



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

SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS



**PLAN DE BIENESTAR,  
INCENTIVOS Y  
ESTIMULOS**

**2024**



 <p><b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E</b> SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 2

## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, formulado de acuerdo a las características detectadas en la encuesta de necesidades general realizada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la ejecución del plan de bienestar durante la vigencia 2023, por lo que, dichas necesidades se encuentran dentro del contexto institucional, siendo necesario asumir los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Consecuentemente y teniendo en cuenta que el pilar fundamental que permite la operatividad del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE es su talento humano, su bienestar se convierte en el eje y prioridad fundamental institucional; por lo que, la manera como se desarrollen las políticas y procedimientos que se relacionen con el ciclo de vida del servidor público, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano liderando el proceso de actualización en la planeación, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, aspectos que permiten cumplir los objetivos institucionales.

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 3

## OBJETIVOS

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Continuar con la ejecución de una serie de actividades que están 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.
- 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.

## DEFINICIONES

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas,

---

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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 4

los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial 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.

**Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas.

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 5

cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

### 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 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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 6

de su finalidad constitucional y legal deban 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.

## 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 que ayudan a atender necesidades

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 7

corporales, por otro lado, 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: 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.
- 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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 8

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 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.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 9

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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020 Página 10

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 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.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 11

**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 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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 12

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”.

### 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 generadas por el 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 conceptúa 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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 13

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.

### **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 2024 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.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 14

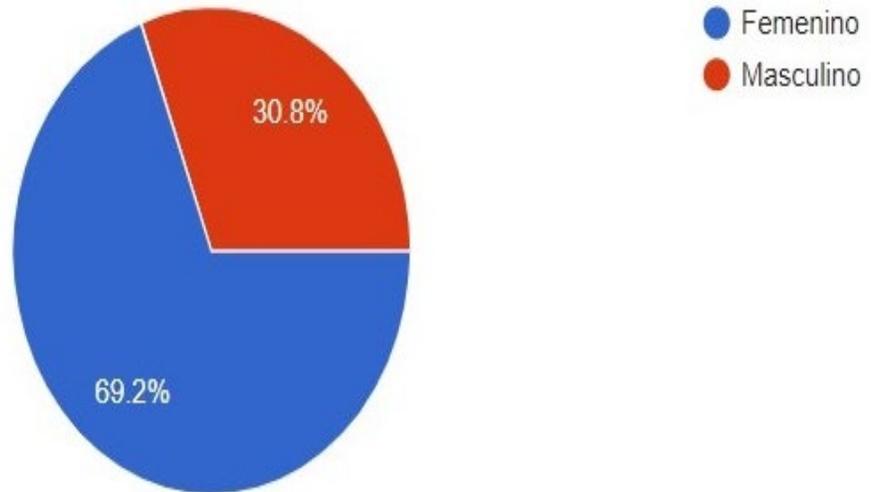
La información obtenida en las encuestas fue sintetizada a través de las gráficas que a continuación se presentan y que arrojan las tendencias o necesidades de los servidores públicos de la institución en los componentes del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2024.

### CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS

#### SEXO

SEXO

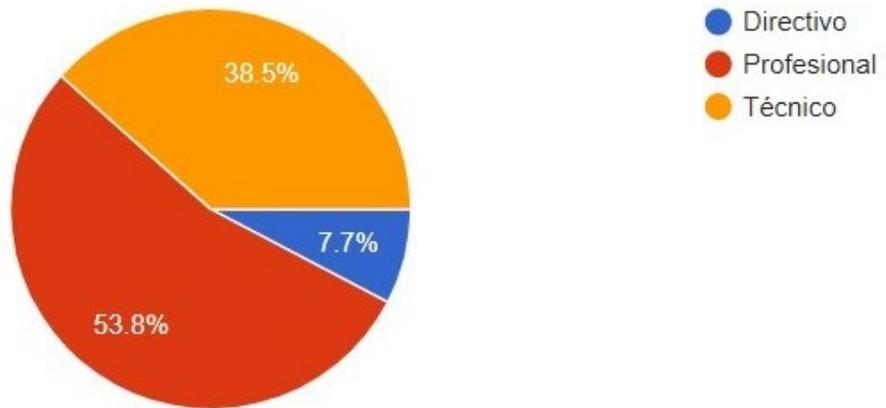
13 respuestas



 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 15

## NIVEL OCUPACIONAL SU NIVEL OCUPACIONAL ES

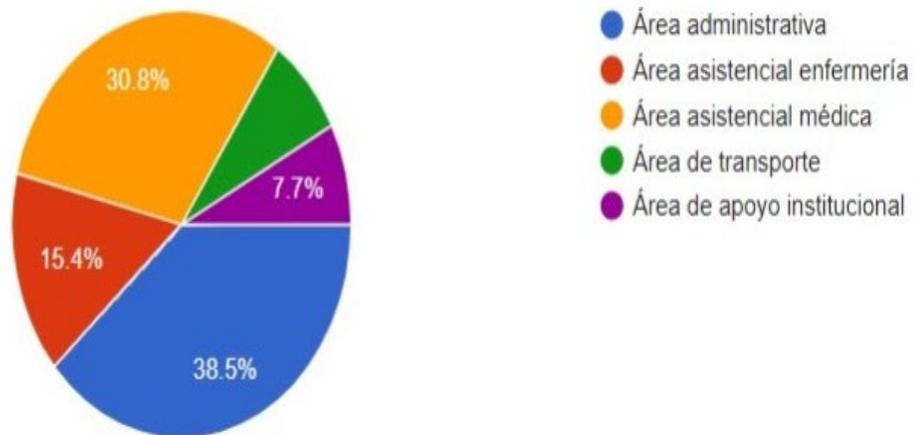
13 respuestas



## ÁREA A LA QUE PERTENECE

USTED PERTENECE A

13 respuestas



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

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

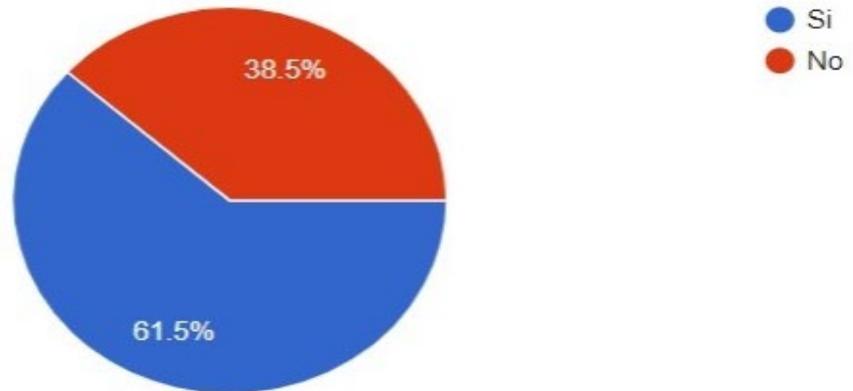
Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 16

## TIENE HIJOS

TIENE USTED HIJO

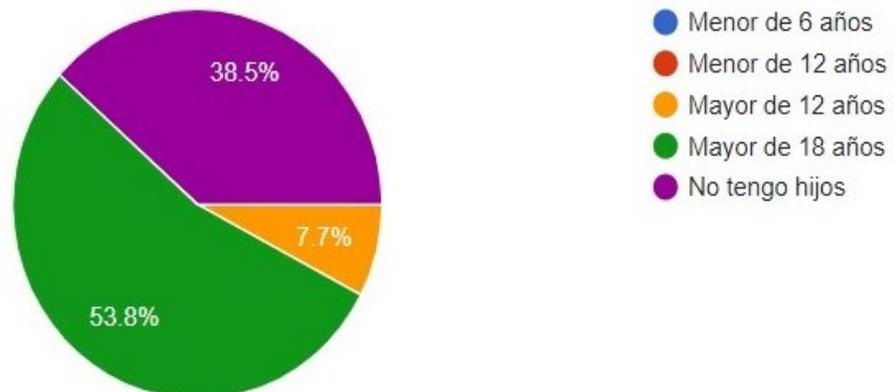
13 respuestas



## SELECCIÓN DEL RANGO DE EDAD DE LOS HIJOS

SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA, SELECCION EL RANGO DE EDAD

13 respuestas



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

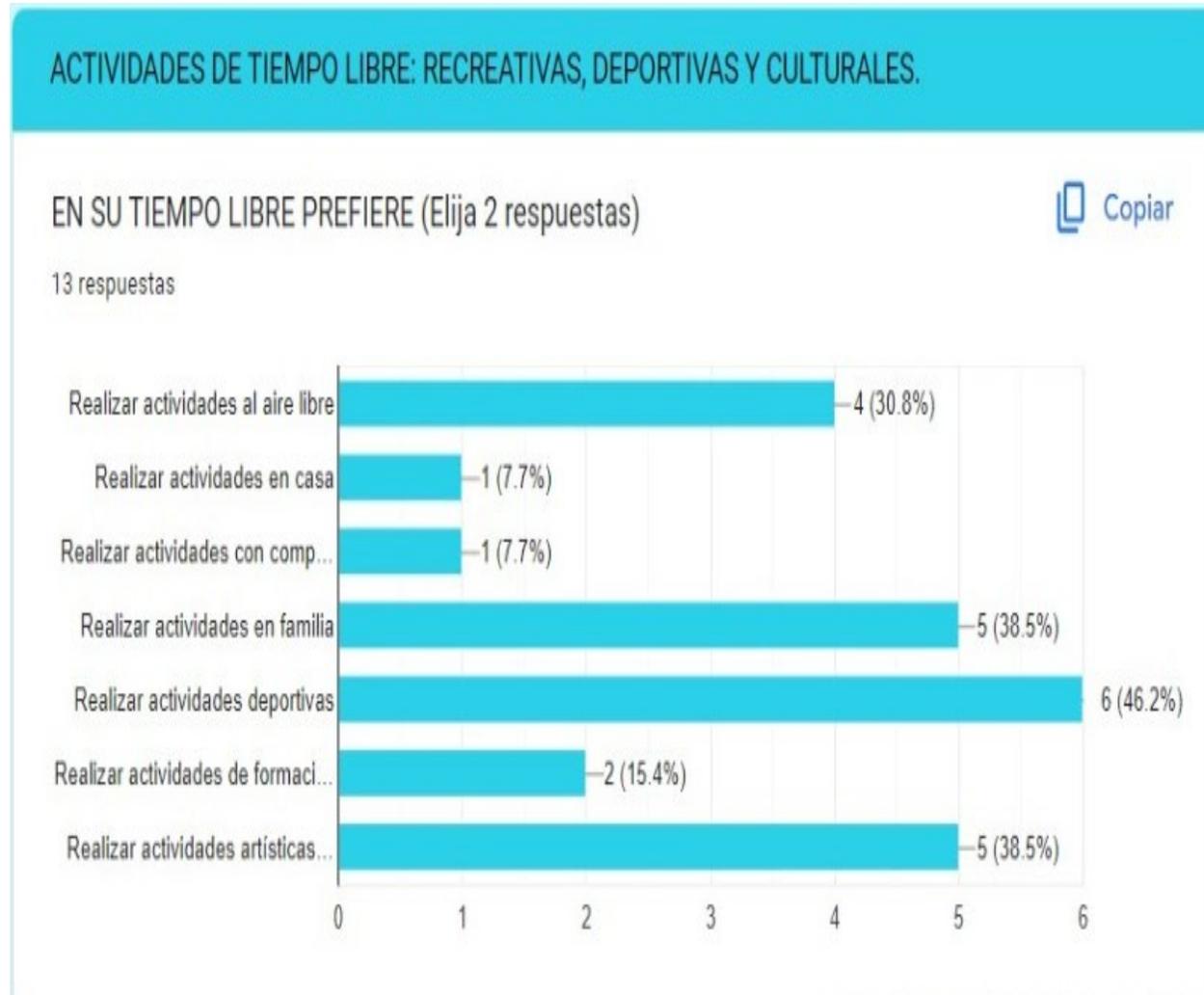
Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

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

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020 Página 17

## 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 en actividades deportivas, pues, del total de los resultados un 46.2% de personas eligieron dicha opción como bien se puede observar a continuación:



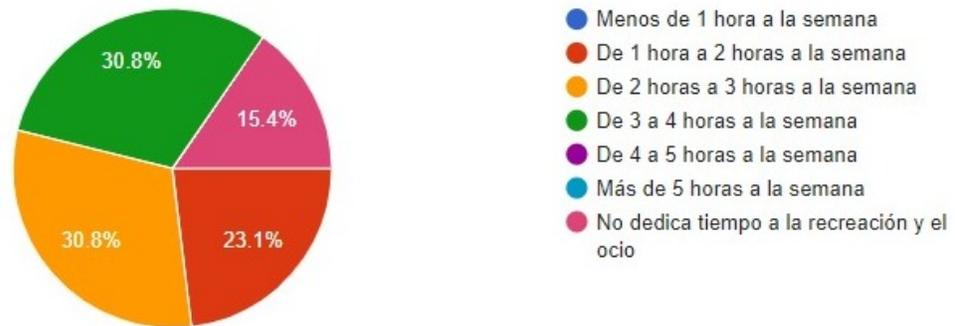
 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 18

## TIEMPO DE RECREACIÓN Y ESPARCIMIENTO

USTED A LA SEMANA DEDICA A SU RECREACIÓN Y ESPARCIMIENTO



13 respuestas

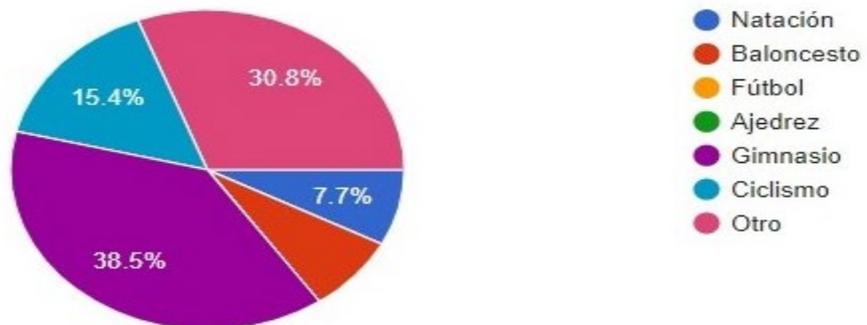


Frente al componente de bienestar, recreación y esparcimiento, se tiene que el 30.8% de los encuestado dedican de 2 a 3 horas a la semana para despejarse del contexto laboral y otro 30.8% dedican de 3 a 4 horas en actividades de esparcimiento y recreación, aspecto que se tendrá presente al momento definir el tiempo de ejecución de cada una de las actividades de este plan.

## PREFERENCIAS DE ACTIVIDADES A NIVEL DEPORTIVO

A NIVEL DEPORTIVO, USTED PREFERE REALIZAR ACTIVIDADES COMO

13 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](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</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 el marco de las actividades deportivas, de los resultados de la encuesta se tiene que el gimnasio y otras actividades deportivas ocupan el 69% 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 2024, máxime cuando lo que se busca es generar un alto nivel de participación en las diferentes actividades que se propongan:

SI SU RESPUESTA ES OTRA ¿CUÁL SERIA?

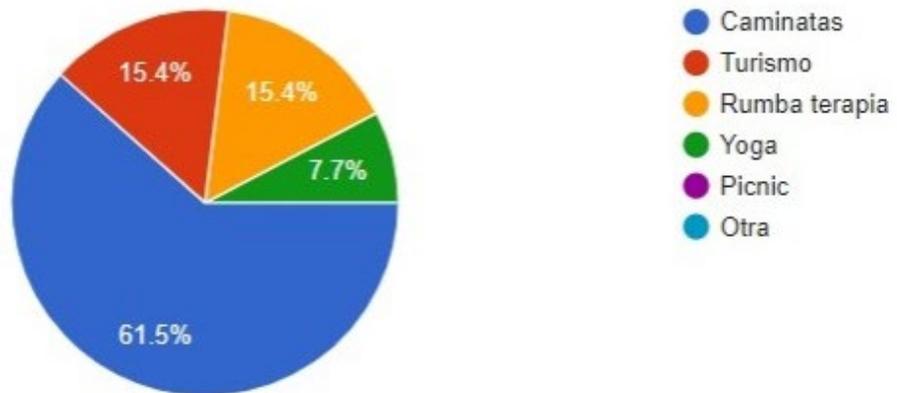
3 respuestas

- TEJO
- Juegos de mesa
- Caminar

## ACTIVIDADES DE INTERÉS A NIVEL RECREATIVO

A NIVEL RECREATIVO USTED PREFERE REALIZAR ACTIVIDADES COMO

13 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](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

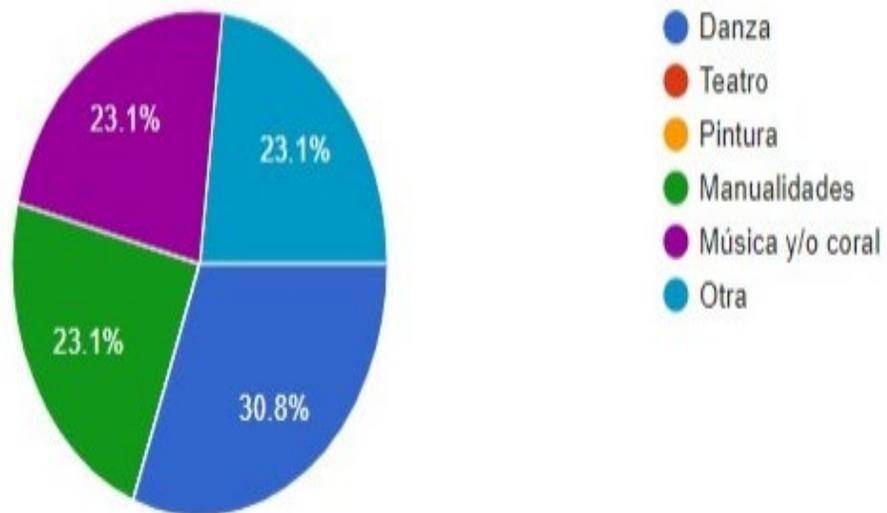
 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 20

La totalidad de los encuestados sugirieron una serie de actividades de su interés 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 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 PREFERE REALIZAR ACTIVIDADES COMO

13 respuestas



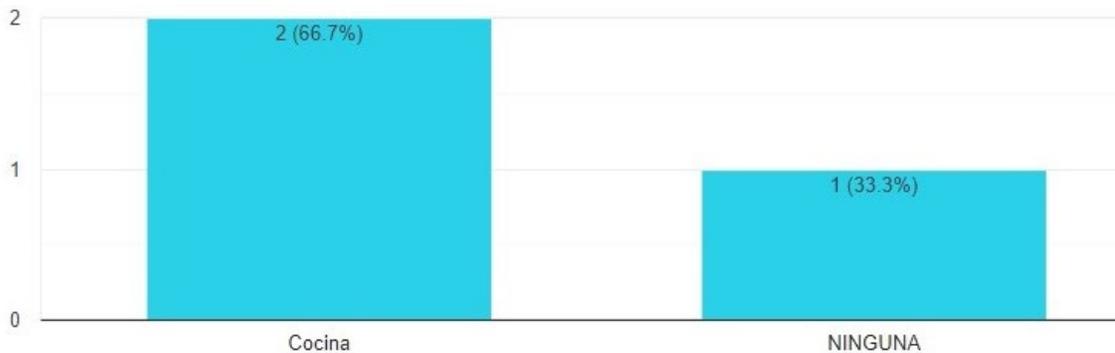
En el marco del componente de bienestar, arte y cultura, se evidencia la importancia que tiene para los funcionarios realizar actividades de baile como complemento del aspecto moral, educativo y social, la cual obtuvo un porcentaje del 30.8%.

 <p><b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E</b> SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 21

SI SU RESPUESTA ES OTRA ¿CUÁL SERIA?

 Copiar

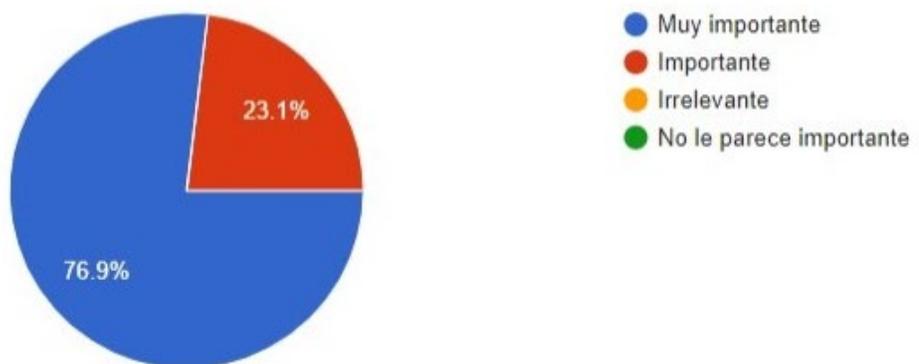
3 respuestas



## 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

13 respuestas



El 76.9% de los encuestados consideran muy importante realizar actividades recreativas, aprovechando así el tiempo libre.

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

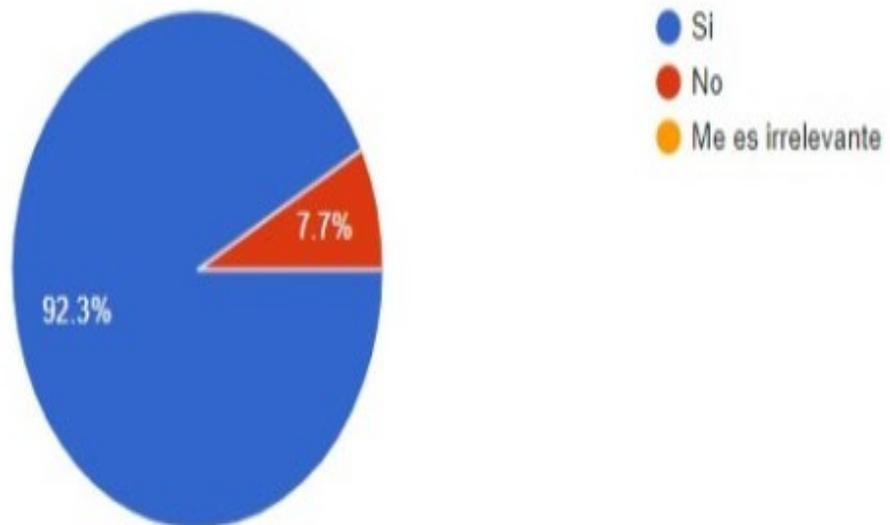
 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 22

## PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

### ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

#### SE PREOCUPA POR REALIZAR ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

13 respuestas



El 92.3% 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.

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

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

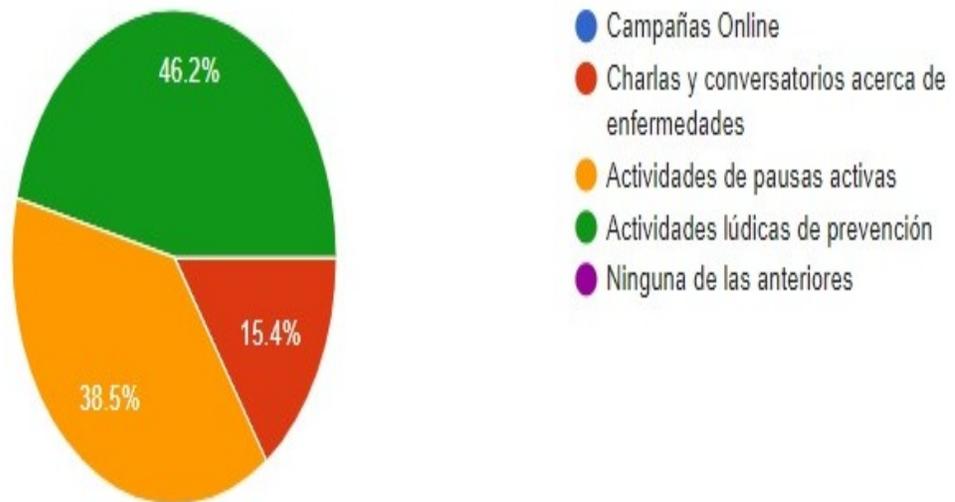
Email: [correspondencia@esfelipesuarez.gov.co](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 23

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



13 respuestas



En relación con el componente de promoción y prevención, se tiene que un 46.2% de funcionarios entienden que las actividades lúdicas de prevención son importantes y otro 38.5% 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

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

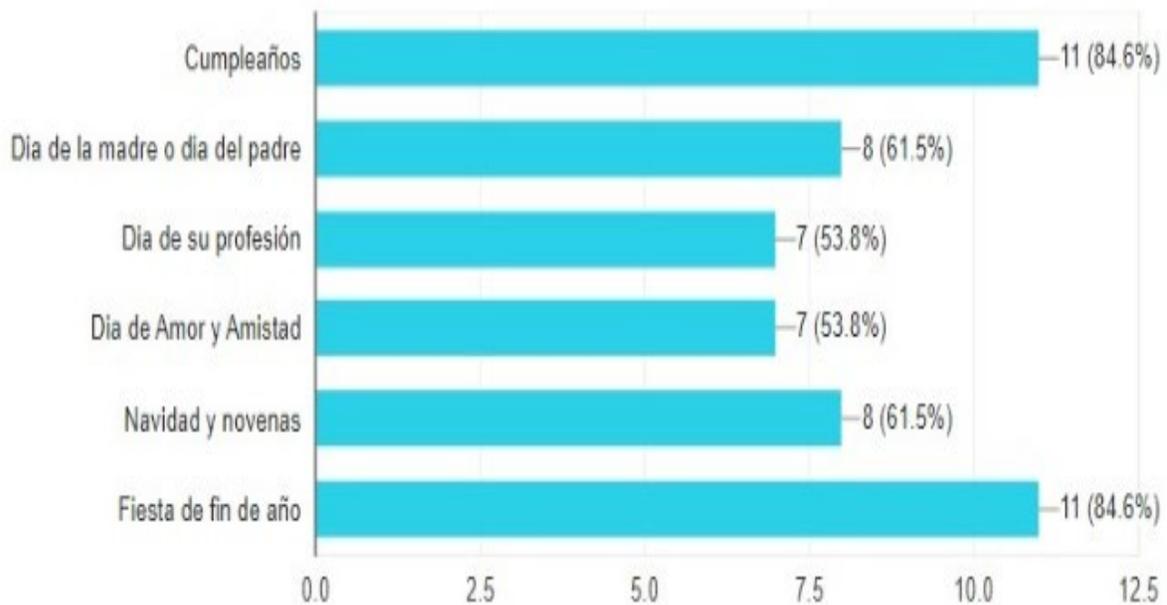
 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020 Página 24

## INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

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



13 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 y la fiesta de fin de año ambas con un porcentaje de 84.6%.

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

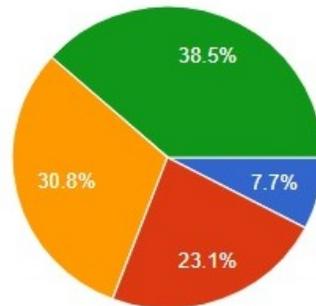
 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 25

## NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

USTED PARTICIPA DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMAS PARA EL BIENESTAR DEL EMPLEADO



13 respuestas

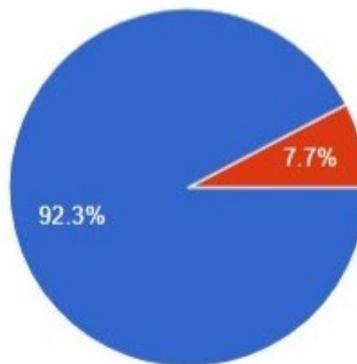


- Nunca (Nunca participa o nunca ha participado de las actividades)
- Algunas veces (participa en 1 actividad de 5)
- Regularmente (participa en 3 actividades de 5)
- Siempre (participa en 5 actividades de 5)

## CLIMA ORGANIZACIONAL

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

13 respuestas



- Muy importante
- Impotantes
- Poco importantes
- No son importantes

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 26

El 92.3% 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 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

 <p><b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E</b> SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020 Página 27

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.

### **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.

---

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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 28

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 solución 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 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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 29

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 permitirán 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 beneficioso 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**

Los servidores de libre nombramiento y remoción que hayan sido autorizados por el gerente y por el comité de gestión y desempeño, y los servidores públicos de carrera administrativa de la ESE Hospital Departamental Felipe Suárez que en su calificación

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020 Página 30

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.

---

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

 <p><b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E</b> SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 31

- 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 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 y Posgrados 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.

## **CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DEL BENEFICIO ECONÓMICO EN EDUCACIÓN**

El comité Institucional de Gestión y Desempeño 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:

---

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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020 Página 32

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%

## 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 2024 de: **SESENTA Y CINCO MILLONES SETENTA Y CUATRO MIL CIENTO CINCUENTA Y OCHO PESOS (\$65.074.158.00) MCTE.**

## 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.	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	Grupo de Talento Humano.	Mayo

-----  
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](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 33

	se encuentra ubicado al frente del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE.		
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 para lograr consolidar mejores relaciones interpersonales con los compañeros y con los grupos de valor.	Grupo de Talento Humano.	Septiembre
Celebración del día del servidor público.	Realizar una actividad lúdica relacionada con el código de integridad, principios de la función pública; inhabilidades e incompatibilidades.	Grupo de Talento Humano.	Junio
Participar en las diferentes actividades que sean promovidas por el ente territorial.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Participación en las procesiones de semana santa.</li> <li>2- Novenas institucionales de maría auxiliadora.</li> <li>3- Desfile del 20 de julio.</li> <li>4- Desfile del pregón noche del fuego.</li> <li>5- Participación en procesión de las fiestas de la virgen.</li> <li>6- Realización de faroles del día siete (7) de diciembre.</li> </ol>	Grupo de Talento Humano.	De acuerdo al cronograma de la alcaldía.
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.	Grupo de Talento Humano.	Diciembre

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 34

	Y a mediados de diciembre se realiza la fiesta de integración de navidad con todos los colaboradores de la ESE.		
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- Día de estilo de hábitos de vida saludables. 2- Caminata con diversas estaciones en las cuales se promuevan hábitos de vida saludables y competencias blandas. 3- Realizar tarde cultural con los colaboradores de la institución. 4- Reconocimiento al grupo de trabajo que más participe en las actividades de bienestar del empleado.	Grupo de Talento Humano.	Agosto
<b>ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>			
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PROGRAMA Y/O DESCRIPCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MES EN QUE SE REALIZARÁ</b>
Promover la realización de	En el marco del programa de recreación y deportes se propone la realización de	Grupo de Talento Humano	

-----  
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](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 35

actividades con enfoque deportivo	diferentes actividades deportivas, entre las cuales se encuentran: <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Caminatas ecológicas.</li> <li>2- Promover salidas deportivas en bicicleta.</li> <li>3- Rumba-terapia.</li> <li>4- Actividad de integración para los servidores públicos.</li> <li>5- Fin de semana familiar en cabañas para los servidores públicos.</li> </ol>		Aplica durante todo el año.
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.
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.	Abril y octubre
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

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020 Página 36

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 con los requisitos previamente establecidos.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Cuando se presente la solicitud.
--	--	--	----------------------------------

## META

- Lograr el 90% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar 2024.

## 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 <b>semestral</b> con el fin de garantizar el cumplimiento del plan durante su vigencia 2024. 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
---	---	---

-----  
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](mailto:correspondencia@esfelipesuarez.gov.co)

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLANES INSTITUCIONALES	Version: 01
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUAREZ ESE SALAMINA -CALDAS	Fecha: Marzo/2020
		Página 37

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.
---	--	---