



# **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021**



**Hospital Departamental  
Felipe Suárez  
E.S.E.**

Su salud, Nuestra razón de ser

**SALAMINA-CALDAS**

Dirección: Calle 3ª Nro. 9 A - 21  
Teléfonos: 8595192-8595196 -Telefax

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 2

## Contenido

1.MARCO NORMATIVO .....	4
1.1. Decreto Ley 1567 de 1998. ....	4
1.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.....	4
1.3. Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019).....	5
1.4. Decreto 1083 de 2015.....	5
1.5. Decreto 648 de 2017.....	10
2.POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	11
3.DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL .....	11
4.OBJETIVOS.....	12
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	12
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
5.JUSTIFICACIÓN .....	12
6.BENEFICIARIOS.....	13
7.OBLIGACIONES .....	13
7.1. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	13
7.2. OBLIGACIONES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.....	14
8.PRESUPUESTO .....	14
9.DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	14
10. ANÁLISIS DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS .....	14
11.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	24
12.METAS.....	25
13.ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.....	25

---

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 3

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2021 del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., Estará direccionado de manera continua a suplir tanto las necesidades como posibilidades de los servidores y sus familias, en razón de que estos son parte fundamental y sustancial en nuestra entidad. Con lo cual, se busca que este plan sea parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad y que contribuya consecuentemente al despliegue de actividades para movilizar la dimensión estratégica del Talento Humano (MIPG) a nivel institucional y sectorial.

En razón de lo anterior, el Plan de Bienestar e Incentivos para el Hospital Departamental Felipe Suárez, tiene como objetivo generar y desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la Gerencia le encargó al Grupo de Talento Humano del Hospital, el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente en condiciones favorables para el desarrollo de las diferentes actividades laborales.

Por último, se debe aclarar que el punto de referencia para la elaboración de este Plan de Bienestar e Incentivos, son las encuestas de necesidad realizadas a todos los servidores de la entidad. Además de ello se tuvo en cuenta los antecedentes que había en materia de planes de bienestar social.

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 4

## 1.MARCO NORMATIVO

### 1.1. Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta 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 presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

### 1.2. Ley 909 del 23 de septiembre 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 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 de 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 hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés 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 el bienestar social laboral en el contexto organizacional, 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.

---

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 5

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 se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

### **1.3. Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019)**

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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.

### **1.4. 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:

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 y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. 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.

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 6

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:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. 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.

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 7

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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. 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.

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 8

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:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. 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:

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 9

1. 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.

2. 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.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

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

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. 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:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. 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.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. 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.
5. 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.

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 10

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.

### **1.5. Decreto 648 de 2017.**

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 11

## 2.POLÍTICAS INSTITUCIONALES.

### POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Empresa trabajara para el bienestar y desarrollo integral del cliente interno, identificando sus necesidades y habilidades, brindando capacitación, motivación e incentivos, logrando mayor productividad, sentido de pertenencia y un excelente servicio a la comunidad.

La gestión del talento humano se basa en el mérito de las personas, en el interés y compromiso que cada uno de ellos tenga en alcanzar y superar las metas que se han establecido.

### POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

El Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E de Salamina-Caldas, tendrá dentro de sus prioridades la implementación y desarrollo de un Sistema de Gestión Integral Salud y Seguridad en el Trabajo el cual estará encaminado a velar por el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, ofreciendo sitios de trabajo seguro y adecuado, minimizando la ocurrencia de accidentes laborales y de enfermedades profesionales.

## 3.DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

En el marco de la elaboración del **Plan de Desarrollo Institucional (2020-2023) “Alcanzando la Satisfacción para todos”**, Se tuvieron en cuenta diferentes variables en relación con el Talento Humano del Hospital y el factor de Bienestar de los servidores públicos. De manera general, todos los equipos de trabajo que participaron en la elaboración del Plan de Desarrollo, manifestaron la necesidad de intervenir y mejorar el clima organizacional. En ese sentido, el factor de gestión y desarrollo del talento humano, es una responsabilidad que recae en cabeza de la alta dirección, con repercusiones en la prestación de los servicios y la satisfacción de los usuarios. Con lo cual, Gestionar el clima organizacional, es una de los puntos más importantes dentro de las organizaciones, pues esto permite el desarrollo eficiente de las labores propias de cada cargo.

Ahora bien, fuera del Plan de Desarrollo existen diferentes actividades que fueron planteadas a través del diagnóstico de necesidades, que se expondrá a lo largo de este Plan de Bienestar e Incentivos.

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 12

## 4.OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de bienestar con miras a fortalecer y mejorar la calidad de vida, el desempeño laboral y la cultura organizacional de los funcionarios, a través de experiencias, integración y aprendizaje continuo.

### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar el trabajo en equipo con énfasis en la integridad, tolerancia y adaptación.
- Contribuir al Desarrollo de los valores organizacionales que tenga como punto de referencia la ética administrativa.
- Implementar actividades encaminadas al desarrollo emocional y físico.
- Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios públicos y de sus equipos de trabajo.
- Contribuir a la disminución del mal clima laboral, fomentando la armonía laboral.
- Elaborar políticas de incentivos y reconocimientos

## 5.JUSTIFICACIÓN

El plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos, del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., está en concordancia con las Políticas Nacionales e Institucionales de Administración de Personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

Adicionalmente, el presente plan busca establecer condiciones favorables y óptimas para el desarrollo de las diferentes funciones, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos por la institución. En igual medida, reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente.

En consecuencia, al elevar el nivel de calidad de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional, que responda a la satisfacción de los usuarios.

---

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 13

Cabe anotar que el plan se elabora tomando como referencia el documento modelo Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). El plan de Bienestar Social laboral se va a enfoca en 2 grandes áreas que son: Protección y Servicio Social y Calidad de vida Laboral, estas dos áreas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.

## 6.BENEFICIARIOS

El plan de Bienestar Social Laboral estará dirigido a todos los funcionarios de Carrera administrativa, provisionales, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción y/o periodo fijo, está elaborado a partir de las iniciativas de los servidores públicos, identificando situaciones reales que afectan el bienestar de los funcionarios del Hospital Departamental Felipe Suarez de Salamina Caldas

## 7.OBLIGACIONES

### 7.1. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por Talento Humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso de los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir con carácter obligatorio las actividades de capacitación para los equipos de trabajo

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 14

## 7.2. OBLIGACIONES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Divulgar, Promocionar, e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.

## 8.PRESUPUESTO

El financiamiento de plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se realizará con recursos propios del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., En consecuencia, se destinará un presupuesto para la vigencia 2021 de: **CUARENTA Y DOS MILLONES CUATROSCIENTOS TREINTA Y DOS MIL OCHOSCIENTOS VEINTIUN PESOS (\$42.432. 821.00) M/L.**

## 9.DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2021 del Hospital Departamental Felipe Suárez de Salamina Caldas, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, siendo este el principal insumo para la realización del Programa y del cronograma de actividades. La encuesta de bienestar 2021 contó con una participación de 18 Servidores, para desarrollar el presente plan.

La oficina de Talento Humano elaboró una encuesta con el fin de identificar percepciones y preferencias de los empleados así contar con información para el desarrollo del cronograma de actividades de bienestar. La encuesta se diseñó con el objetivo de conocer los intereses personales de los empleados en las áreas del Deporte, recreación, capacitación, incentivos y motivaciones.

## 10. ANÁLISIS DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

---

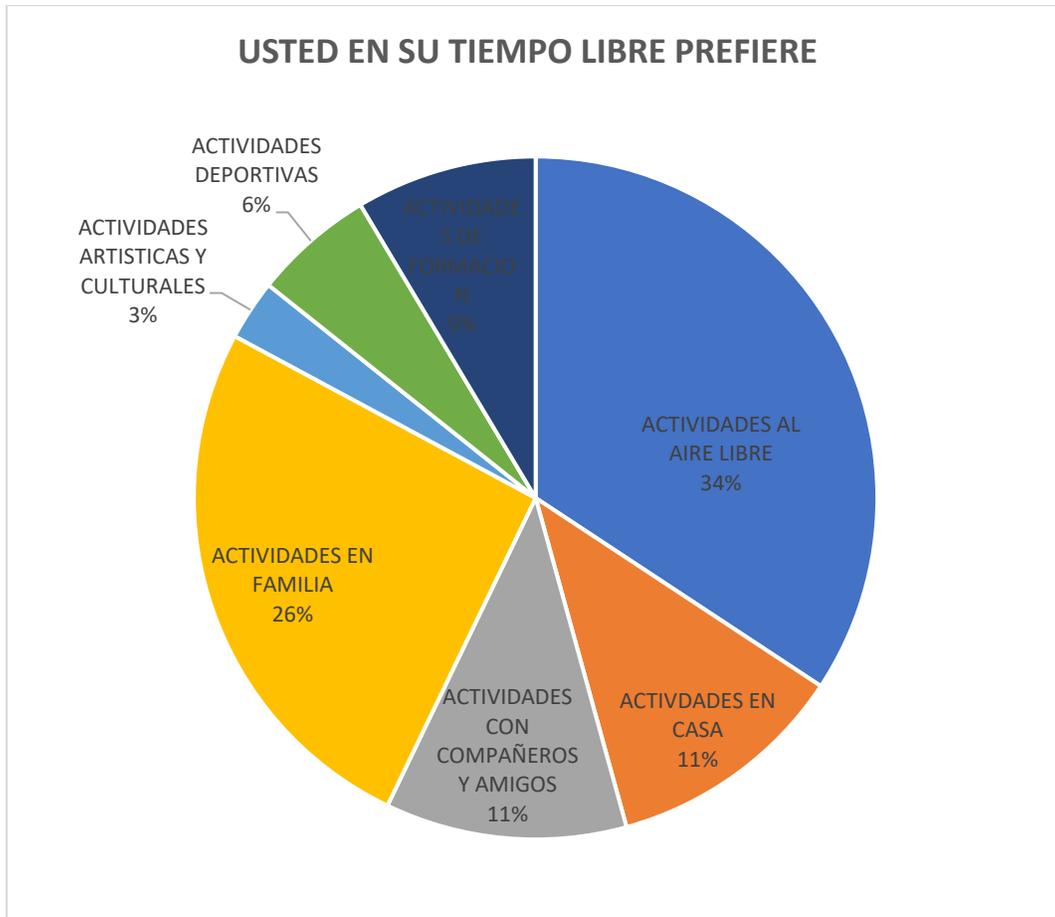
Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 15

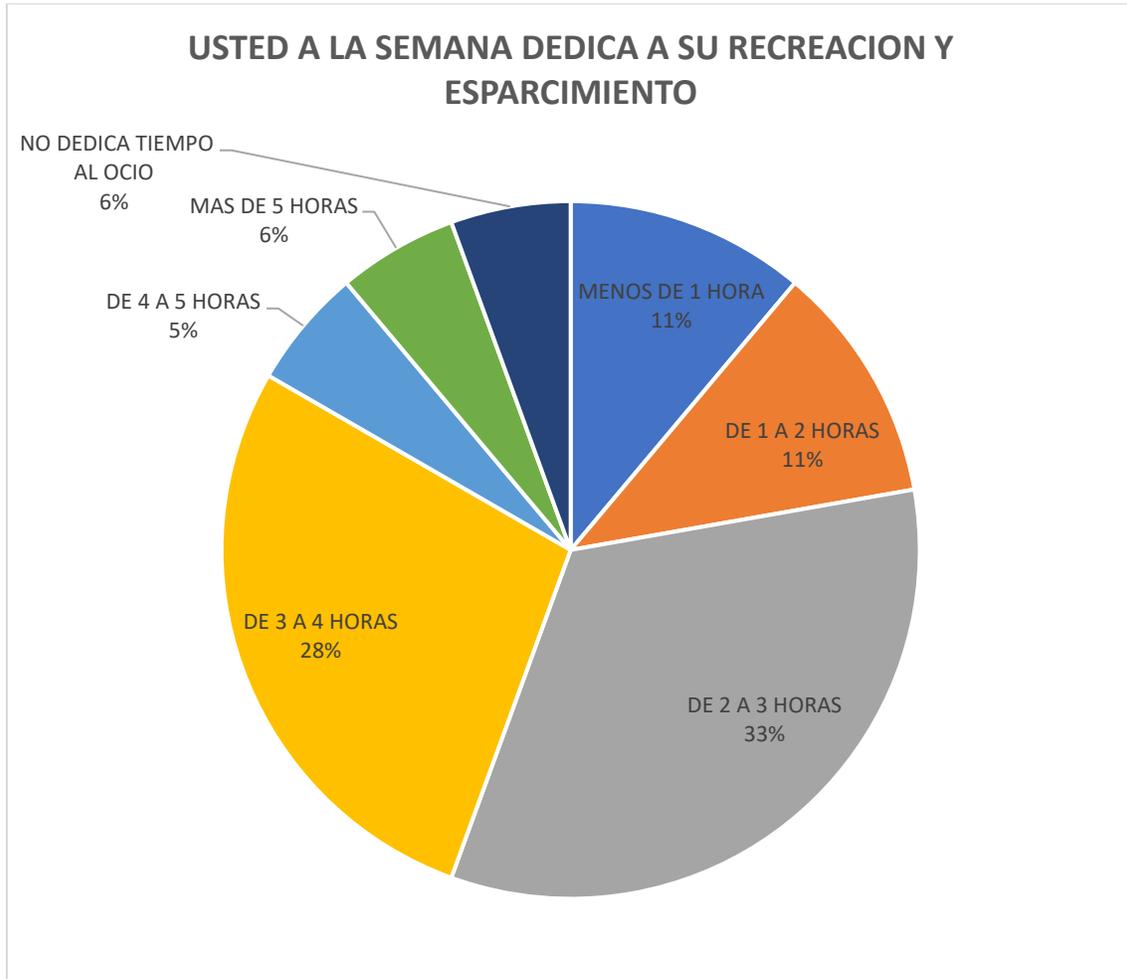
**Intereses de recreación y esparcimiento:**



- En la gráfica se evidencia el interés del 34% de empleados en realizar actividades en familia en su tiempo libre, le siguen en importancia con un 26% actividades en familia

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 16

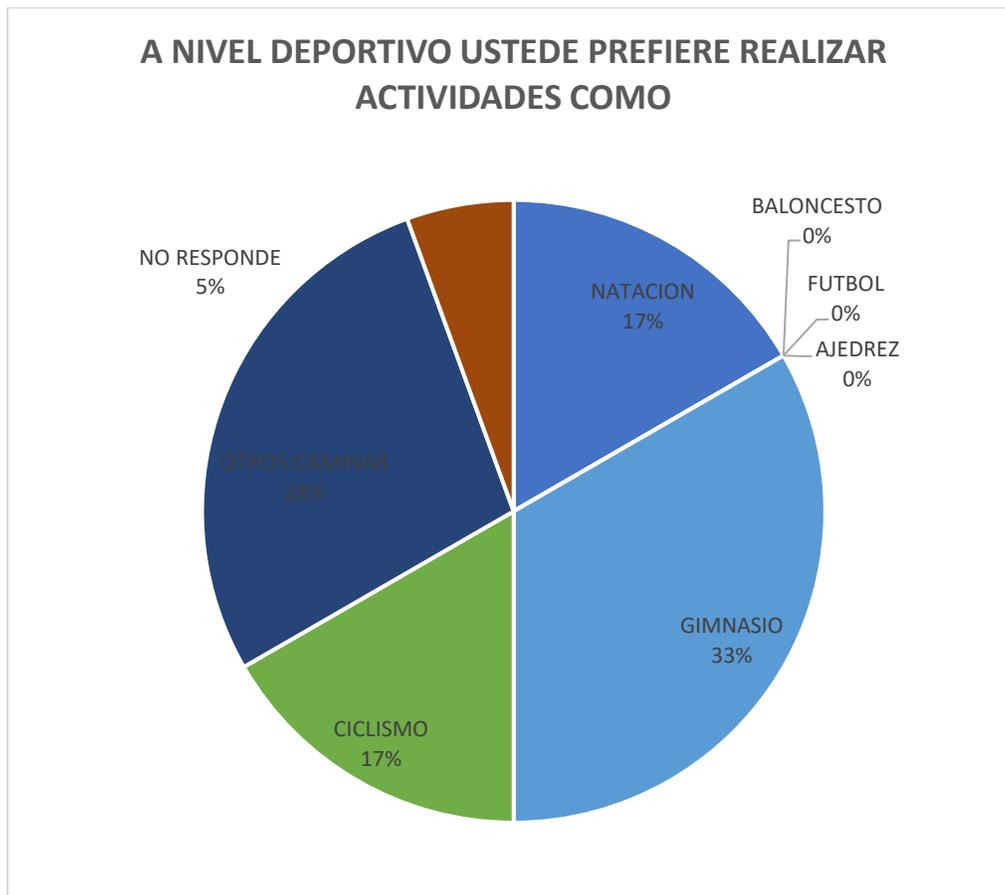
**TIEMPO DEDICADO A LA RECREACION:**



- El 33% de Los funcionarios encuestados dedican de 2 a 3 horas a la recreación y el esparcimiento, le siguen en orden de resultados el 28% dedican de 3 a 4 horas

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 17

## ACTIVIDADES DEPORTIVAS:



- En la gráfica se evidencia el interés del 33% de empleados en realizar actividades en el gimnasio, y con un 28 % en segundo lugar proponen otras actividades entre ellas: Caminar, el Patinaje



Hospital Departamental  
**Felipe Suárez**  
E.S.E.  
Su salud, Nuestra razón de ser

GESTION DOCUMENTAL

Código: GD: HFS.P-03

PLANES INSTITUCIONALES

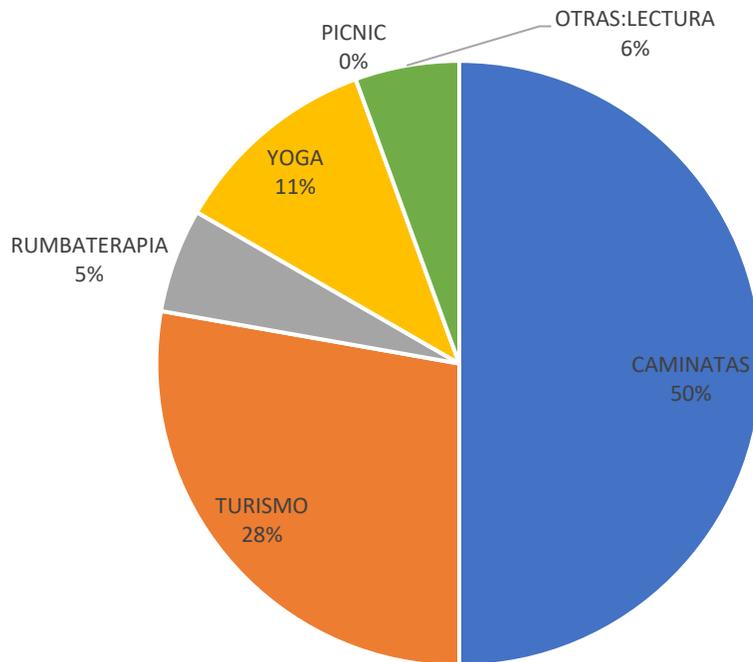
Version: 01

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
FELIPE SUAREZ ESE  
SALAMINA -CALDAS

Fecha: Marzo/2020

Página 18

### A NIVEL RECREATIVO USTED PREFERE REALIZAR ACTIVIDADES COMO :



- El 50% de los encuestados prefieren la caminata, y el turismo como segunda opción con un 28% de preferencia a la hora de la recreación.

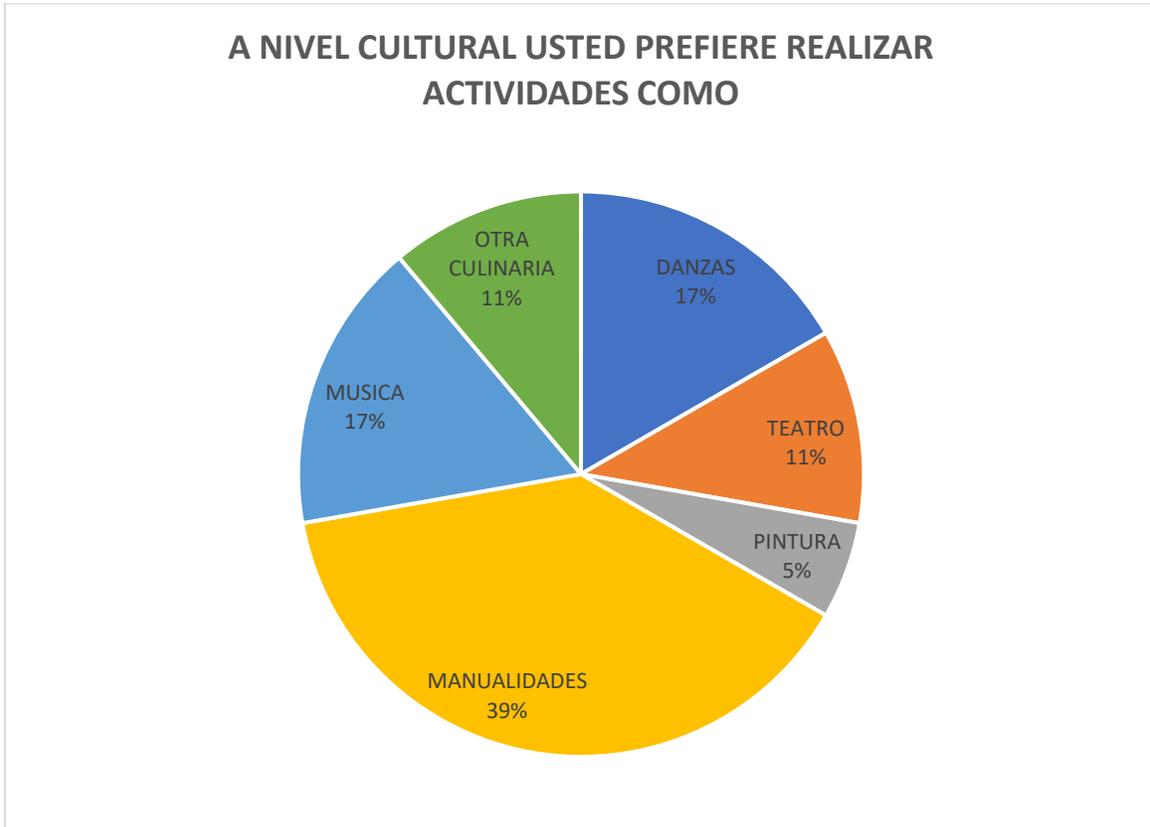
### ACTIVIDADES CULTURALES:

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 19



- En la gráfica se evidencia el interés del 39% de empleados en realizar manualidades, y el 17% Danzas.

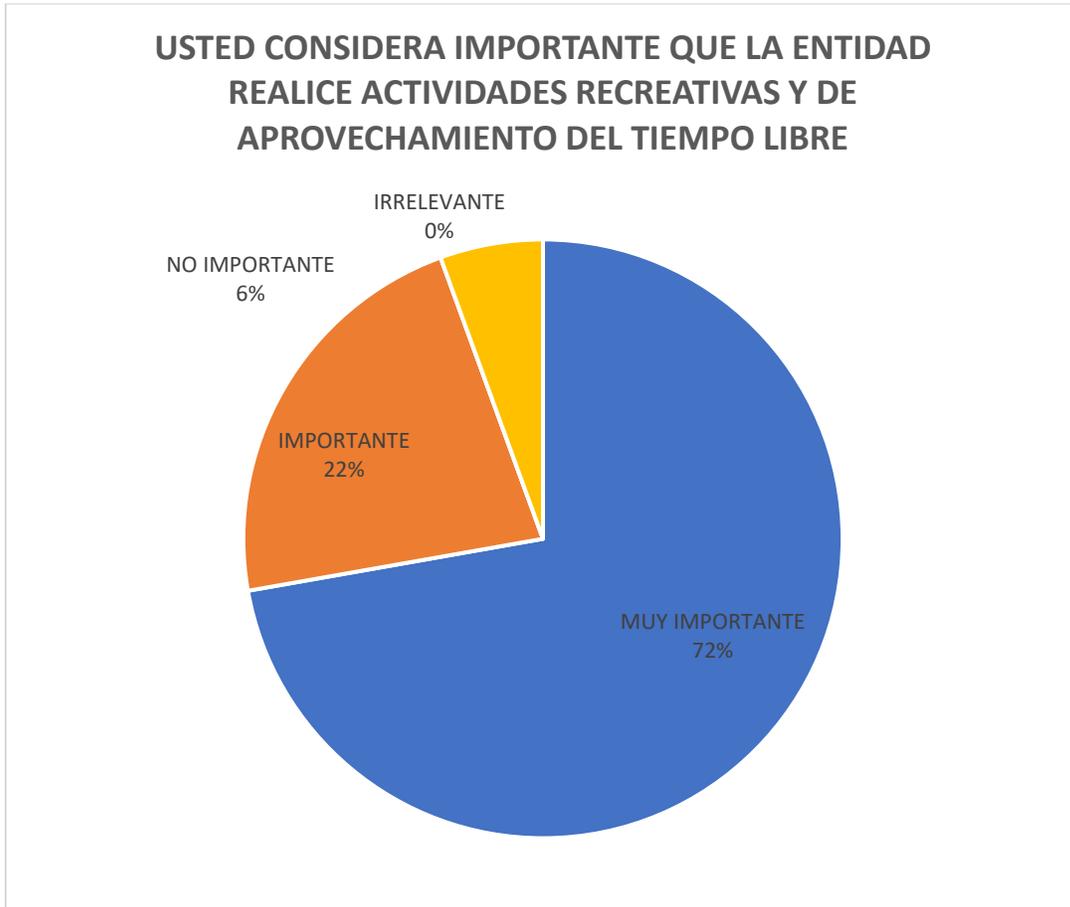
## PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

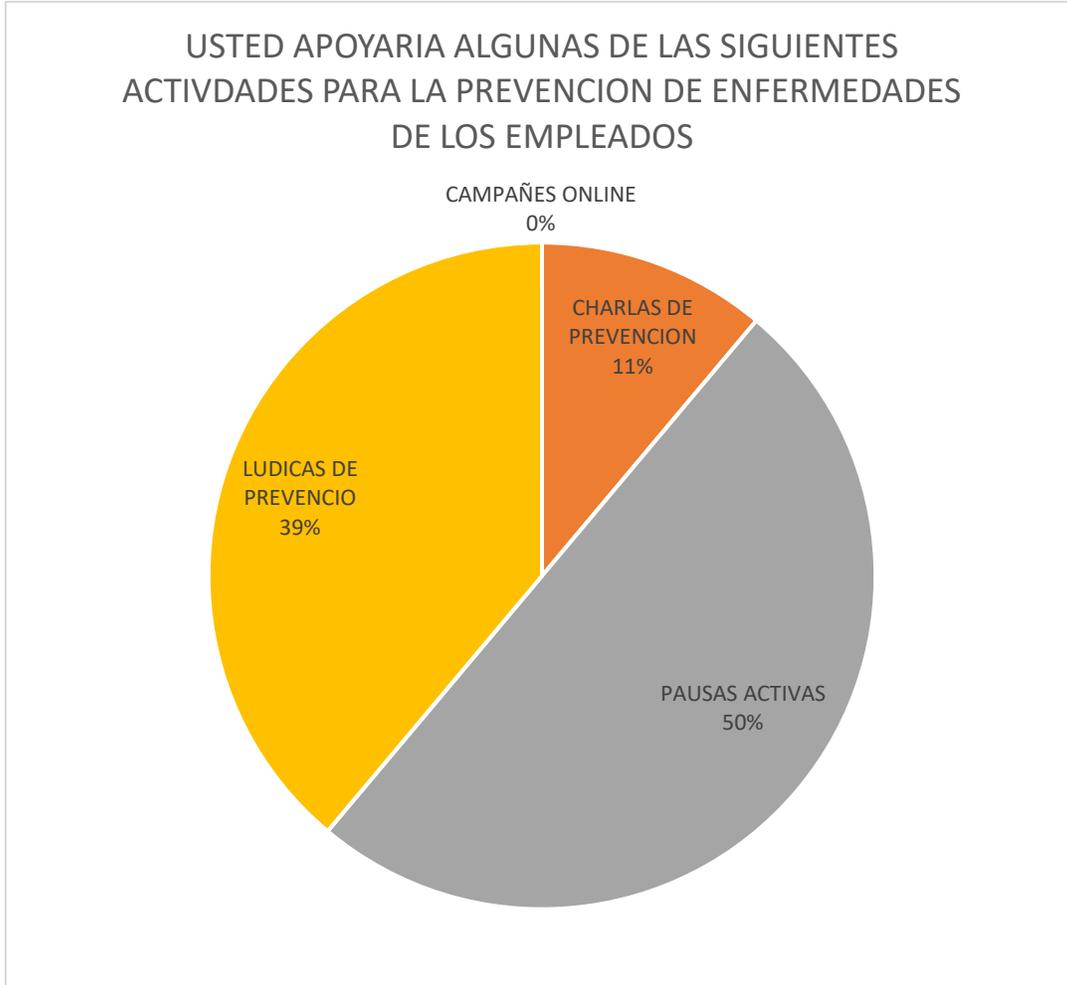
 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página <b>20</b>



- El 72% de los encuestados consideran muy importante realizar actividades recreativas, aprovechando así el tiempo libre

### **ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION:**

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 21



- Se observa que el 50% de la población encuestada manifiesta la necesidad de realizar pausas activas dentro de su tiempo laboral. Además, es ALTA la preocupación de los funcionarios en realizar actividades que se encaminen a enseñar como prevenir las enfermedades más comunes de la humanidad.

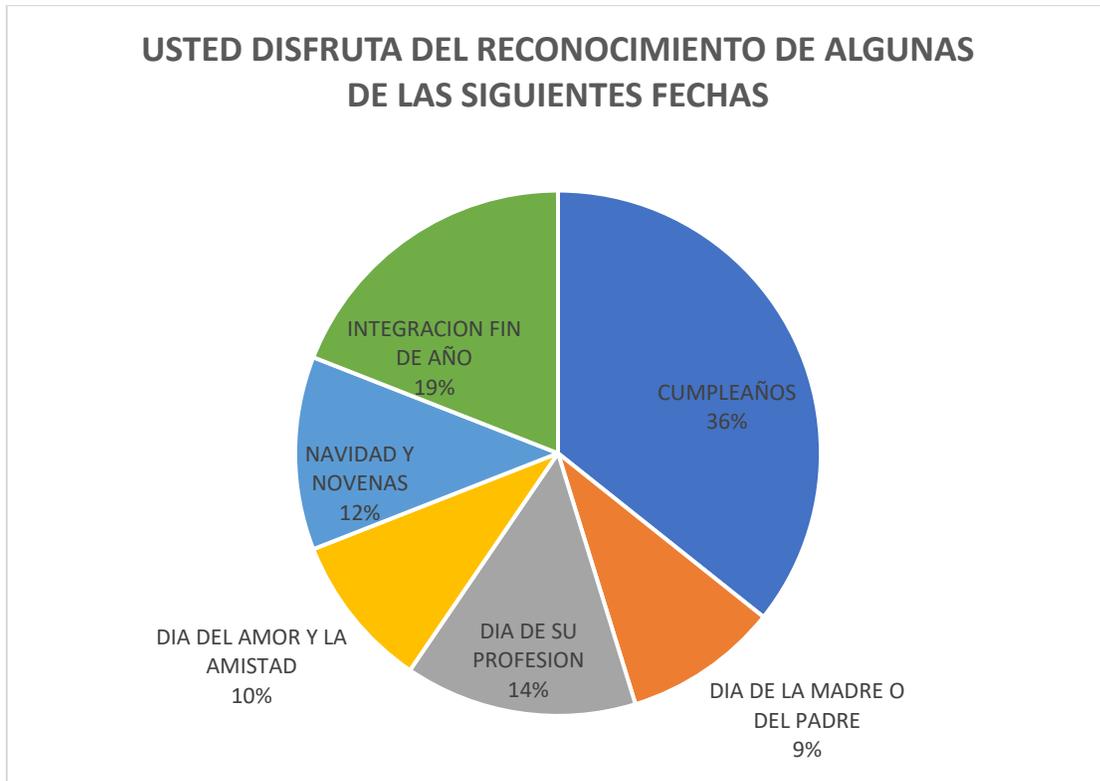
## RECONOCIMIENTO DE LAS FECHAS ESPECIALES:

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

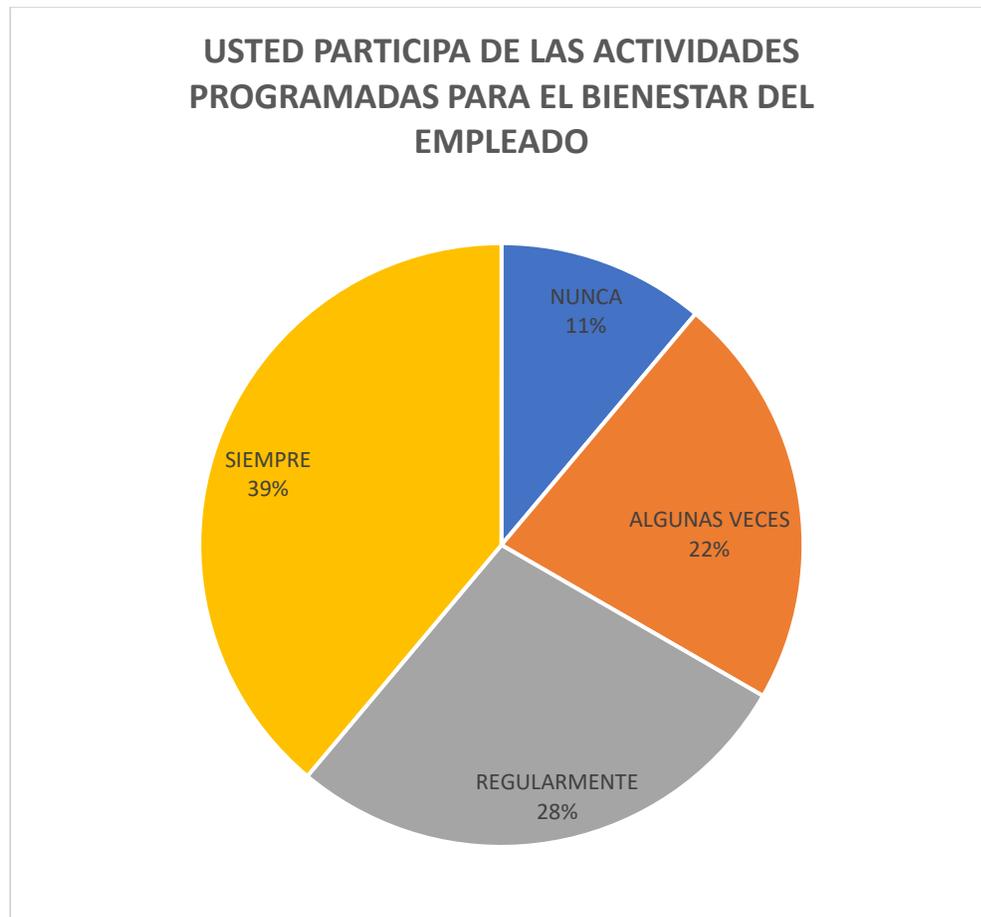
 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 22



- El 36% de los encuestados disfrutaban que se les reconociera el día de su cumpleaños y que se haga la integración de fin de año.

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 23

## PARTICIPACION DE LOS EMPLEADOS A LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR:



➤ El 39% de los encuestados participa siempre de las actividades programadas para el bienestar del empleado.

## PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

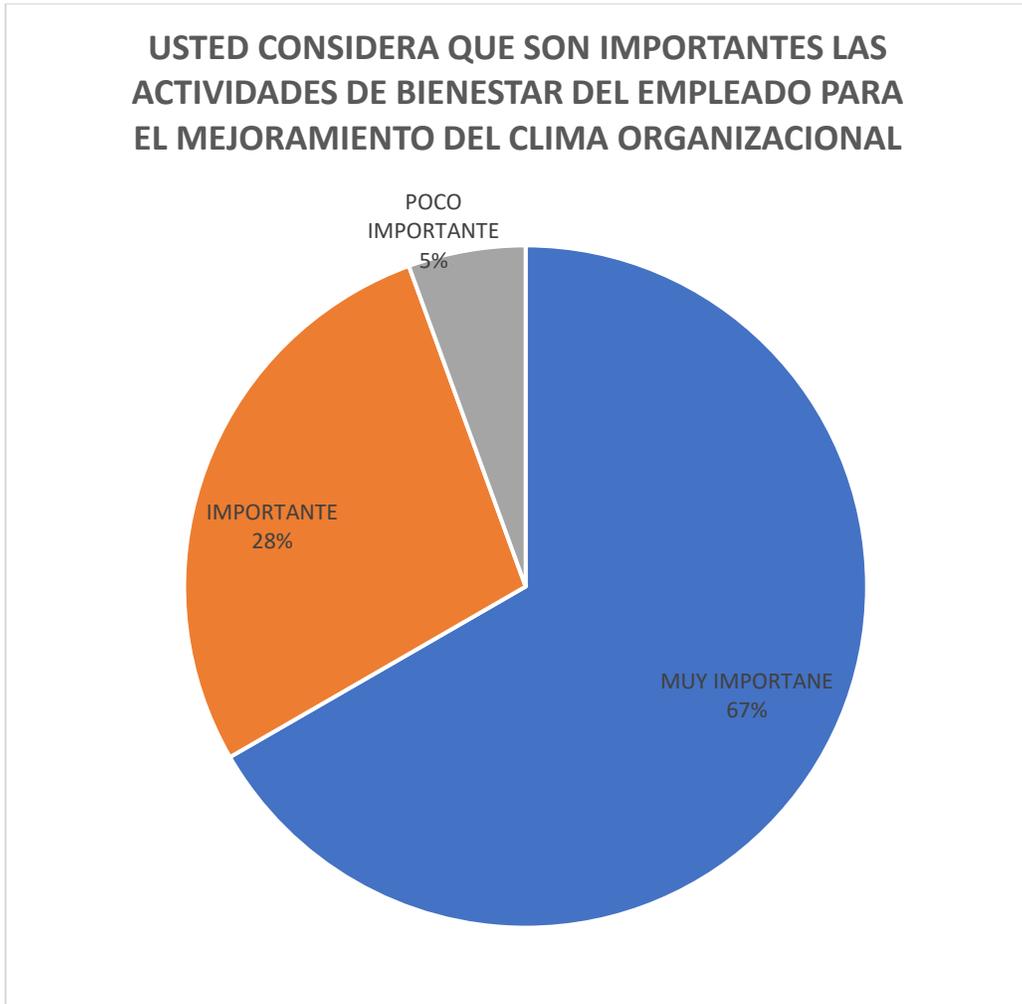
-----

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 24



- La grafica nos muestra que el 67% de los funcionarios manifiesta que es muy importante el mejoramiento del clima organizacional.

## 11.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>Hospital Departamental <b>Felipe Suárez</b> E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página <b>25</b>

## 12.METAS

### 12.1. EJECUCIÓN

- Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar 2021
- Aumentar en dos puntos el porcentaje de participación de los colaboradores en las actividades del Plan de Bienestar 2021.

## 13.ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar igual superior a 4.5 / 5.0.

---

Dirección: calle 3 N 9 A -21.Salamina Caldas. Telefonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Pagina Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)