



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022



**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 Felipe Suárez 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	5
1.1. Decreto Ley 1567 de 1998.	5
1.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.....	5
1.3. Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019).....	6
1.4. Decreto 1083 de 2015.....	6
1.5. Decreto 648 de 2017.....	13
2.POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	13
3.DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	14
4.JUSTIFICACIÓN	14
5.DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	15
5.1. CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS	15
6. OBJETIVOS.....	26
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	26
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	26
7. BENEFICIARIOS	26
8.OBLIGACIONES	27
8.1. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	27
8.2. OBLIGACIONES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E.....	27
9.PRESUPUESTO	27
10. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	28
10.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	28
10.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	29
10.2.1. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL.....	30
10.2.2. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS.....	30
11. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	30

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

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

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

11.1. APOYO A LA EDUCACIÓN FORMAL	31
11.CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	34
12.METAS	34
13.ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.....	34

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2022 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 E.S.E., 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 Felipe Suárez 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

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

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

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.

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

TÍTULO 10

SISTEMA DE ESTIMULOS

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [69](#))

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

(Ver Ley 489 de 1998, art. [26](#))

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.

PARÁGRAFO 1. 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.

(Modificado por el art. [1](#) del Decreto 4661 de 2005)

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [70](#); Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. [4](#))

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(Ver Concepto del C.E. [2455](#) de 2020)

(Decreto 1227 de 2005, art. [71](#); Ver Concepto Sala De Consulta C. E. [00096](#) de 2017)

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

(Decreto 1227 de 2005, art. [72](#))

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. 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.

(Ver Concepto del C.E. [2455](#) de 2020)

(Decreto 1227 de 2005, art. [73](#))

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [74](#))

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

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

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 a los pre pensionados 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 76)

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.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [78](#))

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. 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 Título.

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [79](#))

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. 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.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [80](#))

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

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [81](#))

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [82](#))

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

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 éstos 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [83](#))

ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. [84](#))

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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 1227 de 2005, art. [85](#))

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

1.5. Decreto 648 de 2017.

Artículo 2.2.5.53 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 2.2.5.54 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.

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.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

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.

4. 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.

Con lo cual el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E Hospital Departamental Felipe Suárez se fundamenta en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, que tuvo como referencia 2 factores:

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 15

- Protección y Servicio Social
- Calidad de vida Laboral

Lo anterior, constituye el insumo no solo para la elaboración del Plan sino también el cronograma de actividades que se ejecutará en la actual vigencia.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos es reflejo del diagnóstico de necesidades, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo. El Instrumento fue aplicado en el mes de diciembre de 2021 con la participación de los funcionarios.

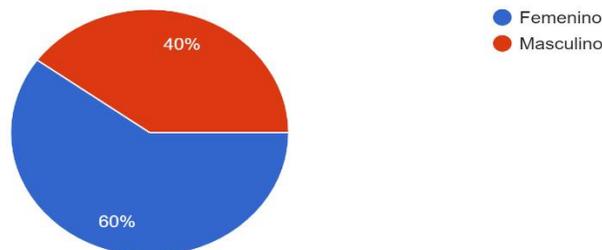
La encuesta permitió obtener información crucial relacionada con las percepciones que los empleados públicos tienen del Bienestar y qué quisieran que la E.S.E. Hospital Departamental Felipe Suárez implementara dentro del cronograma de actividades, además fue base fundamental para la estructuración del Presente Plan.

La información obtenida en las encuestas fue sintetizada a través de gráficas que a continuación se presentan y que arrojan las tendencias en cada subprograma y actividades que componen el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2021.

5.1. CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

SEXO

SEXO
20 respuestas



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

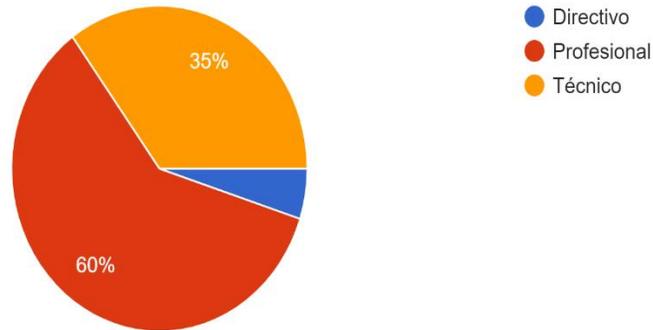
Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

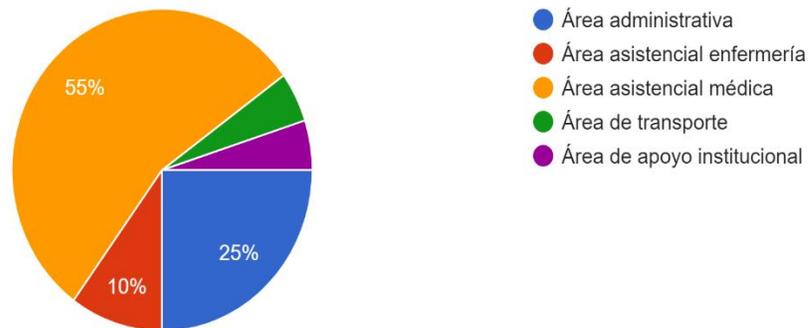
NIVEL OCUPACIONAL

SU NIVEL OCUPACIONAL ES
20 respuestas



ÁREA A LA QUE PERTENECE

USTED PERTENECE A
20 respuestas

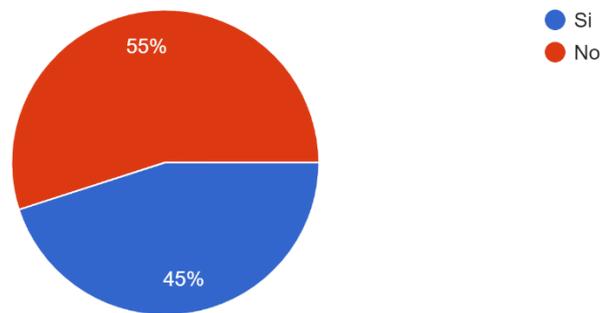


 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 17

TIENE HIJOS

TIENE USTED HIJO

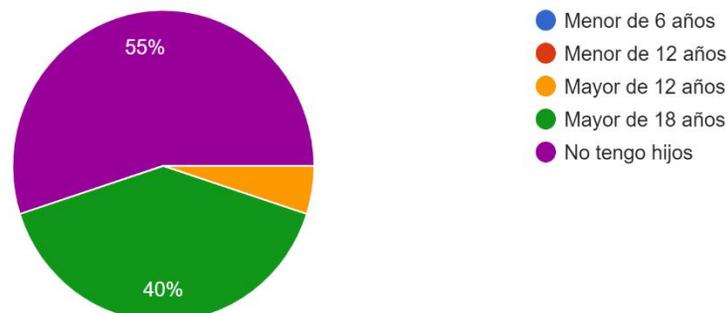
20 respuestas



SELECCIÓN DEL RANGO DE EDAD DE LOS HIJOS

SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA, SELECCION EL RANGO DE EDAD

20 respuestas



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

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

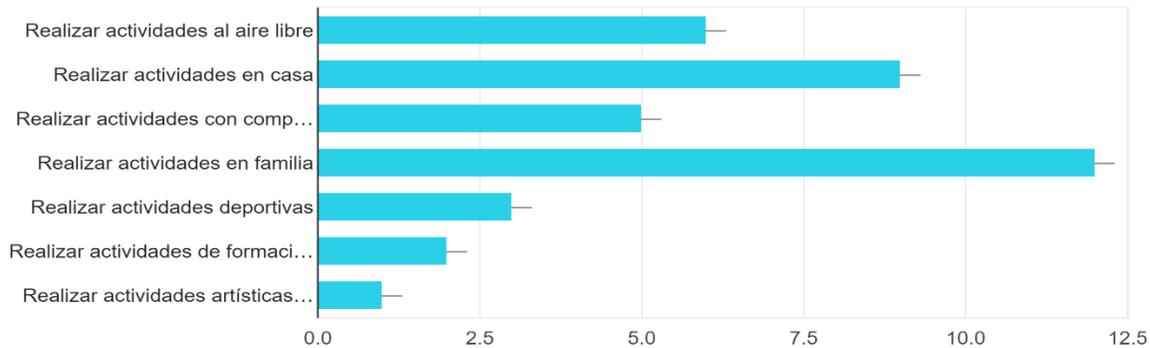
Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 18

EN SU TIEMPO LIBRE PREFERE

EN SU TIEMPO LIBRE PREFERE (Elija 2 respuestas)

20 respuestas

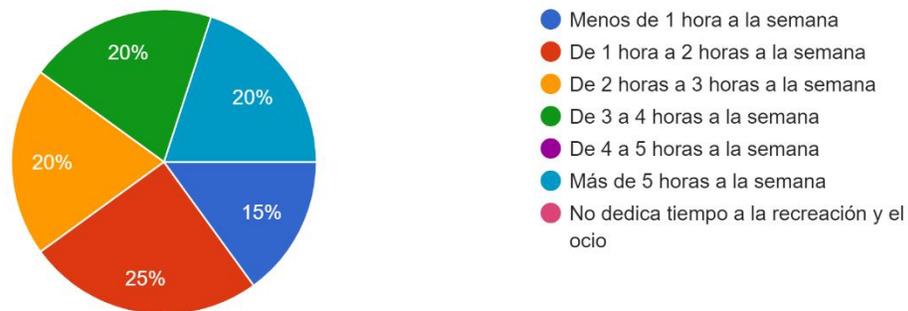


En cuanto a las preguntas realizadas para el área de bienestar, recreación y esparcimiento, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios el balance entre las actividades recreativas y culturales, de acuerdo con el resultado obtenido, se puede evidenciar la preferencia de los funcionarios por realizar actividades en familia, y las cuales, representan en conjunto, un porcentaje del 60% del total de funcionarios que dieron respuesta a la categoría en la encuesta aplicada.

TIEMPO DE RECREACIÓN Y ESPARCIMIENTO

USTED A LA SEMANA DEDICA A SU RECREACIÓN Y ESPARCIMIENTO

20 respuestas



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

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

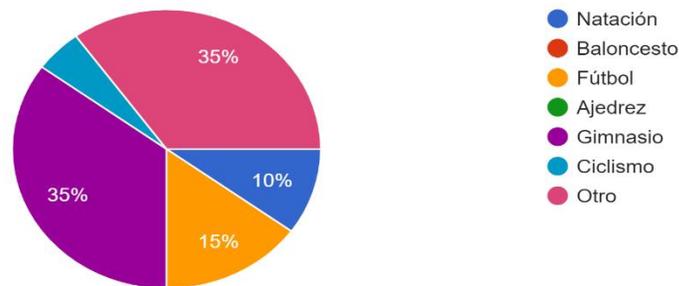
Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 cuanto a las preguntas realizadas para el factor del tiempo libre, se evidencia que la mayoría de los funcionarios dedican de 1 a 2 horas de tiempo libre al ocio, que en total suman un 25% del total de funcionarios que dieron respuesta a la categoría en la encuesta aplicada.

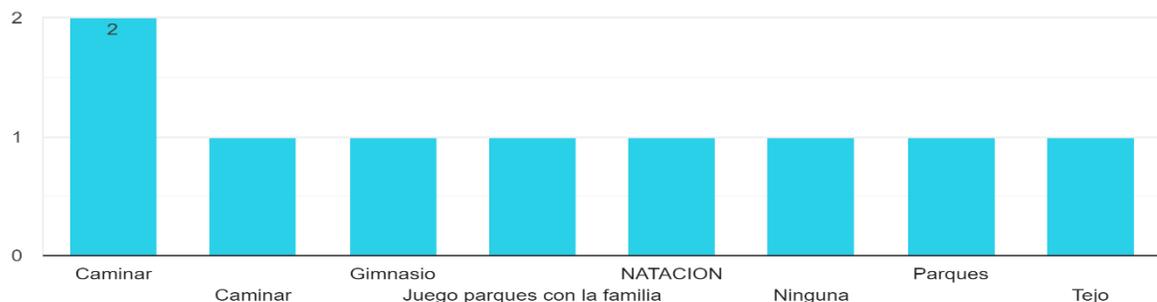
PREFERENCIAS DE ACTIVIDADES A NIVEL DEPORTIVO

A NIVEL DEPORTIVO, USTED PREFERE REALIZAR ACTIVIDADES COMO
20 respuestas



En cuanto a las preguntas realizadas para el área de bienestar, se puede identificar mediante los resultados arrojados por la encuesta, denotan la importancia que tiene para los funcionarios el ejercicio de actividades físicas, entre ellas y a las cuales se le asigna mayor valor, el gimnasio y otras actividades, las cuales representan un 70% sobre el total de respuestas que dieron los funcionarios en esta categoría.

SI SU RESPUESTA ES OTRA ¿CUÁL SERIA?
9 respuestas

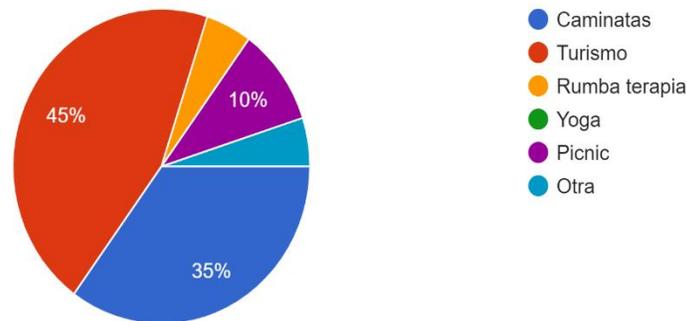


 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 20

La totalidad de los encuestados sugirieron una serie de actividades de su interés, entre las que se encuentran, el gimnasio, la natación, caminar, tejo y juegos al parque con la familia.

ACTIVIDADES DE INTERÉS A NIVEL RECREATIVO

A NIVEL RECREATIVO USTED PREFERE REALIZAR ACTIVIDADES COMO
20 respuestas

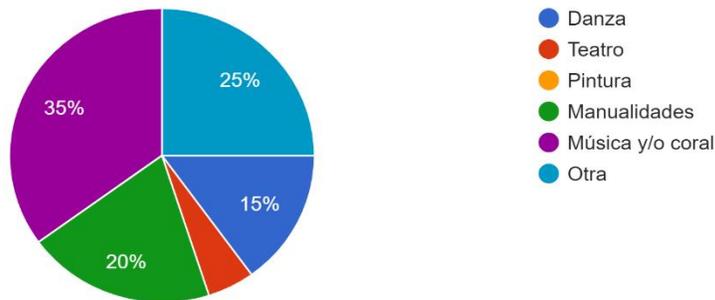


En cuanto a las preguntas realizadas para el área de bienestar, recreación, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios el balance entre las actividades recreativas vacacionales, de acuerdo con el resultado obtenido, se puede evidenciar la preferencia de los funcionarios por las actividades de turismo, caminatas, las cuales representan en conjunto el 80% del total de funcionarios que dieron respuesta en esta categoría en la encuesta aplicada.

 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 21

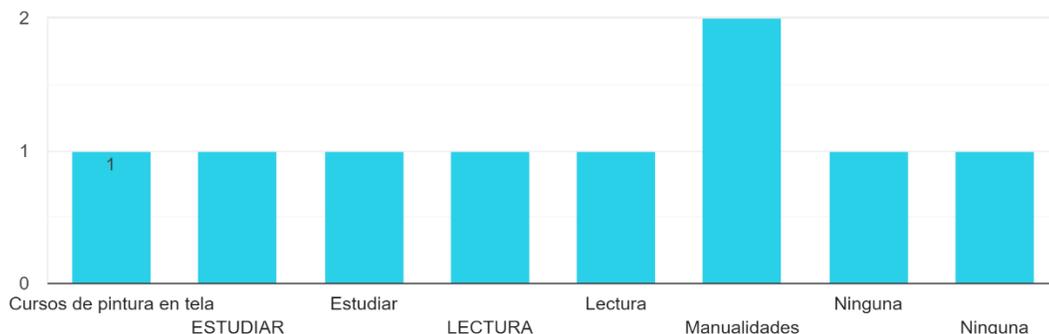
ACTIVIDADES DE INTERÉS A NIVEL CULTURAL

A NIVEL CULTURAL USTED PREFERE REALIZAR ACTIVIDADES COMO
20 respuestas



Por otra parte, en cuanto al área de bienestar, arte y cultura, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios complementar la vida laboral con la social, arrojando un resultado distintivo para las actividades de música, manualidades y otras actividades musicales, que representan en conjunto el 80% sobre el total de respuestas que dieron los funcionarios a esta categoría en la encuesta aplicada.

SI SU RESPUESTA ES OTRA ¿CUÁL SERIA?
9 respuestas



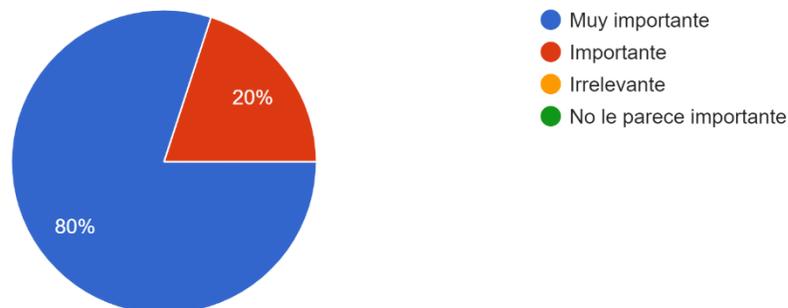
 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 22

Una parte de los encuestados sugirieron una serie de actividades de su interés, entre las que se encuentran, Cursos de pintura en tela, manualidades, lectura y estudio.

RELEVANCIA DE LAS ACTIVIDADES RECREATIVAS Y APROVACHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE

USTED CONSIDERA IMPORTANTE PARA EL EMPLEADO QUE LA ENTIDAD REALICE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE

20 respuestas

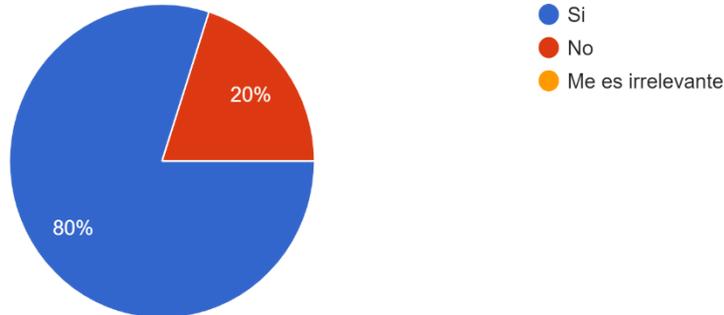


El 80% de los encuestados consideran muy importante realizar actividades recreativas, aprovechando así el tiempo libre.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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

SE PREOCUPA POR REALIZAR ACTIVIDADES PARA LA PREVENCION DE ENFERMEDADES

20 respuestas

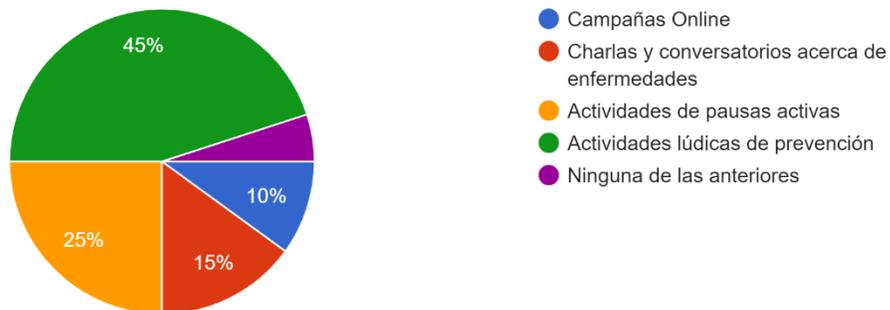


El 80% de los encuestados consideran que se preocupa por realizar actividades para la prevención de enfermedades, aprovechando así el tiempo libre.

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

USTED APOYARIA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE LOS EMPLEADOS

20 respuestas



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

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

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

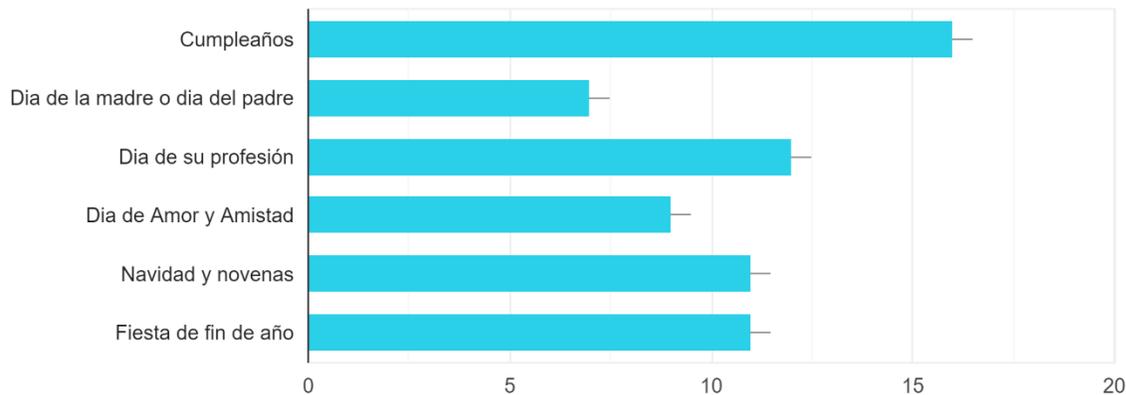
 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 24

En cuanto a las preguntas realizadas para el área de bienestar, promoción y prevención, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios este tipo de actividades, pues lo que hacen es potencializar la salud de los mismos y sus familias, y en igual medida se promueven en ellos una vida sana, feliz, placentera y productiva. En este caso, las actividades lúdicas de prevención y las pausas activas en su conjunto representan el 70% sobre el total de las respuestas que dieron los funcionarios.

RECONOCIMIENTO DE FECHAS ESPECIALES

USTED DISFRUTARIA DEL RECONOCIMIENTO DE ALGUNA DE LAS SIGUIENTES FECHAS ESPECIALES (Elija 1 o mas)

20 respuestas

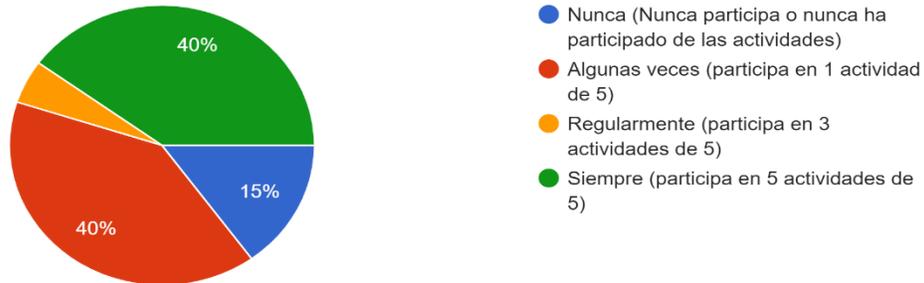


En cuanto a las preguntas realizadas para el área de bienestar, reconocimiento de fechas especiales, se observa que la preferencia de los funcionarios está direccionada hacia la celebración del día de cumpleaños, con un 80% y el día de su profesión con un 35% y la integración de fin de año en su respectivo orden con un 55%.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 25

NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

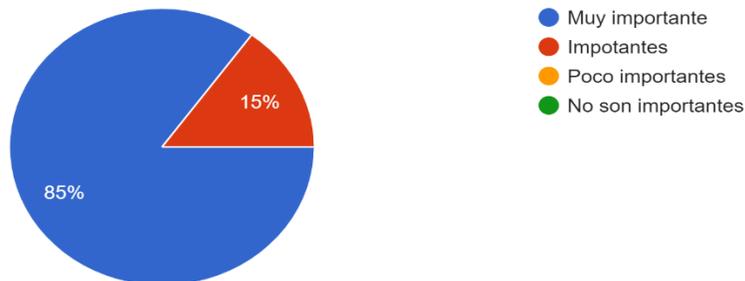
USTED PARTICIPA DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMAS PARA EL BIENESTAR DEL EMPLEADO
20 respuestas



El 40% de los encuestados responde que siempre participa en las actividades de bienestar (participa en 5 actividades de 5), seguido de un 40% que aduce participar algunas veces (participa en 1 actividad de 5) y por último los servidores que nunca participan en las actividades de bienestar con un 15%.

CLIMA ORGANIZACIONAL

USTED CONSIDERA QUE SON IMPORTANTES LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR DEL EMPLEADO PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD?
20 respuestas



El 85 % de los encuestados considera importantes las actividades de bienestar del empleado para el mejoramiento del clima organizacional de la entidad.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 26

6. OBJETIVOS

6.1. 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.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar el trabajo en equipo con énfasis en la integridad, tolerancia, humanización 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

7. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

En los programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 27

8.OBLIGACIONES

8.1. 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

8.2. 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.

9.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**

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

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

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 28

CUATROCIENTOS TREINTA Y DOS MIL OCHOSCIENTOS VEINTIUN PESOS
(\$42.432. 217.00) M/L.

10. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

10.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, se velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que implique fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos según las preferencias de los servidores de la institución.

PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD

Se llevará a cabo en forma de talleres, seminarios y/o conferencias, alineadas con las actividades de salud ocupación acorde al cronograma del Plan Institucional de Capacitación.

CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa como personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea, siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 29

nuevos y mejores niveles de participación y lograr interacción, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior el Grupo de Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social lo anterior de acuerdo con la Ley 1857 de 2017.

10.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

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

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

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 30

10.2.1. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

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

De conformidad con el artículo 2.2.10.7. del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención.

10.2.2. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

11. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores logrando un impacto positivo en la gestión institucional. El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo, tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 31

11.1. APOYO A LA EDUCACIÓN FORMAL

BENEFICIO ECONÓMICO PARA MATRICULA EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Los servidores de libre nombramiento y remoción que hayan sido evaluados en sus acuerdos de gestión con desempeño satisfactorio: de 90% a 100% y los servidores públicos de carrera administrativa de la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez que es su calificación definitiva de evaluación del desempeño correspondiente al último periodo hayan obtenido SOBRESALIENTE, de conformidad con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil Acuerdo 6176 de 2018.

Tendrán Derecho a solicitar el beneficio económico, destinado a financiar programas de educación formal en universidades e instituciones de educación superior en las modalidades de Pregrado y Posgrado en instituciones nacionales aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.

REQUISITOS PARA ACCEDER AL BENEFICIO DE AUXILIO ECONÓMICO

Para acceder al auxilio económico de matrícula ordinaria de educación superior el funcionario de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa debe cumplir los siguientes requisitos, los cuales serán exigidos siempre en toda solicitud:

- a) Ser empleado público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- b) La calificación de evaluación del desempeño correspondiente al último año de servicio debe ser sobre el nivel SOBRESALIENTE para los empleados de carrera administrativa y desempeño satisfactorio 90 % a 100 % para los de Libre Nombramiento Remoción.
- c) Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad
- d) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la solicitud.
- e) Presentar una solicitud formal ante el Grupo de Gestión del Talento Humano dentro de los ocho (8) primeros días hábiles del mes. Las solicitudes que se radiquen por fuera de este término serán estudiadas para la sesión del comité de bienestar estímulos e incentivos del siguiente mes. Con la solicitud se deben anexar los siguientes soportes: Fotocopia del recibo de pago y/o orden de matrícula que incluya nombre del estudiante,

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

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

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 32

valor a cancelar, nombre de la institución educativa, NIT o RUT, entidad bancaria, número y tipo de cuenta con la especificación del valor del respectivo semestre.

- El solicitante debe surtir y cumplir con los requisitos mínimos de inscripción y selección en el establecimiento educativo donde va a cursar el programa, anexar carta de aceptación o listado de admitido de la universidad.
- Anexar el contenido curricular por semestre.
- Cuando el beneficio es para el hijo del funcionario debe adjuntar registro civil de nacimiento, documento de identidad, certificación de la EPS de afiliación al grupo familiar como beneficiario para determinar dependencia económica.
- Carta del funcionario solicitante del auxilio o exoneración donde certifique que su hijo (a) quien recibirá el beneficio estará de manera exclusiva estudiando durante el semestre en el que le aprueban el beneficio y que en el evento que el hijo pase a ser cotizante el funcionario se compromete a devolver proporcionalmente el dinero asignado de acuerdo al mes en que suceda informando esta novedad al Comité de Bienestar Social Estímulos e Incentivos. El comité podrá aleatoriamente solicitar certificación de la EPS para verificar que el hijo (a) sigue siendo beneficiario del funcionario.
- Cuando el beneficio es para la cónyuge o compañero (a) permanente debe adjuntar registro civil de matrimonio o declaración juramentada donde conste la convivencia superior a dos años, fotocopia de la cedula de ciudadanía del cónyuge o compañera (o) permanente.
- En todos los casos adjuntar certificación de la cuenta Bancaria de la Universidad donde se hará el desembolso.
- Cuando se otorgue un auxilio económico, el servidor debe enviar al finalizar el semestre el certificado de notas y/o diploma en el cual se evidencia que culminó satisfactoriamente, si este soporte no es enviado no se concederán auxilios al funcionario.
- Si es solicitud de renovación se debe aportar adicionalmente certificado con el promedio de notas del semestre cursado y certificación de créditos académicos a cursar.
- Cuando el funcionario solicite el auxilio para su hijo (a) o conyugue debe adjuntar una certificación de la empresa donde labora el cónyuge o compañero permanente que diga que no reciben ningún auxilio por el mismo concepto o si lo recibe informe en que

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

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

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 33

porcentaje. De recibirse auxilio educativo por el 100% de otra entidad la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez no concederá ningún auxilio.

PARAGRAFO 1. En caso de discapacidad de los hijos, adicionalmente el funcionario debe acreditar mediante una certificación de la EPS la discapacidad.

PARAGRAFO 2. En caso de que el funcionario haga la solicitud de auxilio económico del periodo académico actual o que va a cursar él o su familiar y lo haya pagado, debe aportar adicionalmente el recibo de pago con el sello de la entidad Bancaria en la que consignó el valor del semestre.

PARAGRAFO 3. En caso de estar cursando programas de Pregrado, Posgrados, Maestría y Doctorado, el auxilio solo cubrirá la duración del programa, de acuerdo con la reglamentación de cada institución educativa, es decir que no se dará el beneficio para sustentación de tesis, derechos de grado, ni pasantía.

PARAGRAFO 4. Los beneficiarios de auxilios económicos deberán aportar copia del título obtenido a la terminación del programa.

Cuando un beneficiario de auxilio educativo no tenga continuidad en el programa educativo debe adjuntar una carta informando los motivos del aplazamiento o abandono para ser analizado por el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño o en su caso la Comisión de Personal.

La Gestión de Talento Humano solicitará a los funcionarios que tuvieron auxilios educativos en el año inmediatamente anterior que aporten la constancia de su rendimiento académico y presentara un informe a la Comisión de Personal para que realice el seguimiento a la ejecución de los recursos.

1. CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DEL BENEFICIO ECONÓMICO EN EDUCACIÓN

El comité Institucional de Gestión y Desempeño o en su caso la Comisión de Personal, para optimizar el presupuesto asignado y proceder de manera equitativa y poder dar cubrimiento al mayor número de servidores determinó siguientes el beneficio económico se otorgará en salarios mínimos legales vigentes y por rangos porcentuales así:

Tanto para los servidores públicos de la E.S.E, como para los familiares, conyugues (a) o compañeros (a) permanentes los porcentajes serán de la siguiente manera.

 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez 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 34

SMLMV	Porcentaje de reconocimiento
Si la matrícula cuesta entre 1 a 4 SMLMV	40%
Si la matrícula cuesta entre 4 y 6 SMLMV	30%
Si la matrícula es mayor a 6 SMLMV	15%

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma de actividades estará anexo a este Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos. Allí estará la relación de las actividades con el presupuesto a ser ejecutado en cada una de ellas.

12. METAS

12.1. EJECUCIÓN

- Lograr el 90% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar 2021
- Aumentar en 10 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.