



**HOSPITAL DEPARTAMENTAL
FELIPE SUÁREZ E.S.E**

SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS

**PLAN BIENESTAR,
INCENTIVO Y
ESTÍMULOS**

SALAMINA, CALDAS

2023

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E. SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN BIENESTAR, INCENTIVO Y ESTÍMULOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

INTRODUCCIÓN

El Estado a través de su régimen político -institucionalidad- y en el marco del artículo 209 de la Constitución Política tiene la obligación de propiciar escenarios y condiciones que hagan posible mejorar las condiciones materiales y personales del talento humano de la institución, para ello se deben articular los procesos de selección, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera administrativa, capacitación y bienestar social pues dichos procesos se encuentran implementados de manera integral a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En ese sentido, el nivel directivo del Hospital Departamental Felipe Suarez ESE de Salamina Caldas, asume la responsabilidad de liderar actividades que estén direccionadas a mantener y mejorar las condiciones personales de sus colaboradores a fin de generar un desarrollo integral de los seres humanos que integran la institución, aspecto que implica el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, toda vez que, al elevar los niveles de satisfacción, motivación y apropiación institucional, de manera análoga incrementarán los niveles de eficacia, eficiencia y efectividad institucional, pues un colaborador feliz y motivado permite materializar los principios de la función pública y los objetivos estratégicos institucionales.

En línea con lo anterior, el hospital Departamental Felipe Suarez ESE de Salamina, Caldas, estructura el presente plan de bienestar y estímulos para la vigencia 2023, con base en las evidencias obtenidas durante la ejecución de planes en vigencias pasadas, aunado al hecho de que a nivel institucional se realizó un sondeo o encuesta sobre las necesidades y preferencias que manifiestan los servidores públicos de la planta de personal del hospital; situaciones que fueron realizadas con base en las diferentes guías y directrices emitidas por el Departamento Administrativo de la función pública.

En efecto, el Plan de Bienestar e Incentivos 2023 del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., estará direccionado a atender en la medida de las posibilidades, las necesidades o requerimientos de los servidores y sus familias, en razón de que estos son parte fundamental y sustancial en nuestra entidad. Motivo por el, este plan será parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad a fin de que se articulen durante el desarrollo de actividades que estén encaminadas a consolidar la dimensión estratégica del Talento Humano (MIPG) a nivel institucional y sectorial.

Así pues, el Plan de Bienestar e Incentivos del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E., tiene como propósito generar y desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, desde la oficina de planeación y la gerencia del hospital, se realizó un ejercicio de direccionamiento estratégico que permitió diseñar, estructurar e implementar programas de bienestar, con el fin de garantizar un ambiente en condiciones favorables para el desarrollo de las diferentes actividades del plan, pues de esta manera, podremos atender aquellas necesidades humanas que son fundamentales para una óptima y digna existencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad y libertad, máxime cuando el concepto de

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN BIENESTAR, INCENTIVO Y ESTÍMULOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

Bienestar Social se expresa como una herramienta que presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para el desarrollo integral de las personas en el marco del ejercicio de funciones administrativas en condiciones dignas, para así lograr alcanzar la plenitud profesional.

Corolario de lo anterior, podemos sintetizar que el concepto de talento humano, es la combinación de las características y cualidades de una persona (que implican una serie de conocimientos y compromisos), que permiten comprender de manera inteligente la mejor metodología para afrontar diferentes contextos laborales con motivación, aspecto para el cual, es menester propiciar las habilidades, destrezas y experiencias de la persona, en ese sentido, los colaboradores son nuestro capital más importante y nuestra prioridad, por lo que, las estrategias que se implementen para su bienestar incidirán de manera directa en el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

ETAPAS DE CREACIÓN DEL PLAN

El presente plan de bienestar y estímulos del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE de Salamina (Caldas), se planeó con base en el ciclo de gestión, es decir: PLANEAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR, el cual se materializa en las siguientes etapas:

- A.** Estudio de las necesidades de los empleados, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas que se puedan implementar de acuerdo con la normatividad vigente y con las herramientas o recursos institucionales.
- B.** Diseño de actividades para atender las necesidades de los servidores públicos detectadas; actividades que tendrán como finalidad generar una amplia cobertura institucional por medio de los recursos internos e interinstitucionales que se encuentren disponibles.
- C.** Ejecución de las actividades en forma directa por la institución o a través de la contratación con personas naturales o jurídicas que permitan materializar alguna de las actividades propuestas, de igual manera, se advierte la posibilidad de realizar gestiones administrativas con diferentes organismos estatales que dentro de su finalidad constitucional y legal tengan promover la protección, la seguridad social y los servicios sociales de las personas.
- D.** Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E. SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN BIENESTAR, INCENTIVO Y ESTÍMULOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

MARCO NORMATIVO

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.

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

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo 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 objetivos institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

En el marco del anterior lineamiento, se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados para atender aquellas necesidades humanas que son fundamentales para garantizar la subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad y libertad. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales para atender necesidades corporales, y como elemento constitutivo de la esencia del ser, se presenta a través de un conjunto de condiciones espirituales, sociales y culturales de vital importancia en la significación y consolidación de una vida digna.

Bajo el anterior concepto, se manejan dos áreas:

- La primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que se refiere a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral; servicios que generan especial interés institucional, toda vez que, gracias a ellos se logra el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, pues propician escenarios favorables en el ejercicio de la vida personal y laboral. Esta forma de asumir el bienestar social laboral, exige vincular al servidor público como sujeto activo al momento de promover su desarrollo autónomo y consciente de los conocimientos, experiencias y hábitos positivos que los caracterizan.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN BIENESTAR, INCENTIVO Y ESTÍMULOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

- La segunda área, es la de Calidad de vida laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano y en reconocer en la persona que ejecuta ciertos roles institucionales, sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción laboral. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio adecuado que proporcione posibilidades de superación personal y social, en el cual se generen algunos medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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

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 gestionados 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.

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

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.

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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E. SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN BIENESTAR, INCENTIVO Y ESTÍMULOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E. SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

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.

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 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.

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

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.

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.

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

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN BIENESTAR, INCENTIVO Y ESTÍMULOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

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.

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.

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.

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.
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 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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E. SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN BIENESTAR, INCENTIVO Y ESTÍMULOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

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.

Decreto 2865 de 2013

Artículo 1: “Día nacional del servidor público. Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público”.

DEFINICIONES:

Bienestar Social: Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Necesidades: Las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales de los colaboradores, son cruciales no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN BIENESTAR, INCENTIVO Y ESTÍMULOS	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Plan de Incentivos: Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.

Calidad de vida laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los funcionarios.

Protección y Servicios Sociales: Se refiere a las actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”.

 <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

JUSTIFICACIÓN

El plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos, del Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E, está articulado con el marco normativo vigente a la fecha, además en su estructuración se consideraron los parámetros y directrices concertadas en las Políticas, planes, programas y proyectos del DAFP respecto del fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos, pues según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión el recurso humano es el insumo más importante para que las instituciones públicas logren materializar todos sus objetivos estratégicos, de ahí que la primer dimensión de dicho modelo sea el Talento Humano, la cual se conceptúan en términos generales de la siguiente manera:

“MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”.

Consecuencia de lo anterior, el presente plan busca generar condiciones favorables para la integridad y motivación de los servidores públicos durante el desarrollo de las diferentes funciones, pues como se dijo en precedencia, un talento humano motivado facilitará con su ejercicio que se cumpla con los objetivos estratégicos diseñados por la institución. Puesto que el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E Hospital Departamental Felipe Suárez se fundamenta en la detección de necesidades e intereses de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, que tuvo como referencia 2 ejes temáticos:

- Protección y Servicio Social.
- Calidad de vida Laboral.

Aspectos que son esenciales, al momento de consolidar los insumos para la elaboración del Plan y el cronograma de actividades que se ejecutarán en la actual vigencia.

 <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

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos es reflejo del diagnóstico de necesidades realizado a través de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, dicho Instrumento fue aplicado en el mes de enero de 2023 con la participación de los servidores públicos de la institución. La encuesta permitió obtener información crucial relacionada con los requerimientos que los servidores públicos tienen respecto del Bienestar y gustos personales, aspectos que consideran importantes para lograr canalizar toda la energía negativa y/o estrés adquirido durante el transcurso de los días y el cual puede interferir en el desarrollo integral y digno del perfil profesional de cada colaborador, razón por la cual, la E.S.E. Hospital Departamental Felipe Suárez implementará actividades encaminadas a incentivar y promover un estado de plenitud que caracteriza la naturaleza humana, pues no somos maquinas que estamos diseñadas solo para trabajar, de ahí la importancia que adquiere el presente plan, pues lo esencial, es permitir que el contexto laboral se convierta en un espacio propicio para que las personas encuentren elementos para su felicidad y desarrollo personal, fundamento que fue la base esencial para la estructuración del Presente Plan.

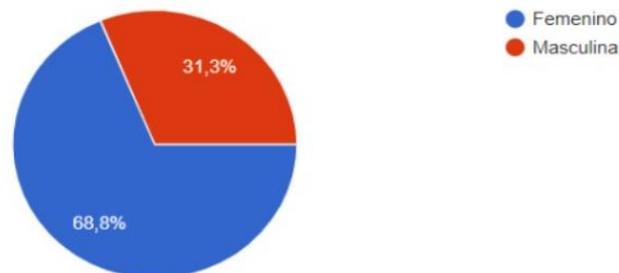
La información obtenida en las encuestas fue sintetizada a través de las gráficas que a continuación se presentan y que arrojan las tendencias o necesidades de los servidores públicos de la institución en los componentes del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2023.

CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

SEXO

Sexo

16 respuestas



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

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

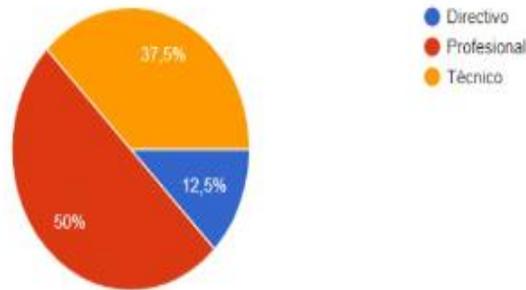
Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <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 11

NIVEL OCUPACIONAL

Su nivel ocupacional es:

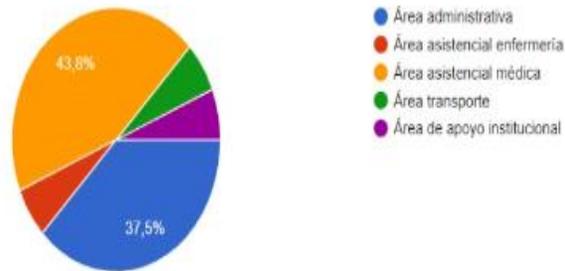
16 respuestas



ÁREA A LA QUE PERTENECE

Usted pertenece a:

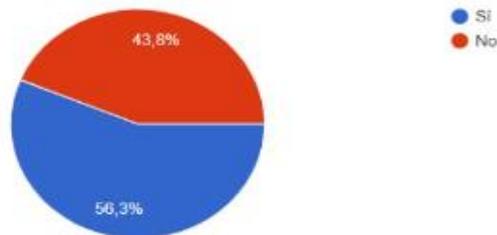
16 respuestas



TIENE HIJOS

Tiene hijos

16 respuestas

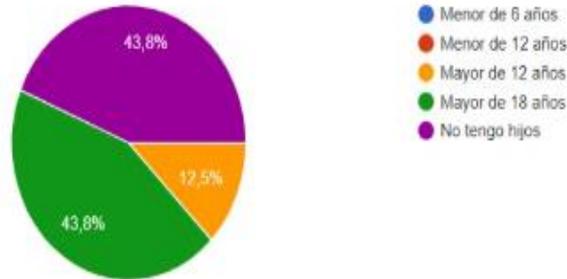


 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 12

SELECCIÓN DEL RANGO DE EDAD DE LOS HIJOS

Cuántos años tienen

16 respuestas

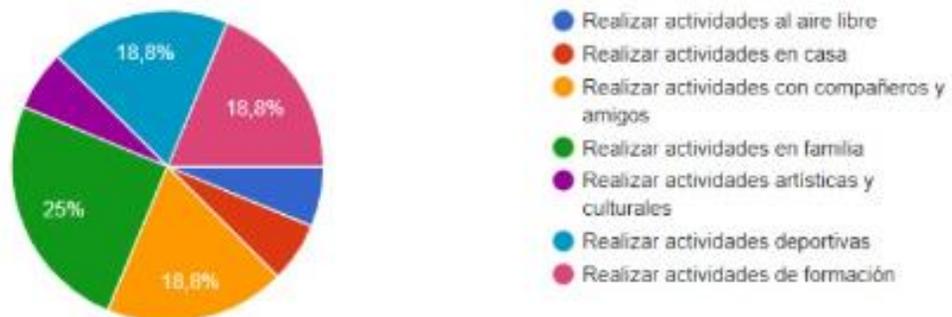


EN SU TIEMPO LIBRE PREFERE

En el componente de tiempo libre, es claro que los servidores públicos de la institución prefieren invertir su tiempo de ocio con la familia, pues del total de los resultados, un 25% de personas eligieron dicha opción como bien se puede observar a continuación:

Usted en su tiempo libre prefiere:

16 respuestas



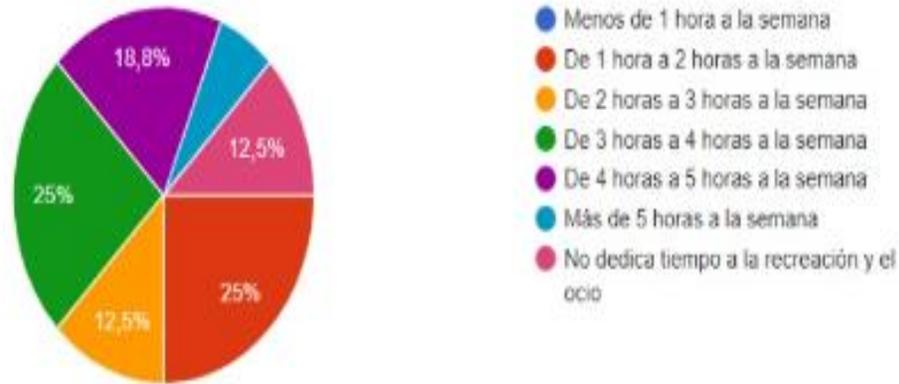
 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 13

TIEMPO DE RECREACIÓN Y ESPARCIMIENTO

Usted a la semana dedica a su recreación y esparcimiento:



16 respuestas



Frente al componente de bienestar, recreación y esparcimiento, se tiene que el 25% de los encuestado dedican de 1 a 2 horas para despejarse del contexto laboral y otro 25% dedican de 3 a 4 horas en actividades de esparcimiento y recreación, aspecto que se tendrá presente al momento definir el tiempo de ejecución de cada una de las actividades de este plan.

PREFERENCIAS DE ACTIVIDADES A NIVEL DEPORTIVO

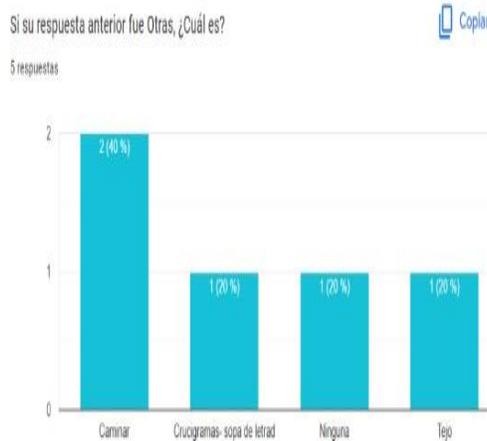
A nivel deportivo, usted prefiere realizar actividades como:

16 respuestas



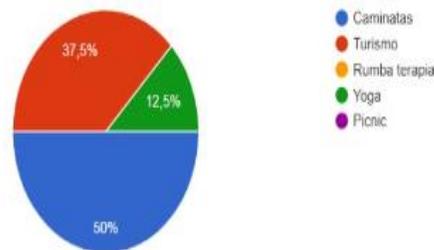
 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 14

En el marco de las actividades deportivas, de los resultados de la encuesta se tiene que el gimnasio, el ciclismo y otras actividades deportivas como caminar, las cuales ocupan el 81% de los resultados, elementos que constituyen un insumo fundamental al momento de planear y direccionar las diferentes actividades del plan de bienestar, estímulos e incentivos para la vigencia 2023, máxime cuando lo que se busca es generar un alto nivel de participación en las diferentes actividades que se propongan:



ACTIVIDADES DE INTERÉS A NIVEL RECREATIVO

A nivel recreativo, usted prefiere actividades como:
16 respuestas



La totalidad de los encuestados sugirieron una serie de actividades de su interés a nivel recreativo, de las cuales tiene un total predominio las caminatas, aspecto que coincide con el resultado del ítem anterior “actividades a nivel deportivo”, advirtiéndose así la

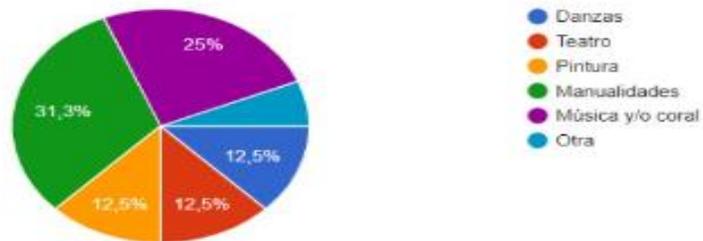
 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 15

importancia que tiene para los colaboradores de la institución el hecho caminar como una de las actividades que más disfrutan para esparcirse.

ACTIVIDADES DE INTERÉS A NIVEL CULTURAL

A nivel cultural, usted prefiere realizar actividades como:

16 respuestas

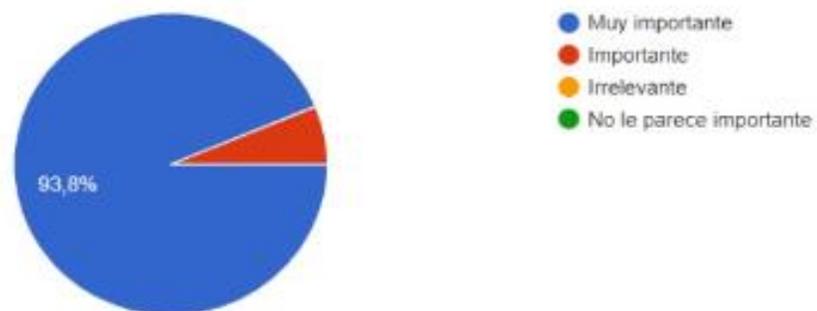


En el marco del componente de bienestar, arte y cultura, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios realizar actividades de manualidades como complemento del aspecto moral, educativo y social, la cual obtuvo un porcentaje del 31.3%.

RELEVANCIA DE LAS ACTIVIDADES RECREATIVAS Y APROVACHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE

Usted considera importante para el empleado que la Institución realice actividades recreativas y de aprovechamiento del tiempo libre ?

16 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 16

El 93.8% de los encuestados consideran muy importante realizar actividades recreativas, aprovechando así el tiempo libre.

PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

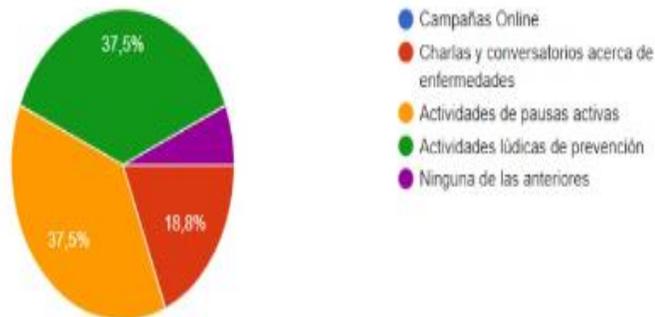


El 62.5% de los encuestados consideran que es importante realizar actividades para la prevención de enfermedades, aspecto que resulta relevante al momento de consolidar un estilo de vida saludable.

¿Usted apoyaría alguna de las siguientes actividades para la prevención de enfermedades de los empleados?



16 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

En relación con el componente de promoción y prevención, se tiene que un 37.5% de funcionarios entienden que las actividades lúdicas de prevención son importantes y otro 37.5% consideran que las pausas activas son esenciales para lograr interiorizar en los seres humanos la importancia de la prevención de las enfermedades.

RECONOCIMIENTO DE FECHAS ESPECIALES

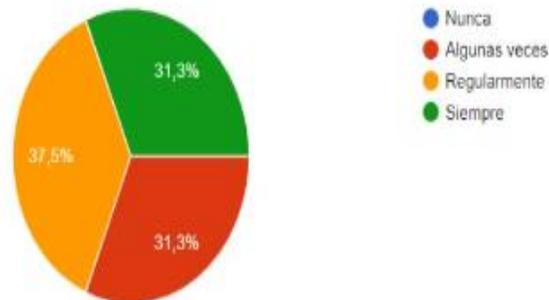


En cuanto a las preguntas realizadas para el área de bienestar, reconocimiento de fechas especiales, se observa que la preferencia de los funcionarios está direccionada hacia la celebración del día de cumpleaños con un 75%, y las novenas con la el día de navidad con un 12.5%.

NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

¿Usted participa de las actividades programadas para el bienestar del empleado?

16 respuestas



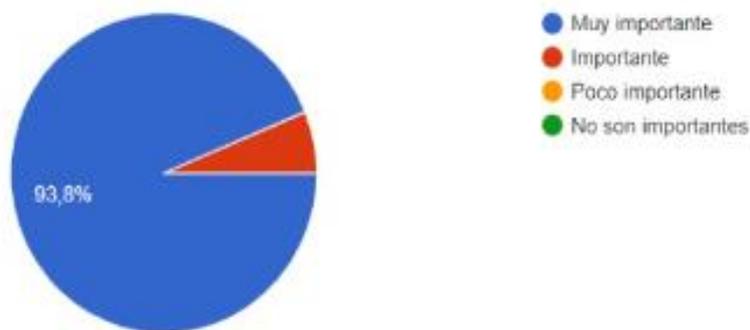
 <p>Hospital Departamental Felipe Suárez E.S.E. Su salud, Nuestra razón de ser</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 18

El 31.3% de los encuestados responde que siempre participa en las actividades de bienestar, igualmente un 31.3% manifiesta participar algunas veces en las actividades de bienestar y el mayor porcentaje de los servidores que regularmente participan en las actividades de bienestar con un 37.5%.

CLIMA ORGANIZACIONAL

¿Usted considera que son importantes las actividades de bienestar del empleado para el mejoramiento del clima organizacional de la Institución?

16 respuestas



El 93.8% de los encuestados considera que son muy importantes las actividades de bienestar del empleado para el mejoramiento del clima organizacional de la entidad.

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área es pertinente estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Así pues, los programas de esta área serán implementados en forma solidaria y participativa gracias a las gestiones que realice el Hospital Departamental Felipe Suárez ESE con diferentes organismos especializados de seguridad y previsión social o con personas naturales o jurídicas que desarrollen un objeto social y comercial acorde con la finalidad de esta área, de esta manera, se propiciarán los espacios adecuados para 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 19

los servidores públicos participen en las diferentes actividades propias del área de protección y servicios sociales, para lo cual, se contará con el apoyo de la entidad.

En ese contexto, las acciones realizadas en esta área deben mantener una constante coordinación interinstitucional a fin de lograr 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.
- Realizar una permanente evaluación de la calidad a las actividades que se 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, la creatividad y la alegría, para lo cual, se realizarán actividades lúdicas, artísticas, culturales, talleres y cursos que tengan como finalidad promover el desarrollo de destrezas y talentos según las preferencias de los servidores de la institución.

1- PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD.

Se llevará a cabo en forma de talleres, seminarios y/o conferencias, las cuales estarán articuladas con las actividades de salud ocupacional acorde con el programa que se adopte en dicha dependencia.

2- CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES.

Con la realización de las actividades de reconocimiento de fechas especiales, se pretende promover el reconocimiento de los valores y aptitudes tanto a nivel individual como colectivo, pues es claro que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa como personas de diversas formas de pensar, sentir y percibir el contexto social en el cual desarrollan sus diferentes actuaciones, generando así un espacio adecuado para relacionar e intercambiar elementos culturales, sociales y personales, aspecto que permite consolidar mejores niveles de participación, interacción y confianza frente a las relaciones interpersonales.

 <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

3- PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES.

La recreación es un elemento fundamental en el desarrollo integral del servidor, el cual genera un espacio de comunicación, interacción, esparcimiento, felicidad, desahogo, plenitud y trabajo en equipo, que permite contribuir al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Bajo dicho contexto, el Grupo de Talento Humano, pretende mejorar las condiciones de los contextos laborales, familiares y sociales, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas, deportivas y sociales, a fin de fortalecer el conjunto de valores como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, la motivación y la felicidad, elementos que son constitutivos de un desarrollo pleno e integral del ser humano.

Así pues, las actividades que se emprendan en este sentido, tendrán un enfoque artístico, ecológico, cognitivo, artesanal y deportivo con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar, de igual manera, se pretende que el servidor tenga una variedad de alternativas que están encaminadas a satisfacer los requerimientos de los servidores públicos respecto de elementos como la integración, la identidad institucional y la integridad, generando así espacios en los cuales puedan invertir su energía para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan potenciar las relaciones familiares y sociales.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente laboral que sea percibido por los servidores públicos como satisfactorio y propicio para su bienestar, aspecto que de lograrse, permitirá impactar positivamente la eficiencia en el ejercicio de funciones públicas y las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende actividades que se ocupan de crear, mantener y mejorar la resolución de posibles problemas y las condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que se puedan atender las necesidades personales en el contexto profesional y organizacional. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

1. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo, el cual determina el comportamiento al interior de la entidad. Actividad que se legitima con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, pues se

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 21

pretende mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, para lo cual, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años a fin de definir, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención.

2. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Pretende preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. 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 promover la adaptación a este nuevo estilo de vida, actividades que permiten fomentar:

- La creación de un proyecto de vida.
- La ocupación del tiempo libre.
- La promoción y prevención de la salud.
- La consideración de alternativas ocupacionales y de inversión.

3. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Un incentivo es entendido como todo estímulo que se encuentre planeado y adoptado formalmente por las entidades y se otorga en razón de un comportamiento o conducta que fue previamente establecido y divulgado; estos incentivos pretenden aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento durante el ejercicio de funciones de los servidores, logrando así (cuando se materialice) un impacto positivo en la gestión institucional. **El estímulo está orientado a felicitar a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo**, y tiene como propósito crear un ambiente laboral benéfico al interior de la entidad gracias al reconocimiento del desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia.

4. APOYO A LA EDUCACIÓN FORMAL

BENEFICIO ECONÓMICO PARA MATRICULA EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

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 22

Los servidores de libre nombramiento y remoción que hayan sido autorizados por gerente y por el comité de gestión y desempeño, 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 617 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.
- 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 Comité de Gestión y Desempeño 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 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, 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.

 <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

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

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

- 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.

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 que 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.

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%

OBJETIVOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Implementar y direccionar una serie de actividades que estarán encaminadas a promover y mejorar el bienestar social de manera integral frente a los componentes familiar, artístico, cultural y deportivo de los servidores públicos del Hospital Departamental Felipe Suárez, a fin de generar espacios de esparcimiento que permitan reducir los niveles de estrés durante el ejercicio de funciones públicas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar actividades encaminadas al desarrollo emocional y físico.

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 25

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos del Hospital Departamental Felipe Suárez, generando espacios de esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del ser humano.
- Direccionar actividades que generen en el servidor público compromiso institucional, sentido de pertenencia y motivación en la prestación del servicio.
- Gestionar actividades con el acompañamiento y asesoría de entidades especializadas en áreas de bienestar social como salud, vivienda, educación, deporte, recreación y cultura, para atender las necesidades de los servidores públicos.
- Generar las condiciones necesarias para que los servidores públicos logren generar un equilibrio entre sus compromisos laborales y familiares, propiciando un correcto equilibrio entre el trabajo y su vida personal.

RESPONSABLES

Será responsabilidad del Grupo de talento humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias, además deberán estructurar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento y evaluación; elementos que contarán con la participación y gestión del Comité de gestión y desempeño.

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 2023 de: **CUARENTA Y SIETE MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA MIL DOSCIENTOS VEINTICUATRO PESOS (\$47.870.224.00) MCTE.**

 <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

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL			
ACTIVIDAD	PROGRAMA Y/O DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	MES EN QUE SE REALIZARÁ
Celebración del día de la mujer y del hombre	Se realizará una velada en homenaje al día de la mujer y el hombre, dicha actividad se realizará en el parque de la madre el cual se encuentra ubicado al frente del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE.	Grupo de Talento Humano.	Viernes 17 de marzo
Celebración del día del padre y de la madre	Se realizará una velada en homenaje al día de la madre y del padre, dicha actividad se realizará en el parque de la madre el cual se encuentra ubicado al frente del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE.	Grupo de Talento Humano.	Viernes 2 de junio
Celebración del día del amor y la amistad	Se planeará una actividad que permita celebrar y promover el amor y la amistad como valores esenciales para la convivencia de los seres humanos, a fin de lograr promover un desarrollo integral del ser. Aunado al hecho de que se decorará el hall principal en alusión al tema objeto de celebración.	Grupo de Talento Humano.	Sábado 9 de septiembre
Celebración del día del servidor público.	Realizar una actividad lúdica relacionada con el código de integridad	Grupo de Talento Humano.	Martes 27 de junio
Participar en las diferentes actividades que sean promovidas por el ente territorial.	<ol style="list-style-type: none"> 1- Participación en las procesiones de semana santa. 2- Novenas institucionales de maría auxiliadora. 3- Desfile del 20 de julio. 4- Desfile del pregón noche del fuego. 5- Participación en procesión de las fiestas de la virgen. 6- Realización de faroles, 7 de diciembre. 	Grupo de Talento Humano.	De acuerdo al cronograma de la alcaldía.

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 27

Celebración de cumpleaños.	A inicio de cada mes se convocará a los cumpleaños del mes y se les celebrará dicha fecha entregándoles un bono de regalo en el cual tendrán un día libre.	Grupo de Talento Humano.	La primera semana de cada mes
Novenas navideñas - integración de navidad.	Cada área realizará una novena, actividad en la cual se brindará un refrigerio y también se decora el hospital con todo lo relacionado con navidad. Y a mediados de diciembre se realiza la fiesta de integración de navidad con todos los colaboradores de la ESE.	Grupo de Talento Humano.	Del lunes 18 al viernes 22 de diciembre. Sábado 16 de diciembre
Celebración de las profesiones	A cada colaborador de la ESE se le brindará el día de su profesión un reconocimiento con una tarjeta virtual, a fin de reconocer su importante labor al interior de la institución.	Grupo de Talento Humano – con el acompañamiento del jefe de cada área.	En el día en que se celebre la profesión
Celebrar el aniversario de la entidad – Semana institucional.	En la semana institucional del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE se desarrollarán las siguientes actividades: 1- Actividades relacionadas con el código de integridad (se propone que cada área realice una representación con base en un valor de integridad). 2- Promover un centro de memoria histórica -se podría iniciar con un videoclip semanal en el cual se cuente algo relacionado con el contexto histórico del hospital- 3- Realizar un videoclip por cada una de las áreas, en el cual se haga una relación sucinta del impacto positivo que ha tenido la institución en el ámbito personal y profesional del colaborador. 4- Día de estilo de hábitos de vida saludables.	Grupo de Talento Humano.	Ultima semana de agosto –del 27 de agosto al 1 de septiembre-

 <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

	<p>5- Caminata con diversas estaciones en las cuales se promuevan hábitos de vida saludables y competencias blandas.</p> <p>6- Realizar tarde cultural con los colaboradores de la institución.</p> <p>7- Reconocimiento al mejor equipo de trabajo respecto de diversos componentes. (esta actividad se propone en el marco del programa de incentivos)</p>		
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES			
ACTIVIDAD	PROGRAMA Y/O DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	MES EN QUE SE REALIZARÁ
Promover la realización de actividades con enfoque deportivo	<p>En el marco del programa de recreación y deportes se propone la realización de diferentes actividades deportivas, entre las cuales se encuentran:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Caminatas ecológicas. 2- Realizar torneo de uno. 3- Realizar torneos deportivos. 4- Promover un torneo de rana. 5- Promover salidas deportivas en bicicleta. 6- Rumba-terapia. 7- Actividad de integración para los servidores públicos. 8- Fin de semana familiar en cabañas para los servidores públicos. 	Grupo de Talento Humano	Aplica durante todo el año.
Gestionar o socializar planes para adquisición de viviendas y temas de servicios sociales	<p>En el marco del Decreto – Ley 1567 de 1998 art 17 y del programa de protección de servicios sociales, se tratará de articular diferentes instituciones como Davivienda; Cesca; Bancolombia y el Banco Agrario para que promuevan sus servicios al interior del hospital</p>	Grupo de Talento Humano	Viernes 26 de mayo y viernes 24 de noviembre

 <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

Gestionar talleres y capacitaciones con la arl.	Se realizarán gestiones administrativas con el ánimo de lograr concertar con la ARL diferentes actividades y capacitaciones de promoción y prevención relacionadas con el riesgo laboral	Grupo de Talento Humano	De febrero a diciembre.
Gestionar convenios con otras entidades o empresas que promuevan la participación en diferentes espacios de desarrollo personal.	Por parte del nivel directivo se realizarán las gestiones administrativas con otras instituciones que permitan promover los siguientes componentes: <ul style="list-style-type: none"> • Lectura. • Música. • Arte. • Cine. • Teatro. • Danzas. • Culinaria. • Manualidades. 	Grupo de Talento Humano.	Cada dos meses finalizando mes se realizará una actividad
Promover en la institución el programa servimos	Se socializará en la institución el programa "Servimos", el cual es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.	Grupo de Talento Humano.	
Realizar pausas activas	Dos veces al mes se realizarán pausas activas en las diferentes áreas de la ESE con la finalidad de reducir los índices de estrés y correlativamente mejorar los niveles de eficiencia laboral.	Grupo de Talento Humano.	Febrero a Diciembre
Resolver las solicitudes de auxilio económico para programas de educación formal	El comité institucional de Gestión y Desempeño evaluará las solicitudes de apoyo económico que presenten los servidores públicos para realizar programas de educación formal. En esta evaluación se verificará que se cumplan	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Cuando se presente la solicitud.

 <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

	con los requisitos previamente establecidos.		
--	--	--	--

METAS Y EJECUCIÓN

- Lograr el 90% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar 2023.
- Aumentar el porcentaje de participación de los colaboradores en las actividades del Plan de Bienestar 2023.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá al Grupo de Talento Humano, con la participación del Comité de Gestión y Desempeño realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023. Actividades del plan de bienestar e incentivo	Ejecución de las actividades del plan de bienestar e inventivos	Se realizará una medición o verificación de las actividades programadas en el cronograma del plan
Satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades realizadas en el marco del plan de bienestar e incentivos.	Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar e incentivos	Por cada actividad que se realice, se debe hacer una evaluación o medición de satisfacción de las actividades realizadas.

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