



## PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-19


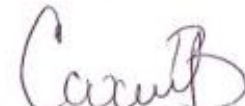


VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

# PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITÁN YANGUAS 2022

	ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
FIRMA				
NOMBRE	Dra. Quely García Sanabria	Ing. Carlos Andrés Bustos Nova	Dra. Niria Janith Guerrero Guerrero	Dra. Alexandra González Moreno
CARGO	Referente Talento Humano	Referente de Planeación	Subgerente Administrativa	Gerente



## PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-19

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

### TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS.....	4
3.	ALCANCE.....	5
4.	CONTROL DE CAMBIOS.....	5
5.	DEFINICIONES.....	5
6.	NORMATIVIDAD.....	6
7.	RESPONSABLES.....	6
8.	RECURSOS.....	7
9.	DIAGNOSTICO.....	7
10.	DESARROLLO DEL PROGRAMA.....	14
11.	BIBLIOGRAFIA.....	17



## PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-19

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

### 1. INTRODUCCIÓN

La normativa vigente en Colombia (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y Decreto 1083 de 2015, entre otros), señala que las entidades del sector público deben elaborar anualmente el Programa de Bienestar de acuerdo con el diagnóstico previo aplicado a todos los servidores públicos, en donde se indague sobre sus necesidades y expectativas, buscando favorecer el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de sus familias, exaltando así la labor del servidor público, intensificando además una cultura que resalte en el equipo de trabajo sentido de pertenencia y motivación.

La Calidad de Vida Laboral es un proceso permanente y participativo de cambio que busca crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con la labor y con el logro de la misión de la institución, está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades integrales, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Por lo anterior es necesario la creación y desarrollo de actividades que promuevan el bienestar de los funcionarios con el fin de aumentar los niveles de satisfacción, motivación y desempeño laboral.

Para el desarrollo del Plan de incentivos y bienestar Social para el año 2022, se ha tenido en cuenta las actividades realizadas en los años anteriores, así como los resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios de la E.S.E.; donde se encuentra que la felicidad de los servidores se traduce en un estado de bienestar y realización al alcanzar logros y metas tanto a nivel laboral, familiar y social, así como deseos y propósitos que trascienden estos ámbitos, de tal manera que cada uno de los servidores y sus familias sientan seguridad y confianza, potenciando que se generen relaciones positivas e inclusivas dentro de la diferencia individual (sentimientos de amistad, de confianza y de amor) y generando espacios para la vivencia de relaciones alegres, sanas y colaborativas.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-19
		VERSION	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

El Programa de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, propenderá por generar un clima organizacional que propicie en sus servidores, motivación y calidez humana, la cual se verá reflejada en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar e implementar el Programa de incentivos y bienestar social para los funcionarios de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, como mecanismo de bienestar e incentivo que fortalezca el desempeño de los funcionarios en aporte al cumplimiento de la misión institucional.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar la aplicación de estrategias que promuevan la sensibilización y humanización, interviniendo el Clima Organizacional de la ESE, acorde a la normatividad vigente y el diagnóstico realizado, que permitan contribuir al desarrollo del potencial personal de los servidores y colaboradores, desarrollando actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia, la motivación y la satisfacción laboral.
- Realizar actividades recreativas, deportivas y culturales, así como acciones dirigidas a disminuir el riesgo psicosocial, de manera articulada con el trabajo realizado por Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las instrucciones impartidas por el Gobierno Nacional, como consecuencia de la emergencia de salud pública causada por el virus COVID-19.
- Ofrecer respuestas integrales a las necesidades, intereses y expectativas de los servidores, a través de acciones de Capacitación, Bienestar y Salud Laboral, lideradas por la Dirección de Gestión de Talento Humano propendiendo siempre por mejorar sus condiciones de vida y salud.



## PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-19

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

### 3. ALCANCE

Serán beneficiarios del programa de incentivos y de bienestar social para el año 2022 todos los funcionarios de planta de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha.

**“Este documento se acoge a las disposiciones descritas en el protocolo de atención en salud con Enfoque Diferencial AU-PTC-02” de la Institución.**

### 4. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
ENERO 2019	1	Creación documento
ENERO 2020	2	Actualización de documento
ENERO 2021	3	Actualización de documento
ENERO 2022	4	Actualización de documento

### 5. DEFINICIONES

- Bienestar Social Laboral: conjunto de factores que inciden en el goce y obtención de una buena calidad de vida, existencia tranquila y un estado de satisfacción que fortalece la cultura organizacional a través de programas y actividades que integran al funcionario en sus esferas familiar, personal y laboral.
- Educación formal básica, universitaria y promoción de aprendizaje: se entiende todos aquellos estudios formales encaminados a fortalecer competencias profesionales y aprendizajes que contribuyan al desarrollo de habilidades y economía familiar.
- Incentivos y estímulos: los incentivos y estímulos son reconocimientos, premios o recompensas que se otorgan a los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionalidad en función del cumplimiento de objetivos, la cantidad y calidad del esfuerzo que dedica a su trabajo.
- Preparación a pre pensionados y desvinculación asistida: comprende el desarrollo de actividades estratégicas para abordar la jubilación como situación de cambio, la aceptación de nuevos roles, manejo de tiempo disponible y planificación económica.



## PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-19

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

### 6. NORMATIVIDAD

La Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 54 consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen los ciudadanos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ley 1567 de 1998, que regula el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados públicos.

El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, que define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el propósito de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.

El Decreto Ley 1572 de 1998, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

### 7. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Gerencia y Talento Humano realizar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, el cual contará con la participación del Comité de Bienestar.

Por su parte es deber de los Servidores Públicos y contratistas participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.



## PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-19

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

### 8. RECURSOS

#### 8.1 TECNOLÓGICOS

Dentro de los recursos tecnológicos son necesarios computador, herramientas informáticas, teléfono y papelería. Medios de comunicación como correo electrónico, página de internet, redes sociales, intranet, entre otros.

#### 8.2 LOGÍSTICOS Y HUMANOS

Los recursos logísticos y Humanos estarán apoyados en los miembros del Comité de Bienestar, Talento Humano, referentes y coordinadores de procesos

#### 8.3 FINANCIEROS

El valor asignado para las actividades de Bienestar, Incentivos y Estímulos para la presente vigencia está contemplado en el presupuesto anual del Hospital y el apoyo de la Caja de Compensación familiar.

#### 8.4 FÍSICOS

Centros recreativos, Club campestre, canchas deportivas y demás lugares que permitan el desarrollo de las actividades programadas en el Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos.

### 9. DIAGNOSTICO

FICHA TECNICA

FECHA DE ENCUESTA: ENERO 2022

POBLACION OBJETO: Funcionarios de Planta de la E.S.E.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA Identificar la percepción de los funcionarios de planta de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas con respecto a las actividades de Bienestar Social vigencia 2022

UNIVERSO: 62 Funcionarios

TAMAÑO MUESTRAL: 39 Funcionarios

TECNICA; Encuesta en formulario virtual

CONSOLIDACION: Comité de Bienestar Social

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-19
		VERSION	4
		VIGENCIA	31/01/2022

## DIAGNOSTICO

### FICHA TECNICA

<b>FECHA DE ENCUESTA</b>	<b>24 DE ENERO 2022</b>
<b>POBLACION OBJETO</b>	Funcionarios de Planta de la E.S.E.
<b>OBJETIVO DE LA ENCUESTA</b>	Identificar la percepción de los funcionarios de planta de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas con respecto a las actividades de Bienestar Social vigencia 2022
<b>TAMAÑO MUESTRAL</b>	39 Funcionarios
<b>TECNICA</b>	Encuesta virtual
<b>CONSOLIDACION</b>	Talento Humano y comite de bienestar

## 9.1 PROCEDIMIENTO ENCUESTA DE BIENESTAR

### 9.1.1. OBJETIVOS

Identificar las necesidades de los funcionarios de acuerdo a las actividades a realizar para el año 2022 por medio del programa de bienestar

### 9.1.2. ALCANCES

La encuesta busca cumplir con los objetivos propuestos, gestionando las prioridades del talento humano reflejadas en las encuestas realizadas por bienestar

### 9.1.3. RESPONSABLES

Será el referente de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha o quien haga sus veces y el comite de bienestar.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-19
		VERSIÓN	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

#### 9.1.4. DEFINICIONES DE BIENESTAR

- Plan de Bienestar: Incluye actividades relacionadas en aspectos recreativos, deportivos, artísticos, culturales y salud. La financiación de la educación formal dirigida a los servidores públicos de carrera y, libre nombramiento y remoción, que cumplan con los requisitos establecidos para su otorgamiento.
- Programa de Incentivos: El programa de Incentivos está dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño, reconociendo los niveles de excelencia laboral, a través de proyectos de calidad de vida. Este, se enmarca en el cumplimiento de los objetivos previstos y, así Reconocer y premiar los resultados del desempeño laboral.

#### 9.1.5. CONTENIDO

##### 9.1.5.1 INTRODUCCIÓN

El análisis de la información obtenida, a través de la creación de un formulario a los funcionarios, se hace importante ya que son ellos los que participan en la proyección y realización del plan de bienestar, buscando desarrollar programas que los beneficien.

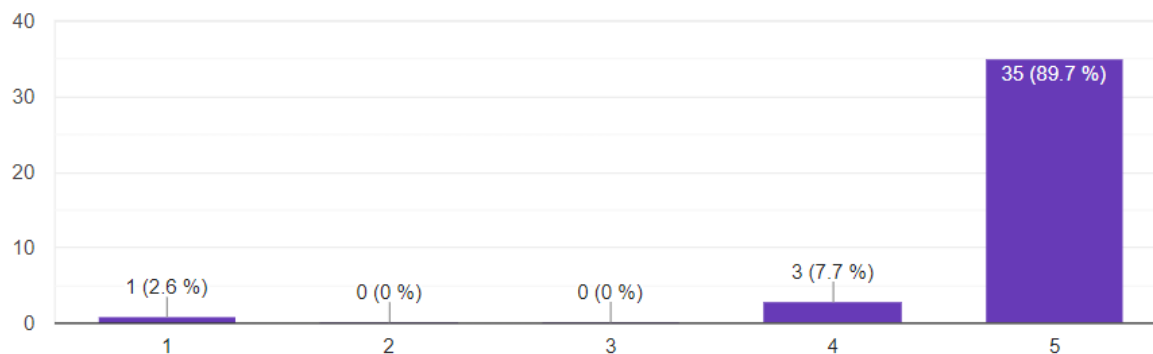
Este diagnóstico realizado al personal de planta de la ESE, permite establecer de forma clara, las necesidades más significativas del talento humano y programar las actividades tendientes a la generación de bienestar laboral de los mismos, se realizó la encuesta al personal de planta de forma virtual a través del link:

<https://forms.gle/q6M8m3j6F5sUHqxj7>

### 9.1.5.2 RESULTADOS A LAS PREGUNTAS

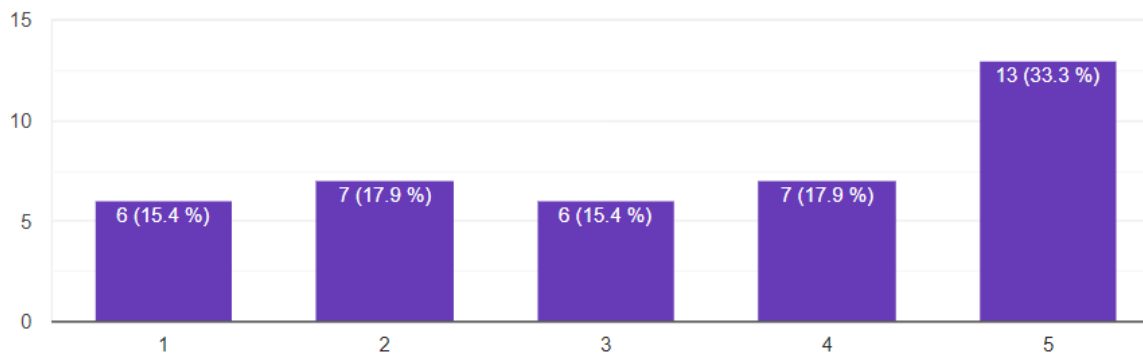
Bono Recreacional y de mercadeo social

39 respuestas



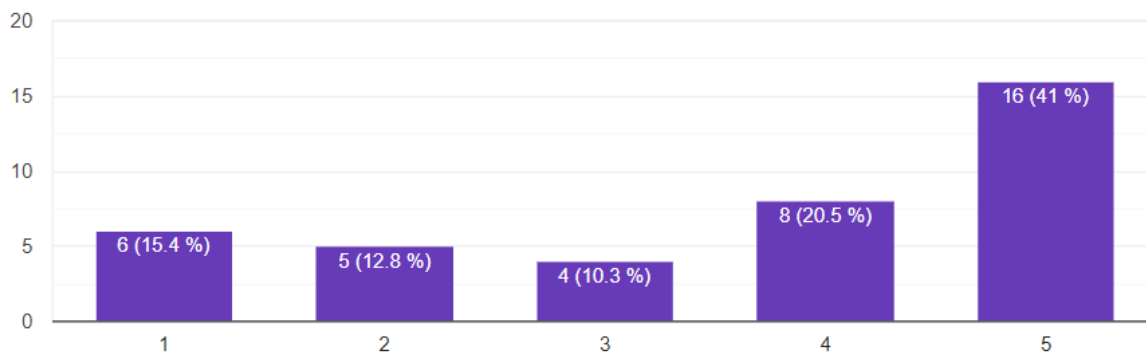
Celebración Día del funcionario publico

39 respuestas



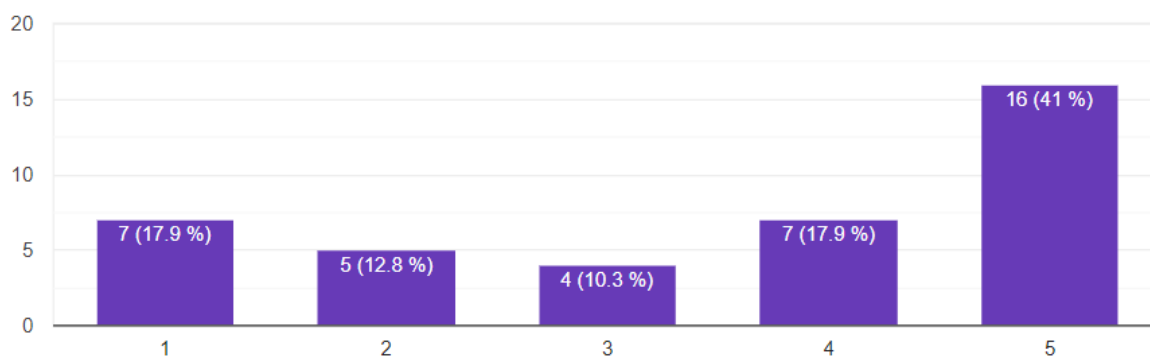
### Salida de Integración

39 respuestas



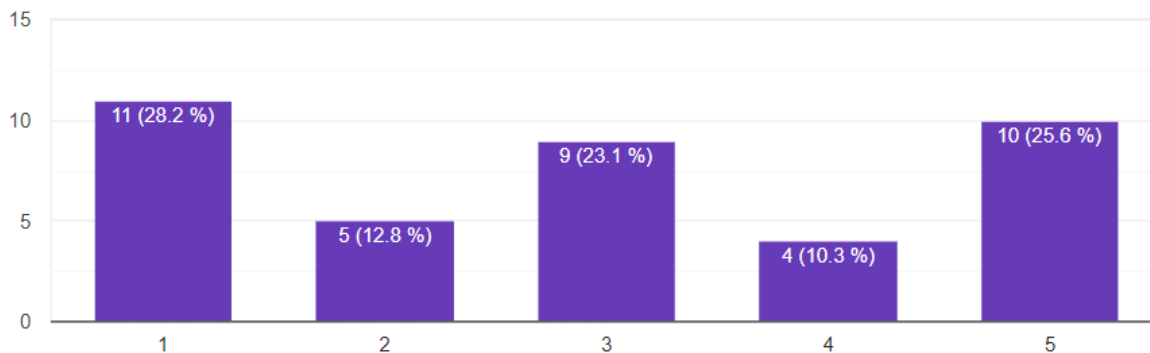
### Día de la familia

39 respuestas



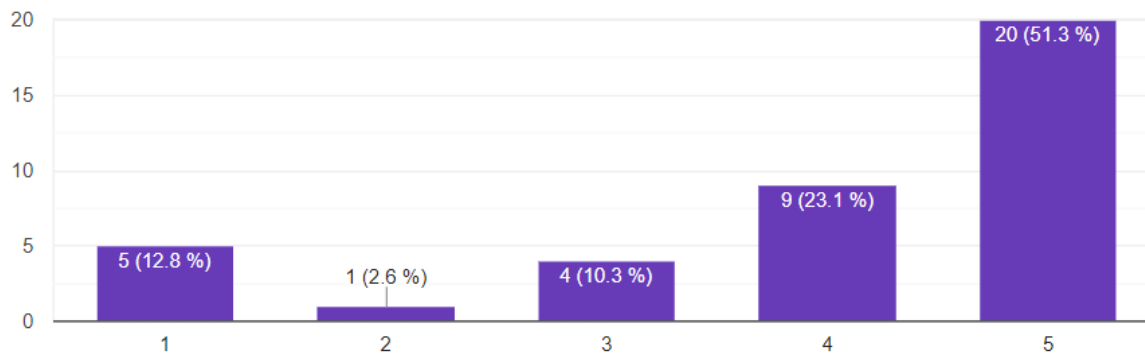
Reunión de fin de año

39 respuestas



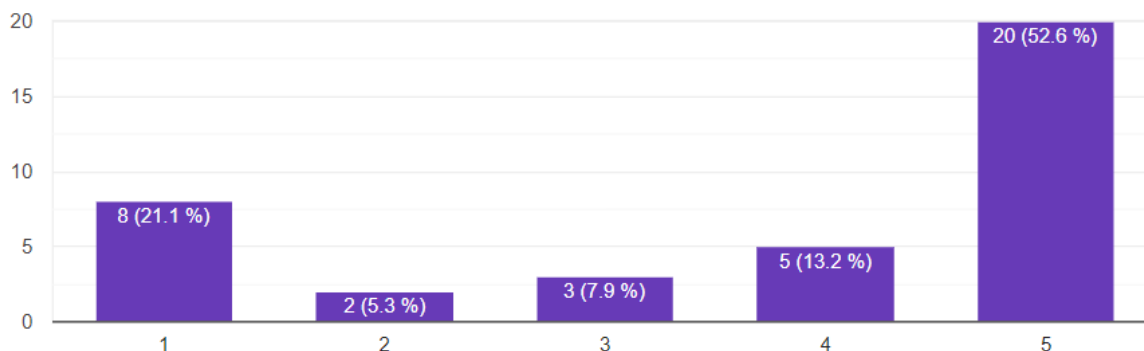
Reconocimiento de los cumpleaños

39 respuestas



### Auxilio Funerario

38 respuestas



### 9.1.5.3 DIAGNÓSTICO DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

Análisis de resultados:

El análisis realizado con cada uno de los datos plasmados en las encuestas realizadas, permitió cuantificar de manera porcentual a través de la encuesta a los 62 funcionarios activos de planta, los resultados de respuesta son del 63% de los funcionarios que corresponden a 39 personas:

- Bono recreacional y de mercadeo social - El 97% de los funcionarios piensa que sería positivo y estaría interesado en recibirlo.
- Celebración del día del funcionario público – El 50% de los funcionarios estaría de acuerdo con la realización de la celebración
- Salida de integración – El 61% de los funcionarios estaría de acuerdo con que se realice la salida.
- Día de la familia – El 58% de los funcionarios estaría de acuerdo con la realización de la celebración
- Reunión de fin año – El 35% de los funcionarios le interesa la actividad
- Día de la familia – El 58% de los funcionarios estaría de acuerdo con la realización de la celebración
- Reconocimiento de los cumpleaños – El 74% de los funcionarios estaría de acuerdo con la realización de este reconocimiento.
- Auxilio Funerario – El 65% de los funcionarios estaría de acuerdo con el homenaje al familiar del compañero fallecido.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>	
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO
		TH-PLI-19
	VERSIÓN	4
	VIGENCIA	31/01/2022

## 10. DESARROLLO DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar Social Plan de Bienestar que se va a implementar en la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha se enfocará en las áreas de:

- Protección y Servicios Sociales
- Calidad de vida Laboral

Estas áreas se desarrollarán a través de los siguientes programas:

- Desarrollo Humano.
- Recreativo, Vacacional y cultural.
- Promoción y Prevención de la Salud.

### DESARROLLO HUMANO

Diseñar y desarrollar espacios para crecimiento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, comunicación asertiva, permitiendo ambientes de integración a los funcionarios de planta, apoyo a la formación, educación formal y no formal.

### MURO DEL RECONOCIMIENTO

Se realiza un reconocimiento a los funcionarios de planta de la institución por cada una de las áreas y procesos, estos son elegidos por sus compañeros por sobresalir en sus valores, sentido de pertenencia con la institución y compromiso; siendo un gran aporte para motivarlos y para contribuir al mejoramiento del clima laboral de la institución.

**PRESUPUESTO TOTAL VIGENCIA 2022: \$ 97.197.667**

### RECONOCIMIENTO DÍA DE CUMPLEAÑOS.



## PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-19

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

Esta actividad está enfocada para los funcionarios de planta de la institución, se conmemorará su día especial con un obsequio de cumpleaños, mensualmente se publicará en los protectores de pantalla de los equipos de computo las personas que cumplen años cada mes y se les concederá un día compensatorio como reconocimiento a su día especial, el cual se concertará con el referente o coordinador de área; este día será tomado en la vigencia.

Valor presupuestado aproximadamente: \$ 1.300.000

### AUXILIO FUNERARIO

Se designará un presupuesto para las salidas de acompañamiento al fallecido, coronas, tarjetas etc.

Valor presupuestado aproximadamente: \$1.000.000

### RECREATIVO, VACACIONAL Y CULTURAL

#### CELEBRACION DIA DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

Dentro de las actividades a realizar el día de la Celebración del funcionario Público se realizará actividad lúdico – cultural, cuya finalidad está encaminada a la integración del personal que presta sus servicios en las diferentes áreas de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha.

Presupuesto Aproximado \$5.000.000

### REUNIÓN FIN DE AÑO

La actividad está programada para el mes de diciembre, esta celebración es para todos los funcionarios de planta, el comité de bienestar social ubicará el sitio y programará la fecha exacta para el desarrollo de dicha actividad.

Valor Disponible aproximado: \$10.000.000



## **PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL**

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-19

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

### **PAQUETE RECREATIVO VACACIONAL Y CULTURAL**

Salida recreativa para los funcionarios de planta, las fechas serán establecidas por el comité de bienestar y puestas a consideración por el área de gestión del talento humano para que no haya afectación en la prestación de los servicios.

Valor Disponible aproximado: \$22.000.000

### **BONO NAVIDEÑO RECREACIONAL Y DE MERCADEO SOCIAL**

Adquisición de un bono abierto para todos los funcionarios de planta, la compra se hará con la caja de compensación familiar Colsubsidio donde se encuentra afiliado el hospital, el comité presentará la documentación completa para la elaboración del contrato con anterioridad a terminar la vigencia, el presupuesto para la compra es el saldo del presupuesto establecido para las actividades de bienestar social del año 2022, después de haber realizado todas las demás actividades establecidas dentro del plan.

Valor Aproximado \$ 57.897.667

### **PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

Estas actividades se desarrollarán con el apoyo del área de seguridad y salud en el trabajo y la ARL.

### **CAPACITACION Y CERTIFICACION BRIGADISTAS DE EMERGENCIA**

Capacitar a brigada de emergencias a partir del mes de abril.

### **CAMPAÑA DE SALUD ANTI-ESTRÉS Y TERAPEUTICA**

Durante el mes de agosto se desarrollará una campaña antiestrés que incluirá masajes, actividades de relajación, SPA de uñas, entre otras, dirigidas a todos los funcionarios de planta.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL</b>		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-19
		VERSION	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

## PAUSAS ACTIVAS

Esta actividad se realiza con el fin de disminuir dolores causados por movimientos repetitivos y fatiga laboral.

## SEMANA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Durante una semana del mes de agosto se desarrollarán actividades como: Fortalecimiento de hábitos de vida saludable, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, bioseguridad, lavado de manos, terapias antiestrés, humanización en la salud, spa, seguridad vial, programas de vivienda y adaptación laboral para personal de planta nuevo.

## 11. BIBLIOGRAFIA

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>)
- Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>)
- Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (<http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf>)
- Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP([http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral\\_instrumentos.pdf](http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf))