesional; mediante actividades y acciones que minimicen los riesgos psicosociales y potencialicen favorablemente el ambiente en el desarrollo de las actividades laborales, desde la perspectiva integral del ser humano y el desarrollo de todas sus dimensiones, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario con la entidad.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales 2024, para los funcionarios de la entidad

## 1 OBJETIVOS

### 1.1 Objetivo general

Vincular estrategias y condiciones de bienestar, estímulo e incentivos en la ESE Hospital Carisma que contribuyan al bienestar, motivación, calidad de vida, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional del Recurso Humano, a través del desarrollo de actividades y acciones que generen experiencias, integración y aprendizaje.

### 1.2 Objetivos específicos

- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los servidores en las dimensiones personales, familiares y de salud mental y física.
- ✓ Apoyar el desarrollo de las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación.
- ✓ Contribuir al desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

## 2 ALCANCE

Las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024 están direccionadas a todos los funcionarios públicos que hacen parte de la ESE Hospital Carisma y su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

## 3 RESPONSABILIDADES

El área de Gestión Humana, en compañía de la comisión de personal y bajo la aprobación del comité de gerencia, serán los responsables de ejecutar el Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos.

## 4 MARCO LEGAL

En la ESE Hospital Carisma, se hace necesario implementar un Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos fundamentado en aspectos Legales y Administrativos, ya que con la puesta en marcha de estos planes se pretende dar cumplimiento a Políticas Nacionales de Administración de Talento Humano.

- ✓ **Decreto 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

- ✓ **Ley 909 de 2004.** Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público”.

Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...).
5. Promoción de programas de vivienda (...).

Artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar.

Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- ✓ **Constitución Política.** Artículos 52, 53 y 57.
- ✓ **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- ✓ **Ley 1857 de 2017.** A través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias
- ✓ **Ley 734 de 2002.** Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- ✓ **Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- ✓ **Ley 1960 de 2019 Artículo 3.** El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:  
"g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."
- ✓ **Decreto 051 de 2018** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

## 5 PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

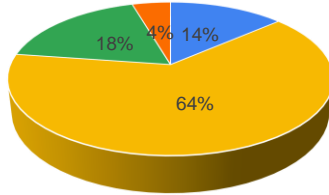
Para la construcción del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos de la vigencia 2024, se aplicó encuesta a través del formulario de Google, con el fin de obtener datos que nos permitan conocer la percepción de los funcionarios frente a las actividades realizadas en la vigencia anterior e identificar necesidades y expectativas de los funcionarios para la vigencia actual.

Se contó con la participación de 22 funcionarios de 58 en total; pertenecientes a las diferentes dependencias de la entidad.

### 5.1 Resultados encuesta a satisfacción

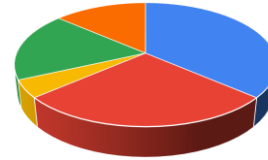
Los resultados de la encuesta a satisfacción de la ejecución del Plan de Bienestar de la vigencia 2023 reflejan datos importantes a tener presentes en la planificación y ejecución del plan de bienestar para la vigencia 2024.

[Caminata ecológica]



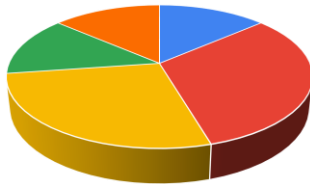
■ Muy satisfactoria    ■ Satisfactorio    ■ No participe  
■ No satisfactorio    ■ Poco satisfactorio

[Mensaje por correo electrónico o medios de comunicación en fechas especiales]



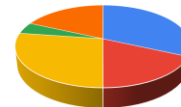
■ Muy satisfactoria    ■ Satisfactorio    ■ No participe  
■ No satisfactorio    ■ Poco satisfactorio

[Día del Servidor Público]



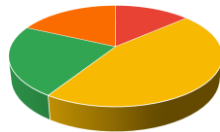
■ Muy satisfactoria    ■ Satisfactorio    ■ No participe  
■ No satisfactorio    ■ Poco satisfactorio

[Actividad de salud mental y medió día libre]



■ Muy satisfactoria    ■ Satisfactorio  
■ No participe    ■ No satisfactorio  
■ Poco satisfactorio

[Programas de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades. (manualidades)]



■ Muy satisfactoria    ■ Satisfactorio  
■ No participe    ■ No satisfactorio  
■ Poco satisfactorio

[Programa de Bilinguismo]



■ Muy satisfactoria    ■ Satisfactorio  
■ No participe    ■ No satisfactorio  
■ Poco satisfactorio

[Días de la salud]



■ Muy satisfactoria    ■ Satisfactorio  
■ No participe    ■ No satisfactorio  
■ Poco satisfactorio

[Bienvenida navideña]



■ Muy satisfactoria    ■ Satisfactorio  
■ No participe    ■ No satisfactorio  
■ Poco satisfactorio



[Día de la familia (2 jornadas remuneradas)]



- Muy satisfactoria
- Satisfactorio
- No participe
- No satisfactorio
- Poco satisfactorio

[Informe de gestión e integración fin de año]

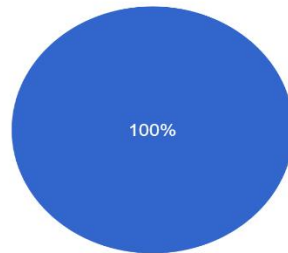


- Muy satisfactoria
- Satisfactorio
- No participe
- No satisfactorio
- Poco satisfactorio

## Día del niño

¿Como califica el evento?

12 respuestas



- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

## 5.2 Sugerencias y observaciones a tener en cuenta

N

El día de cumpleaños con equidad  
implementar tiquetera emocional

Ninguna

Se deben mejorar muchas cosas, esperemos que los próximos años sean mejores 🙏  
el día de la familia debería ser solicitado el día que uno desea.

Estas encuestas nunca son tenidas en cuenta, a pesar de que se diligencian. Durante 4 años no se realizaron todas las actividades de bienestar laboral. Fueron canceladas a últimas horas durante cuatro años varias actividades sin dar una clara explicación. No se realizaron fiestas e integraciones con el presupuesto al preguntar nunca se nos dio una respuesta clara. Las fechas especiales como el día del profesional no fueron anunciadas para todos.

salidas de integración y baile por fuera de la institución y ciudad

- Fortalecer el salario emocional de los empelados es fundamental en toda institución. En el caso de la nuestra es evidente la desmotivación en general, por lo que tenemos el reto de mejorar el salario emocional en la vigencia 2024. - SUGERENCIA: seguir incluyendo en las actividades de Carisma a los compañeros contratados por terceros. ¡¡¡Gracias por todo!!! - RECOMENDACIÓN: hacer las encuestas anónimas, esto permite acercarse más a la realidad institucional.

Que se sigan realizando las actividades

Na

-

.

Posibilidad para los contratistas de poder realizar cursos de actualización en diferentes áreas del saber (diplomados, posgrados)

Que se tome en cuenta el clima laboral para las actividades y el tipo de ejercicio a realizar, jornadas (algunas) en las que el personal operativo no se encuentre con el personal directivo (jornadas distintas).

\* En este año no se realizaron actividades de Programas de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, son actividades que gustan mucho y que generan otros espacios para compartir con los compañeros, sería bueno retomarlas. \* Como sugerencia, tratar de incluir en estas fechas y/o actividades a todos los colaboradores sin importar su tipo de vinculación. \* Es importante contemplar en el plan la posibilidad de tener la actividad de "el apoyo al apoyo" (es un beneficio a los empleados para contar con apoyo psicológico) que es una necesidad en Carisma dados los resultados de las encuestas de clima organizacional y riesgo psicosocial

Tener más en cuenta la sede ambulatoria para la programación de las actividades

TENER ENCUESTA A LA SEDE AMBULATORIA TANTO EN LAS CAPACITACIONES COMO REUNIONES DE COMITES YA QUE SE NOS DIFICULTA ESTAR SUBIENDO Y BAJANDO A LA SEDE PRINCIPAL IDA Y REGRESO YA QUE ESTO ATRASA EL TRABAJO EN LA SEDE AMBULATORIA

Hace varios años que no se tienen en cuenta estas encuestas y realmente no se hace casi nada de bienestar social, por lo cual ya ni motivación se tiene para responderlas, ojalá este año se respete el derecho de todos los empleados a disfrutar de todas estas actividades que buscan favorecer la salud mental, el bienestar y clima laboral.

Enviar a todos los funcionarios el cronograma desde el mes enero de las actividades de bienestar.

Si el cumpleaños es en un día festivo, igual de debería reconocer la medida jornada al siguiente día hábil

### 5.3 Actividades de bienestar realizadas de vigencias anteriores, que quisieras se les diera continuidad en la vigencia 2024

Día de la familia cada semestre

CINE, HELADO, DIA DE SOL, CAMINATA ECOLOGICA, ACTIVIDADES CON LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES.

Caminata Bienvenida navideña Rumba aeróbica Día de la familia (paseo con la familia) Actividad de salud mental Actividad de fin de año

Manejo de estrés laboral y mejoras del ambiente laboral

Caminatas ecológicas

#### Fechas especiales

salud mental, semana de la salud

Día de sol

caminata

Celebraciones de fechas especiales (día del servidor público, Navidad, día del padre y de la madre), caminata.

Reunión fin de año

N/A

Caminata

.

Rumba aeróbica

Jornada como el día de sol, cenas de fin de año, día del servidor público.

La caminata ecológica, el paseo, la fiesta de fin de año, la bienvenida navideña, la celebración del día del funcionario público, el horario especial en diciembre, la media jornada por motivo de cumpleaños, la jornada de la salud, la hora semanal para actividad en el gimnasio. Entrega de souvenir institucional (sugiero camisetas tipo polo para los viernes)

Media jornada por cumpleaños y día de la familia

DIA LIBRE DE LA FAMILIA

Celebración fechas especiales cada mes, salida recreativa con la familia, salidas recreativas para los empleados, almuerzos comunitarios con los empleados, salida a finca para la actividad de diciembre para los empleados, actividad para los hijos de los empleados, no solo para los menores de 12 años como lo hicieron el año anterior, bono de regalo en diciembre, tarjetas para cine, medio día compensatorio por cumpleaños, para todos, independiente al día que los cumpla, las dos horas semanales para actividad deportiva. Empatía en momentos difíciles de los empleados, cómo enfermedad o muerte de familiares.

Día de la familia, caminata, actividad de integración fuera de la Institución.

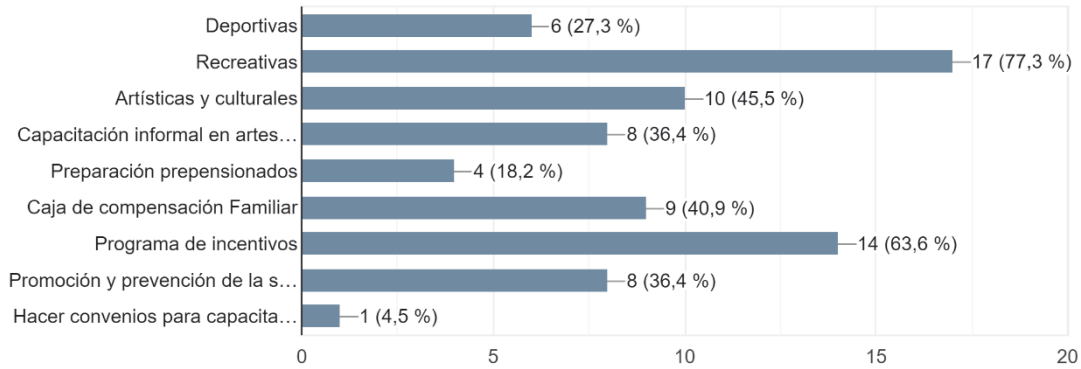
Aeróbicos

## 6 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Programa de incentivos, Recreativas, Promoción y prevención de la salud, Artísticas y culturales, Deportivas, Capacitación informal en artes y artesanías, Caja de compensación Familiar, Preparación prepensionado.

17. Seleccione las actividades de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones:

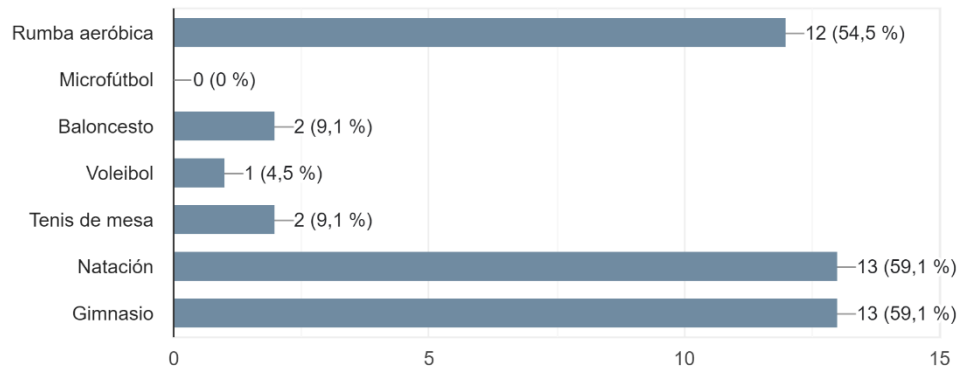
22 respuestas



## 6.1 Actividades deportivas o vacacionales

18. Qué actividades deportivas o vacacionales te gustaría incluir?

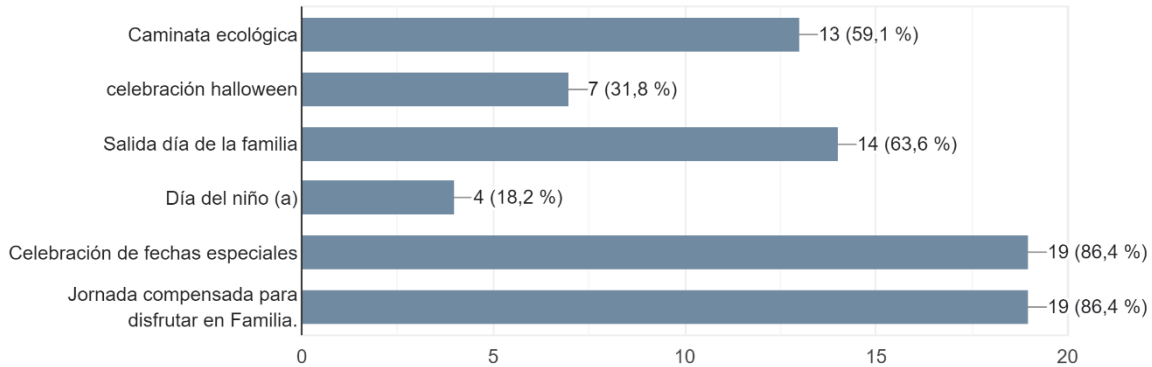
22 respuestas



## 6.2 Actividades recreativas

19. Qué actividades recreativas te gustaría incluir?

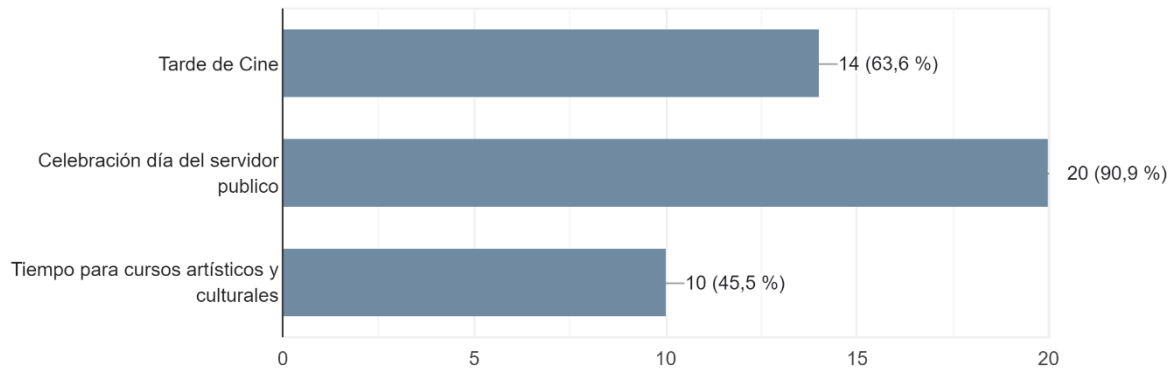
22 respuestas



## 6.3 Actividades artísticas y culturales

20. Qué actividades artísticas y culturales te gustaría incluir?

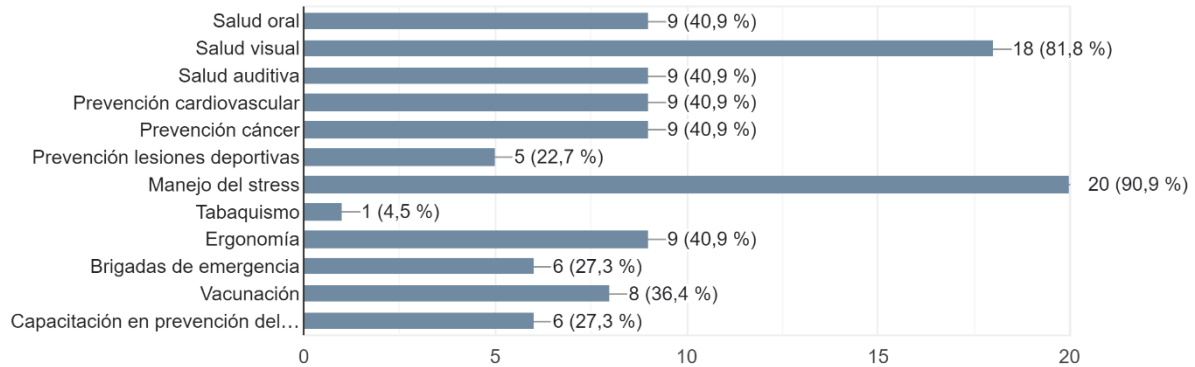
22 respuestas



## 6.4 Actividades de promoción y prevención en salud

21. ¿Qué actividades de promoción y prevención en salud te gustaría incluir?

22 respuestas



## 6.5 Incentivos por equipos de trabajo

Día compensado

Tiempo libre

Beneficios económicos para capacitación Incentivos de bienestar, para disfrutar de parques y hosterías para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo con un acompañante.

Días compensatorios

O

Desempeño laboral y dedicación a este

n/a

Día libre

salida de integración

Tiempo para pasar con la familia

Compensatorios y bonos

Horas libres

Mejor trabajador del mes

.

Posibilidad de capacitación en diplomados o cursos de actualización.

Incentivo 🧠\* jornadas de salud mental para el personal que tiene contacto con el usuario.

Reconocimiento a la buena labor, algo así como "el empleado del mes".

Compensatorio remunerado

UN DIA LIBRE

Salidas recreativas, bonos

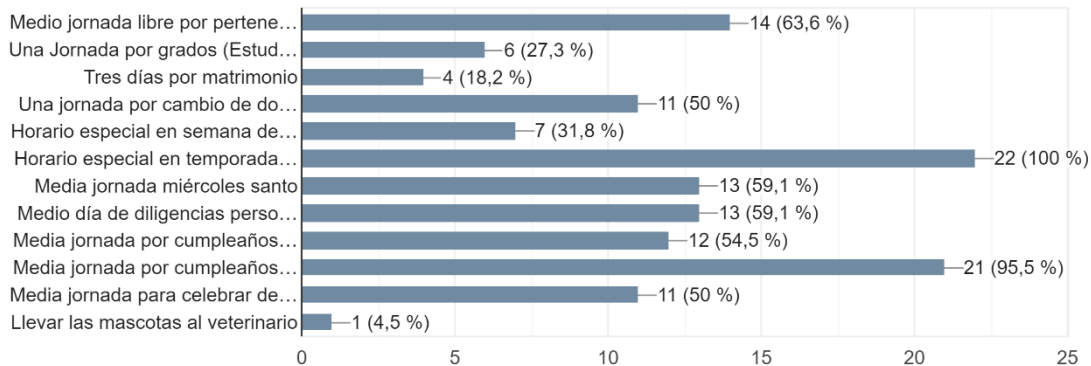
No tengo equipo de trabajo.

Económico

## 6.6 Salario emocional. (sonríe con Carisma)

23. Seleccióna maximo 5 beneficios que te gustaría recibir como parte de salario emocional.  
(sonríe con carsima)

22 respuestas



## 7 EJECUCIÓN PRESUPUESTAL


Para el desarrollo del Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos 2024, la ESE Hospital Carisma cuenta con un presupuesto del 1% del salario bruto para el año en vigencia.

## 8 DESARROLLO DEL PROGRAMA

De conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, la ESE HOSPITAL CARISMA ha elaborado y adoptado el presente Plan de incentivos, vigencia 2024, a partir de las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Donde hace énfasis en la búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante.

### 8.1 EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este factor hace referencia a la adaptación de nuevas situaciones de trabajo y complejidad y se relaciona a factores psicosociales como: equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida laboral; ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades

	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

A lo anterior, se plantea las siguientes actividades:

#### **8.1.1 Programa de recreación y deportes:**

Con el propósito de promover la convivencia sana y productiva y a su vez mantener un buen estado de salud y ánimo. Se podrán inscribir y participar los funcionarios interesados en participar de las actividades, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la entidad siempre y cuando no se altere la prestación del servicio.

#### **8.1.2 Programas de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades:**

Los funcionarios cuentan con el beneficio de estar afiliados a la Caja de Compensación, por lo tanto, ESE Hospital Carisma promocionará los cursos que facilita la caja de compensación familiar Comfenalco como decoración navideña, loncheras saludables, culinaria, maquillaje, entre otros y brindará parte del tiempo al personal para asistir, siempre y cuando no se altere la prestación del servicio.

#### **8.1.3 Eventos artísticos y culturales**


- ✓ Integración de los funcionarios:

Se realizará entre la primer o segunda semana del mes de diciembre y está dirigido a los funcionarios de planta, el Gerente del Hospital presentará un informe general de la gestión administrativa durante la vigencia, además se promueve la integración de los empleados del Hospital, facilitando un espacio diferente a las instalaciones de la entidad que permita celebrar el cierre de las actividades laborales del año presente.

#### **8.1.4 Bienestar espiritual:**

Integra la concepción del bienestar espiritual en la entidad, entendido este como 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. Podrán participar los funcionarios interesados de acuerdo a los lineamientos establecidos para cada actividad siempre y cuando no se altere la prestación del servicio.



	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

## 8.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los funcionarios, teniendo en cuenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar y las diferentes circunstancias de la vida que pueden alterar el normal funcionamiento de la familia, el cual se contribuye con la generación de bienestar de los funcionarios.

### 8.2.1 Actividades con ocasión de compartir con la familia. (Día de la familia Ley 1857 de 2017)

Los jefes de los organismos deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral para que los servidores compartan con su familia en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados los servidores.

El Hospital dando cumplimiento a esta Ley decide:

- ✓ **Primer semestre:** El miércoles 27 de marzo se concederá la primera jornada remunerada para personal administrativo que dependa de la Gerencia y la Subdirección Administrativa y Financiera. En los casos en que el funcionario deba trabajar este día por cumplimiento estricto de sus obligaciones, podrá concertarlo con su jefe inmediato para ser disfrutado antes del 30 de junio, de igual manera si ya se disfruto de este día y desea compensar el 27 de marzo deberá solicitarlo con su jefe inmediato

El personal asistencial del área de la salud que dependan de la Subdirección Científica, con el fin de no dejar descubierto del servicio, deberán concertar con su jefe inmediato para disfrutar de esta jornada entre los días 22 y 31 de marzo, sin desatender el servicio.

El personal de hospitalización que presta sus servicios por cuadro de turnos, deberán concertarlo con el coordinador de enfermería sin que sobrepase el 30 de junio de 2023. Ajustar para q quede claro que no es obligatorio.

- ✓ **Segundo semestre.** Se analizará la posibilidad de hacer un programa con las familias para su disfrute, en caso que no se pueda realizar la salida, se estará informando la fecha de la segunda jornada. Fecha tentativa. Diciembre

Este beneficio no podrá aplazarse, pasarse de vigencia, ni acumularse con otro beneficio similar, adicional lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato.

### 8.2.2 Día de la Niñez y la Recreación

Las entidades públicas podrán diseñar y desarrollar programas, actividades y eventos bajo una metodología lúdica, para que los servidores públicos puedan participar con los niños, niñas y adolescentes a su cargo. Así como las demás acciones que la entidad considere pertinentes.

- ✓ **Visita Carisma:** Los funcionarios con hijos en edades entre 1 y 12 años visitaran la entidad con la finalidad de reconocer el entorno laboral de sus padres, esta actividad se realizará en el mes de abril. Los funcionarios que cumplan con las condiciones para la actividad, deberán inscribirse en la oficina de Talento Humano. O actividad a concertar
- ✓ **Tarde de Jóvenes.** En el mes de diciembre los hijos de los funcionarios entre los 13 y 20 años de edad, tendrán una jornada educativa en temas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas y autocuidado con el acompañamiento de una psicóloga de la institución quien se encargará de dirigir la charla. Se finalizará con la novena navideña y la entrega de un detalle. O actividad a concertar
- ✓ **Horario especial semana de receso escolar,** permitir a los empleados que tengan hijos en edad escolar entre los 5 y 17 años, que puedan tener una jornada especial en dicha semana seria jornada continua de 7 a.m. a 3 p.m. para los asistenciales se acordara con el jefe inmediato una jornada durante esa semana donde se les concedan 4 horas.

### 8.3 Programa salario emocional

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida se promocionan las siguientes actividades.

- ✓ Se otorgará al funcionario en su día de cumpleaños, una jornada laboral el mismo día hábil, quien cumpla en fin de semana o festivo podrá hacer uso de la media jornada durante la semana siguiente a la fecha del cumpleaños; para el personal asistencial se tendrá en cuenta el fin de semana porque ellos trabajan por turnos, entonces se concertará con el jefe inmediato y el disfrute podrá ser hasta máximo tres (3) meses posterior a su cumpleaños sin que pase vigencia de año.

Los funcionarios que se encuentren disfrutando de sus vacaciones o se encuentren incapacitados en esta fecha, harán uso de este beneficio el primer día que se reintegren al servicio del Hospital.

- ✓ Se otorgará a los funcionarios que participen en los diferentes comités de manera voluntaria media jornada al año soportadas en las asistencias a los mismos la cual deberá ser mínimo de un 95% en la totalidad. (se excluyen los que se nombran por resolución)
- ✓ Se otorgará a los funcionarios que tienen mascotas 4 horas al semestre para asistir por urgencias o citas médicas de sus mascotas. (Prevía inscripción de las mascotas en un link, con fotografía y carnet de vacunas)
- ✓ Alarga tu fin de semana, el funcionario tendrá derecho a un día al año el cual podrá ser entre viernes y lunes no festivos para alargar su fin de semana y compartir con su familia. (deberá concertarlo con su jefe inmediato y según la necesidad del servicio)
- ✓ Horario flexible

**Este beneficio no podrá aplazarse, pasarse de vigencia, ni acumularse con otro beneficio similar, adicional lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato, quien remitirá la aprobación a Talento Humano.**

#### **8.4 Calidad de vida laboral**

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

##### **8.4.1 Día del servidor público.**

Fecha, 27 de junio. Se realizará actividad orientada a la importancia del servicio público, el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público. Se permitirá el disfrute de un día compensatorio como celebración por su buen servicio a quienes se destaquen según encuesta que se realizará.

##### **8.4.2 Reconocimiento fechas especiales**

Se realizará acciones encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento del servidor y su profesión con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

- ✓ **Cumpleaños:** Se entregará una chocolatina y se enviará la tarjeta electrónica.
- ✓ **Empleado del mes:** exaltar la labor del personal sea del empleado o del equipo de trabajo, fijar metas para motivar su cumplimiento.
- ✓ Otras fechas espaciales como **el día de la mujer, día del hombre, día del padre y día de la madre** se entregará tarjeta electrónica.

**8 marzo:** Día Internacional de la Mujer

**19 marzo:** Día del Hombre

**09 de mayo:** Día de la madre

**20 junio:** Día del Padre

- ✓ A través del envío de una tarjeta de felicitación vía e-mail, se conmemorarán los siguientes días clásicos:

Para la celebración de estas fechas, la institución tendrá en cuenta los funcionarios que estén desempeñando estos cargos según el Manual de funciones.

<b>Fechas</b>
1 Marzo: Día del Contador
17 Marzo: Día Mundial del Psico orientador
26 Abril: Día de la Secretaria
12 Mayo: Día de la Enfermera y Aux de enfermería
22 Junio: Día del Abogado
28 Julio: Día de SST
4 Agosto: Día del Comunicador
11 Agosto: Día del Nutricionista
12 Agosto: Día del Recreador
17 Agosto: Día del Ingeniero
26 de Septiembre: Día del Químico Farmacéutico
3 Octubre: Día del Archivista
22 Octubre: Día del Trabajador Social
27 Octubre: Día del Arquitecto
1 Noviembre: Día del Vigilante
4 Noviembre: Día del Administrador
17 Noviembre: Día del Terapeuta Ocupacional
20 Noviembre: Día del Psicólogo
3 Diciembre: Día del Médico
5 Diciembre: Día del Fisioterapeuta
10 Diciembre: Día del Sociólogo

- ✓ Halloween: celebración con detalle o premiación
- ✓ Amor y amistad: “amigo secreto” actividad para compartir
- ✓ **Bienvenida Navideña:** Se realizará el 2 de diciembre, con el propósito de compartir y promover el espíritu navideño.
- ✓ **Fiesta de fin de año:** se realizara en la segunda semana de diciembre actividad recreativa de cierre de año, buscando el reconocimiento de las actividades realizadas durante el año.

#### 8.4.3 Programa Pre pensionados y desvinculación asistida.

**ARTÍCULO 2.2.10.7** Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- **Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.**
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Por otra parte, las entidades deben adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio porque se dio un proceso de reforma de la planta de personal, de modo que ellos puedan afrontar el desempleo con actitud positiva y generen estrategias efectivas para la búsqueda de un nuevo empleo u ocupación, por ejemplo, ofreciéndoles información relacionada con bolsas de empleo y beneficios para los desempleados, entre otras. En el caso de los servidores prepensionados, la entidad debe prepararlos y acompañarlos en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral, algunas acciones pueden ser: acompañamiento en trámites de la solicitud de pensión, estrategias de aprovechamiento del tiempo libre, manejo de finanzas e inicio de negocios, entre otras.

#### **8.4.4 Programa buen desempeño**

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto 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 las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 77)

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 01181 de 2015)

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. 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 en el presente Título. 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.

## 9 EJE 2: SALUD FÍSICA Y MENTAL

### 9.1 Promoción de prácticas y hábitos saludables

Las entidades públicas realizarán acciones bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

#### 9.1.1 Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

Las entidades públicas implementarán estrategias relacionadas con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, para ello, desarrollarán actividades de bienestar social orientadas a la protección de la salud a través de la promoción del uso de la bicicleta como principal medio de transporte.

- ✓ **Uso del gimnasio:** se concederá autorización de 1 hora a la semana dentro del horario laboral los días martes y jueves 30 minutos desde las 4 pm, de igual manera los funcionarios podrán hacer uso de dicho espacio de lunes a viernes de 5 a 6:30 am y de 4:30 a 6:00 pm.
- ✓ **Vamos en Bici:** Se concederá medio día libre por cada treinta (30) días que el funcionario certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos que se adopten para su verificación.

**Cada año calendario se reiniciará en ceros el conteo de llegadas en bicicleta.**

**Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria al día, así ingrese varias veces a la entidad durante el mismo día.**

**Los funcionarios/as al ingresar a las instalaciones de la entidad, deberán registrarse con el personal de seguridad o mediante los mecanismos que genere la entidad para su reporte**

**Este beneficio no podrá aplazarse, ni acumularse con otro beneficio similar, adicional lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato, quien remitirá la aprobación a Talento Humano**

**Nota:** Para los servidores públicos que certifiquen haber llegado en bicicleta en el mes de diciembre, podrán hacer uso del permiso el dentro del mes de enero del año siguiente

### **9.1.2 Promoción y prevención de la salud mental**


La entidad como promotora y comprometida con la prevención y promoción de la salud mental desarrollará actividades en procura de mejorar continuamente la calidad de vida de los funcionarios.

- ✓ **Caminada Ecológica:** Actividad que promueve la actividad física, el encuentro con la naturaleza y la integración entre funcionarios y sus familias; dándose un nuevo aire que se reflejará en una actitud positiva. Se programará una en el primer semestre y otra en el segundo. Dirigida a los funcionarios de planta y dos acompañantes que pertenezcan a su grupo familiar.

### **9.1.3 Estrategias para el mantenimiento de la salud mental y el trabajo bajo presión.**

- ✓ **Jornada de integración y salud mental:** Con el fin de sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de promover la cultura de la seguridad y salud mental, fomentar entornos de trabajo seguro y los riesgos en materia de riesgo psicosocial se programará una jornada la cual se dividirá en dos jornadas con el fin de no afectar la prestación del servicio y lograr que todos los funcionarios participen. **Su ejecución se efectuará entre febrero a noviembre 2024.**
- ✓ **Prevención a nuevos riesgos a la salud**  
Se realizarán actividades enfocadas a la promoción de la salud mental (Mindfulness) su ejecución será entre febrero a diciembre 2024. O preferiblemente en el mes de junio, día mundial de la lucha contra el uso indebido y el tráfico ilícito de drogas.
- ✓ **Jornada Deportiva y Recreativa,** buscando una alternativa que ayude a la integración y las relaciones interpersonales, laborales, reducir el estrés, promover la salud física y mental y mejorar el clima laboral. En el mes de octubre en la jornada de la salud.

## **10 EJE 3 - ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES**

	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

El eje 3 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para contribuir con el desarrollo del bienestar de los funcionarios y sus familias, y a su vez potencializar el desarrollo económico de los mercados.

### 10.1 Convenios para el cumplimiento de actividades de bienestar

- ✓ **Programa Servimos:** Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.
- ✓ A través de convenios estratégicos con entidades públicas o privadas le ESE busca mantener e impulsar programas y servicios que construyan al aprendizaje, bienestar laboral, social y financiero de los funcionarios de la entidad. Estos beneficios se comunicarán a través de mensajes por los diferentes medios de comunicación. **su ejecución se efectuará entre febrero a diciembre 2024.**

## 11 EJE 4 - TRANSFORMACIÓN 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.


### 11.1 Actualización de redes y sistemas de información

- ✓ **Campañas para actualización de datos:** En aras de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar, las áreas de talento humano de las entidades públicas, y las demás dependencias pertinentes, realizarán una vez al año la actualización de datos. **su ejecución se efectuará entre octubre a diciembre 2024.**

## 12 CONDICIONES DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2024

- ✓ Los funcionarios deberán diligenciar los formularios o formatos, de acuerdo a la actividad o beneficio según los lineamientos o indicaciones de talento humano.



	<b>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</b>	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

- ✓ Es de carácter obligatorio asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de talento humano
- ✓ Para las actividades con familiares es indispensable suministrar y presentar la información relacionada a datos personales como números de identificación, nombres completos y fecha de nacimiento.
- ✓ Las personas que se inscriban a las actividades ellos y/o sus familias y por motivos de fuerza mayor ejemplos (urgencias médicas, luto, calamidad) deberán entregar los soportes que justifiquen su inasistencia en la oficina de Talento Humano.

### 13 EVALUACIÓN

El área de Talento Humano realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Bienestar Social trimestralmente y se evaluará los resultados obtenidos al final del año. Se utilizará los siguientes indicadores:

- ✓ Cumplimiento al Plan de Bienestar

**(Actividades ejecutadas/Actividades programadas) \*100**

- ✓ Participación de los colaboradores por actividad

**(Número de participantes en la actividad / Número de esperados en la actividad) \* 100**

- ✓ Encuesta a final de año para medir el nivel de aceptación de las actividades de Bienestar.

**(Número de participantes en la encuesta / Número de esperados en la encuesta) \* 100**

### 14 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES



		-Jornada continua del 16 al 31 de diciembre de 7 a.m. a 3 p.m.																	
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Día Nacional del servidor público	Celebración 27 de junio															1	1	
	Reconocimiento fechas especiales	Celebración de cumpleaños																1	1
		día de la mujer																1	1
		día del hombre																1	1
		día del padre																1	1
		día de la madre																1	1
		Reconocimiento Profesionales																1	1
		Bienvenida navideña																1	1
Programa Pre pensionados y desvinculación asistida	Programa preparación del retiro laboral																1	1	
PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HABITOS SALUDABLES	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Vamos en Bici															1	0	
	Promoción y prevención de la salud	Caminata Ecológica															1	1	
	la salud mental y el trabajo bajo presión	Jornada de integración y salud mental															1	1	
	Prevención a riesgos de la salud	Mindfulness															2	1	
COORDINACIÓN INTER INSTITUCIONAL	Convenios para el cumplimiento de actividades de bienestar	Programa Servimos - promover convenios y alianzas interinstitucionales															2	0	
ACTUALIZACIÓN DE REDES Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	Datos e información actualizada	Campaña para actualización de datos															1	0	



**PLAN DE INCENTIVOS  
INSTITUCIONALES**

Código: PL-GAD-GH:36

Versión: 05

Fecha de actualización:  
13/01/2022

	<b>Actividades programadas</b>												33	27
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
	<b>Actividades Ejecutadas</b>													
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Maribel Echeverri Pulgarin	Gloria	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	Profesional Talento Humano	Desarrollo Organizacional	Gerente