

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E
INCENTIVOS
TALENTO HUMANO**

**DIEGO LEON MUÑOZ ZAPATA
GERENTE**

2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. MARCO LEGAL	4
4. ALCANCE	11
6. INTERVENCION DEL PLAN	14
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
8. CRONOGRAMA.....	16



¡Tu **salud**,
lo más **grande!**

NIT. 890.980.066-9
Teléfono: 448 22 24

Sede 1: Cra. 51A # 45 - 51
Sede 2: Calle 47 # 48 - 63
Itagüí - Antioquia

info@hsanrafael.org
www.hsanrafael.gov.co
Síguenos en:   

1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí, consciente de la importancia de implementar acciones dirigidas al bienestar del cliente interno y su familia; ha desarrollado un sistema de bienestar, estímulos e incentivos, que finalmente no sólo permitirá lograr este objetivo, sino también la formación de una cultura organizacional sólida y confiable, fortalecimiento del talento humano, mejoramiento continuo en la gestión institucional y desempeño personal, lo que redundará en nuestra razón de ser que es la satisfacción del usuario y su familia.

El Sistema de Estímulos e Incentivos es uno de los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las estructuras institucionales, puesto que es un instrumento para motivar el comportamiento requerido de cada uno de los miembros que integran las entidades.

Dicho sistema, está fundamentado en el despliegue de estrategias que serán desarrolladas durante la vigencia 2021, estas estrategias serán revisadas anualmente por el programa de Bienestar Social y ajustadas en caso de ser necesario.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar.
- Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

3. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de bienestar, estímulos e incentivos para la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí es el siguiente:

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estimulo para los empleados del estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuestas a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “las Entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el siguiente Decreto – Ley están en la

obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”

Ley 734 de 2002

En los 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo del Art. 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 desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura y ambiente laboral, lo cual hace parte de interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar

la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas y necesidades que manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que en el lugar de trabajo sea espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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 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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales; dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. 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 pre pensionados 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.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. 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. 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.

Artículo 2.2.10.10. 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 decreto. 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.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

- Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

- Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido,
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 051 de 2018

Artículo 4. Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: "Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."

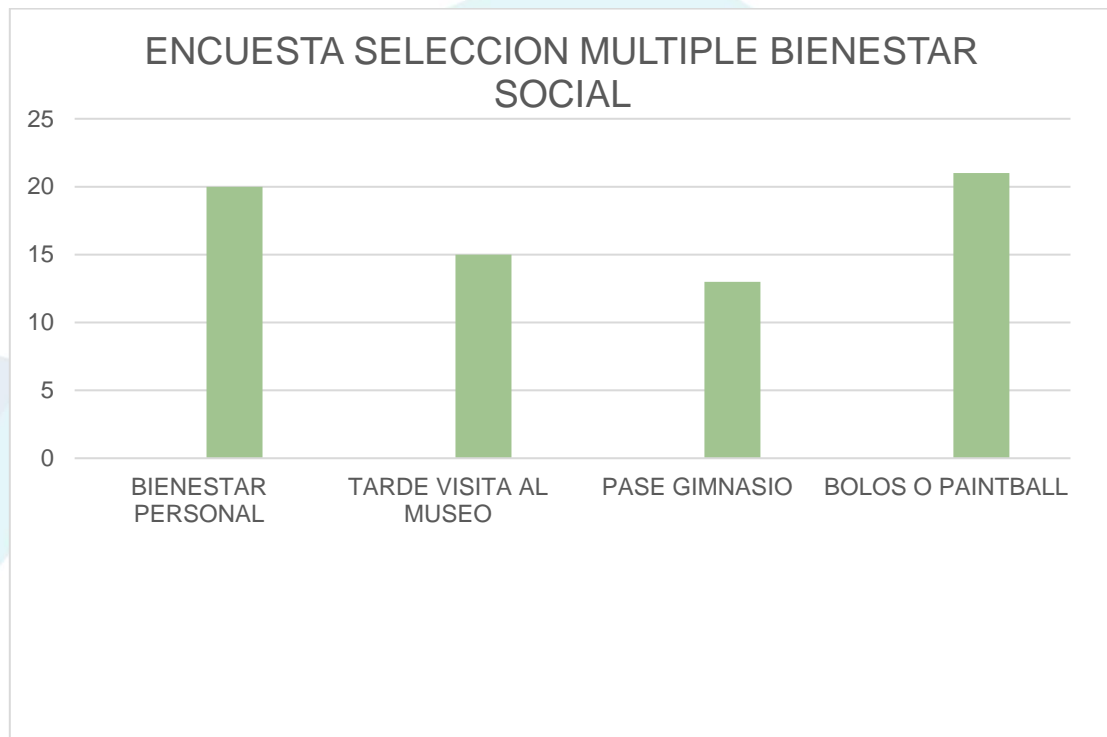
4. ALCANCE

Aplica a todos los empleados de planta de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí y aplicara en algunos eventos a todos los clientes internos de la E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí, independiente de su modalidad de vinculación o contratación.

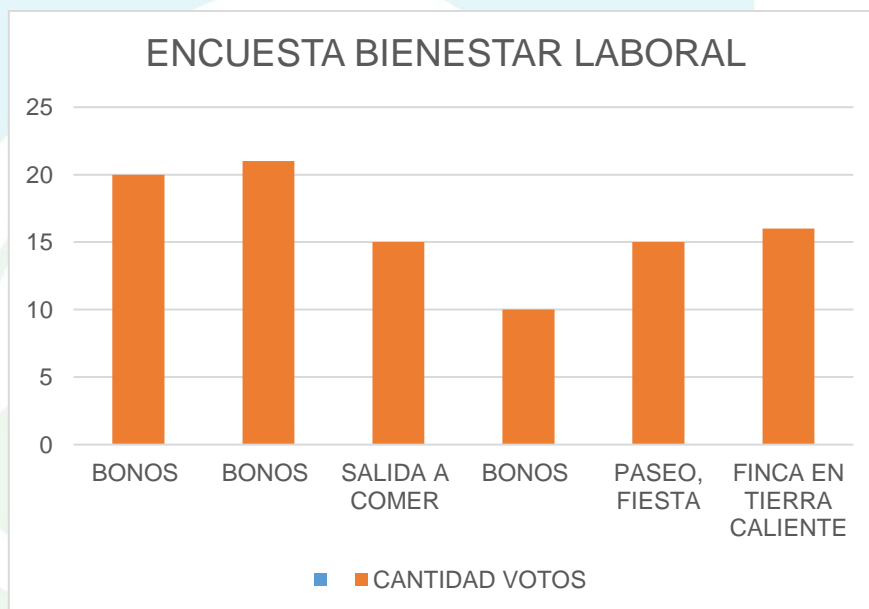
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2021

Se invito a participar en la encuesta Diagnóstico de Necesidades a los funcionarios de planta de la entidad, los cuales se muestran a continuacion:

ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDAD DE BIENESTAR SOCIAL SELECCIÓN MULTIPLE		
PREGUNTAS	RESPUESTA GANDORA	CANTIDAD VOTOS
1. ACTIVIDAD DE FORMACIÓN	BIENESTAR PERSONAL	20
2. ACTIVIDAD ACERCAMIENTO FAMILIAR	TARDE VISITA AL MUSEO	15
3. ACTIVIDAD DEPORTIVA PARA LA SALUD	PASE GIMNASIO	13
4. ACTIVIDAD FAMILIAR DE ENTRETENIMIENTO	BOLOS O PAINTBALL	21



ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDAD DE BIENESTAR SOCIAL		
PREGUNTAS	RESPUESTA GANDORA	CANTIDAD VOTOS
1. ESTIMULO CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	BONOS	20
2. RECONOCIMIENTO AL DÍA CLÁSICO	BONOS	21
3. MOTIVACIÓN EN FECHAS ESPECIALES	SALIDA A COMER	15
4. ESTIMULO POR PRESTAR EL SERVICIO POR MAS DE 10 POR 20 O MAS	BONOS	10
5. DONDE Y CON QUE ACTIVIDAD PARA INTEGRACIÓN DECEMBRINA	PASEO, FIESTA	15
6. DONDE Y CUAL ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN FAMILIAR CON EMPLEADOS. (CLIMA)	FINCA EN TIERRA CALIENTE	16



6. INTERVENCIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí para la presente vigencia, se enmarcará en los siguientes enfoques:

Enfoque educativo:

- Actividad pre pensionados.
- Talleres de formación.
- Actividades de capacitación.
- Adopción, socialización e implementación de la campaña “Trato respetuoso, cálido y cortés”.

Enfoque Cultural, deportivo, recreativo y social

- Museos, parques, teatro.
- Actividades deportivas y de esparcimiento.
- Integración Decembrina.
- Integración familiar.
- Reconocimiento de días clásicos según la labor o profesión.
- Reconocimiento en el día de la mujer, del hombre, de la madre, del padre y de amor y amistad.
- Celebración de cumpleaños del personal.
- Homenaje a los empleados vinculados por su antigüedad laboral.
- Bono estudiantil.
- Incentivo educativo a empleados.
- Nacimiento de un hijo, hospitalización o defunción de familiar.
- Realización de préstamos o créditos para libre inversión, calamidad doméstica o auxilios económicos.
- Otorgamiento de Licencias.
- Beneficios ofrecidos en contraprestación.

Enfoque Calidad de vida laboral

- Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Estudio de clima organizacional.
- Dotación.
- Convenio óptica.

Enfoque al Mérito

- Reconocimiento al cliente interno seleccionado en el estudio de percepción y satisfacción del cliente interno.
- Reconocimiento al buen desempeño.
- Reconocimiento al mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Reconocimiento al mejor cliente interno del año.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2021 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas de este:

Indicador:

Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos.

Fórmula del Indicador:


Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí *100.

Cumplimiento al Plan de Bienestar:

Actividades ejecutadas/Actividades programadas

Evidencias: Actas, listados y fotografías de los participantes de las actividades contempladas en el plan.

8. CRONOGRAMA

	Formato
	CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021.

ACTIVIDAD	CLIENTES INTERNOS BENEFICIADOS	VIGENCIA: 2021											
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Tarjeta de cumpleaños		Enviar tarjeta en el día correspondiente y en general el fin de mes											
Bono de cumpleaños		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO.	SEP	OCT	NOV.	DIC.
Días Clasicos (profesion u ocupacion, dia mujer y hombre, dia de amdre y padre, dia amor y amistad, navidad)													
Prestamo, credito para libre inversion, calamidad domestica o auxilios economicos (segun solicitud)													
incentivo educativo a empleados													
Entrega de Auxilio Educativo Hijo													
Nacimiento, hospitalizacion o muerte de familiar													
Felicitados													
Dia de la familia													
Jornada de la salud													

ACTIVIDAD	CLIENTES INTERNOS BENEFICIADOS	VIGENCIA: 2021											
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Convenio optica													
Dotacion													
Retiro laboral													
Adopcion, socilaizacion e implementacion de campaña "trato respetuoso, calido y cortes													
Museo, parques, teatro													
Deportivas y de esparcimiento (bolos)													
Servidores publicos													
Homenaje a los empleados vinculados por su antigüedad laboral													
Otorgamiento de licencias (a solicitud)													
Reconocimiento al cliente interno seleccionado en el estudio de percepcion y satisfaccion de cliente interno													
Reconocimiento carrera administrativa y de libre nombramiento y remocion													
Reconocimiento al mejor cliente interno del año													
Integracion Jornada- Epoca Decembrina													

DIEGO LEON MUÑOZ ZAPATA
Gerente E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.