

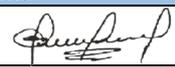
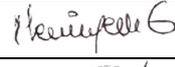
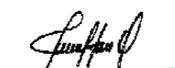
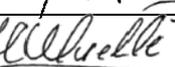
							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 1		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS		

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 2	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	

1. VALIDACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaborò	BLANCA LEONOR GONZALEZ	APOYO GESTION TALENTO HUMANO	25/01/2023	
Reviso	MERIYEN GÓNGORA	LIDER DE PROCESO	25/01/2023	
Reviso	ALDO FERNANDO RODRIGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	25/01/2023	
Reviso	JULITH PAOLA BARBOSA	LIDER PLANEACIÓN	25/01/2023	
Reviso	MARISOL JARA QUINTERO	COORDINADORA SERVICIOS DE SALID & LIDER CALIDAD	25/01/2023	
Aprobó	JULIA ISABEL MUELLE PLAZAS	GERENTE	25/01/2023	

CONTROL DE LA VIGENCIA DEL DOCUMENTO

2.1 Tipo de Copia: Controlada ___ No Controlada ___

(Se deben hacer revisiones cada dos años a la fecha de aprobación)

Fecha de revisión 1 ___ Vigente SI ___ NO ___ Fecha de revisión 2 ___ Vigente SI ___ NO ___

Fecha de revisión 3 ___ Vigente SI ___ NO ___ Fecha de revisión 4 ___ Vigente SI ___ NO ___

3. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA	RESPONSABLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO QUE MODIFICA	CONTROL DE CAMBIO	CÓDIGO Y VERSIÓN
25/01/2023	BLANCA LEONOR GONZALEZ GOMEZ	PLAN ANUAL DE VACANTES	Actualizacion por Vigencia 2023	1

4. CONTROL DE ORIGINAL Y COPIAS DEL DOCUMENTO

Copia Nro.	Nombre de Quién Tiene Copia del Documento	Cargo	Fecha Recibido	Firma
ORIGINAL	MARISOL JARA QUINTERO	COORDINADORA SERVICIOS DE SALID & LIDER CALIDAD	25/01/2023	
COPIA	MERIYEN GÓNGORA	LIDER DE PROCESO	25/01/2023	



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 3		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS		

TABLA DE CONTENIDO

PAG

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
3. OBJETIVO GENERAL.....	8
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
5. METODOLOGIA.....	9
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	10
7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	10
8. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.....	11
9. AREA DE CALIDAD DE VIDAD LABORAL.....	12
10. INCENTIVOS CONDECORACIONES.....	14
11. PREPENSIONADOS.....	15
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	15
13. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.....	17
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	18
15. AJUSTES AL PROGRAMA.....	18
16. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	18
17. ACCIONES DE MEJORA.....	19
18. OTRAS ACTIVIDADES.....	19



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 4		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS		

5. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, busca responder a las necesidades y expectativas de los Servidores, favoreciendo el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario con su entidad.

Es claro que existe una estrecha relación entre el Bienestar y el desempeño laboral, pues los trabajadores insatisfechos disminuyen su capacidad para producir, así como su compromiso con los propósitos del Hospital. Es por ello, que se hace indispensable la elaboración de proyectos tendientes a elevar el nivel de Bienestar de los funcionarios en su puesto de trabajo.

La E.S.E. Hospital Salazar de Villeta se encuentra comprometida con el desarrollo de todos sus colaboradores, por tal razón, para la vigencia 2023 implementará el Programa de Bienestar Social e Incentivos, soportado en las necesidades propias de los funcionarios, en aspectos normativos, técnicos y administrativos, dando estricto cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano (**garantía del derecho fundamental a la salud y el acceso universal a los servicios bajo condiciones de equidad, calidad y sostenibilidad. ... El mejoramiento de las condiciones para la formación, desempeño, gestión y desarrollo del recurso humano en salud**).

Para ello se diseña el presente Plan de Bienestar para el año 2023, que estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado, proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza la E.S.E Hospital Salazar de Villeta.



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 5	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	

6. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
Ley 100 de 1993: El artículo 262, literal c, señala que “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.
Ley 734 de 2002: Artículo 33, numerales 4 y 5 Dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales”.
Ley 909 de 2004: En el 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 resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”.
Decreto 1083 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública:
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 2.2.10.1, dispone: “Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con fin motivar desempeño y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”. • Artículo 2.2.10.2 del mismo decreto establece que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: <ol style="list-style-type: none"> 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 recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promocionar 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 a dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 6	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	

6. Otros beneficios;

- Artículo 2.2.10.1, párrafo 2, (modificado por el artículo 4 del decreto 51 de 2018), establece que para los efectos de dicho artículo “se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”.

- Artículo 2.2.10.6, dispone que “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 y mayor cubrimiento institucional”.

- Artículo 2.2.10.7, estipula que, 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 dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos reforma organizacional.

3. Preparar a los pres pensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

- Artículo 2.2.10.8, establece que “los planes de incentivos, enmarcados dentro 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 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 empleados de carrera de nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento planes y objetivos



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 7		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS		

institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad”

• 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 evaluación los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo trabajo”.

• Artículo 2.2.10.11. “Procedimiento: Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y 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 mismo decreto”.

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

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

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

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”.

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

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

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.

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

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 8	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	

2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

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

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

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

Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes bienestar social e incentivo para los servidores públicos.

7. OBJETIVO:

Brindar a los servidores de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones enfocadas a la ruta de la felicidad que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Hospital.



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 9	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	

7.1. OBJETIVO ESPECIFICOS:

- Generar condiciones de trabajo saludables que contribuyan con el desarrollo de la creatividad, la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la efectividad en su labor.
- Contribuir al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales que incidan considerablemente en el desempeño, la efectividad y la productividad laboral.
- Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y vida personal en las dimensiones: familiar, deportiva, cultural, artística y social, y de esta forma, mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta.
- Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por la E.S.E Hospital Salazar de Villeta.
- Facilitar al funcionario pre-pensionado el proceso de retiro del servicio.
- Reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los servidores y el de los equipos de trabajo de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta.
 - Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la E.S.E Hospital Salazar de Villeta.
 - Conseguir que los aportes de los servidores se materialicen en proyectos y procesos que contribuyan al cumplimiento del objeto social del Hospital.

8. METODOLOGIA.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo durante la vigencia del 2023, dirigido a todos los funcionarios de Carrera Administrativa, Empleados Oficiales y de Libre Nombramiento y Remoción, está elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del Servidor Público del Hospital Salazar de Villeta. Cabe anotar que el programa se elaborará tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 10	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

FUENTES DE INFORMACIÓN PARA EL DIAGNÓSTICO

- Resultados asociados al Proceso de Gestión del Talento Humano
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Documento modelo facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Encuesta de Clima Organizacional se realizará en el mes de febrero de 2023

el resultado fue el siguiente:

9.1. POBLACION

La población objeto para este estudio será de 200 personas entre funcionarios y colaboradores de la ESE Hospital Salazar de Villeta centros y puestos de salud.

METODOLOGIA

A través del aplicativo de google y por medio de link se enviarán las encuestas al cliente interno del Hospital, Centro y Puestos de Salud (personal con orden de prestación de servicios y personal de planta de los procesos asistenciales como administrativos), Con el fin de tener una cobertura del 90% ; la encuesta la realizará el proceso de Talento Humano, con previa autorización de la Alta Gerencia del Hospital, con el fin de obtener los datos que permitan conocer la percepción del clima organizacional dentro de la institución.

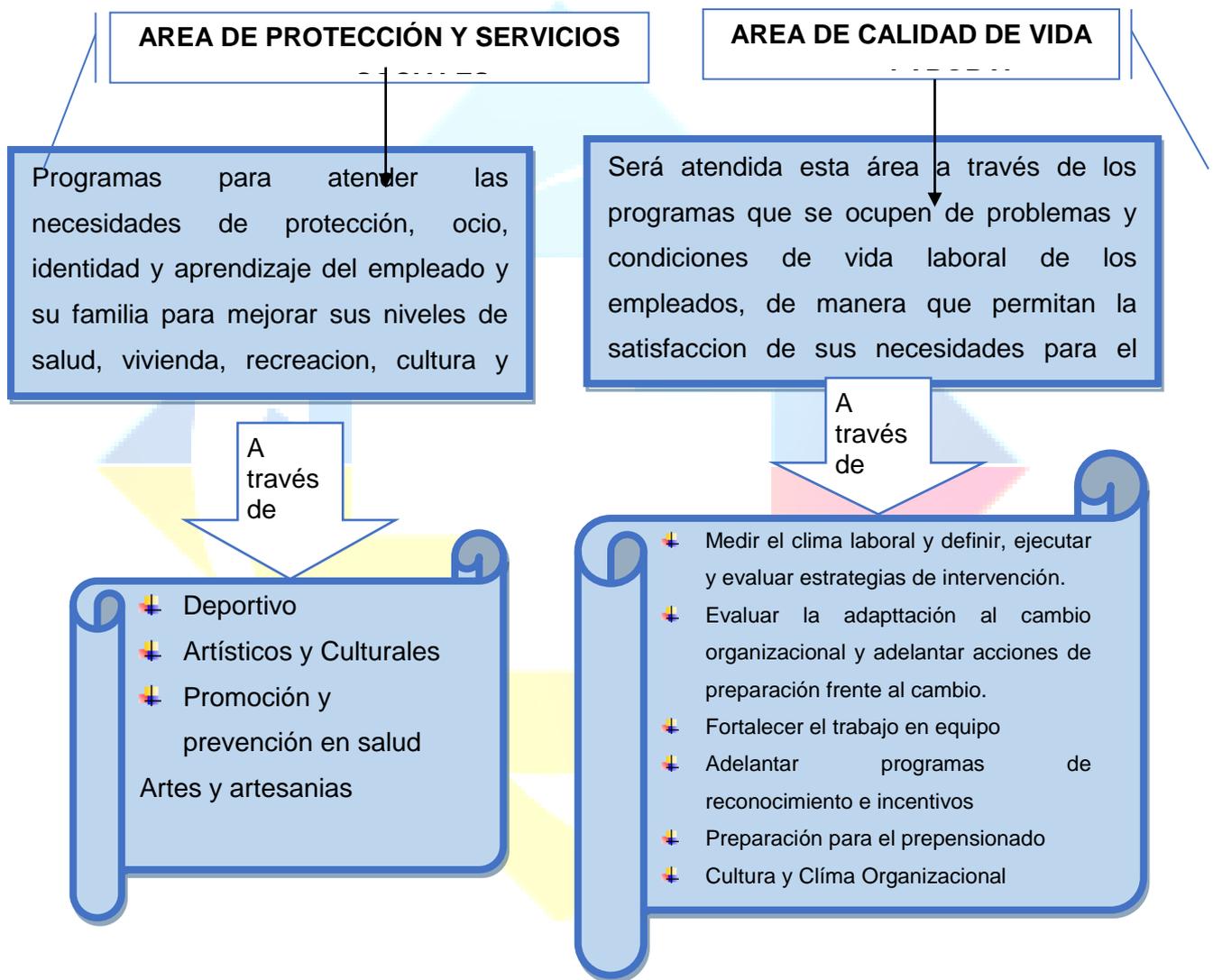
10. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2023

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2023 está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, elaborado a partir de necesidades que afectan el bienestar de los colaboradores, con el fin de fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 11	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	



11. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- **Deportes:** Como parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, las actividades deportivas buscan fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y bienestar mediante la sana competencia, así como promover valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad. Se incluyen actividades tales como



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 12	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	

entrenamientos deportivos, participación en torneos, competencias internas y participación en carreras atléticas

- **Recreación:** Se implementarán actividades al aire libre, con las que se busca brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores, estimulando la sana utilización del tiempo libre, se incluirían las caminatas ecológicas, el día de la familia, de igual forma para fomentar y estimular la creatividad de los niños se realizará el día de la niñez y día dulce de los niños, mediante actividades artísticas y culturales.

- **Cultura:** Busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la dimensión espiritual. Se proyecta realizar actividades como tardes de cine, proyección de video documentales que fomenten la cultura y la reflexión.

- **Autocuidado:** Con el fin de fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos se contará con la práctica regular del ejercicio físico, zumba y charlas sobre hábitos de vida saludable, viernes sin carro.

- **Artes y artesanías:** Se realizarán cursos de artesanías, con los que se busca desarrollar en los servidores del Hospital habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, aptitudes, la iniciativa y creatividad, mejorando hábitos de organización y concentración.

12. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del servidor; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. En esta área las actividades del Programa de Bienestar Social 2023 se enfocan en los siguientes aspectos:



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 13		
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA			
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS			

RECONOCIMIENTOS: El plan va dirigido a hacer un reconocimiento especial a quienes cumplan quinquenios, a aquellos que se desvinculen por lograr su pensión y en fechas especiales a todos los vinculados a la E.S.E. Hospital Salazar de Villeta (cumpleaños)

INCENTIVOS: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones, la generación de ideas innovadoras y el compromiso, aspectos estos que contribuyen al mejoramiento en la función misional de la E.S.E.

PECUNIARIOS

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados por Comité de Bienestar y sujeto a Disponibilidad presupuestal.

NO PECUNIARIOS

Tendrán derecho a incentivos no pecuniarios todos los empleados de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Directivo y profesional, los actualmente existentes, así como los colaboradores independientemente de su vinculación. Estos comprenden Felicitaciones, agradecimientos verbales o escritos, públicos o en reunión para el reconocimiento de los empleados y sus mejores equipos de trabajo.

ACTIVIDADES

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico y de acuerdo con disponibilidad presupuestal, se identifican las necesidades prioritarias para incluirlas dentro del cronograma del presente año.

Recreativas.

- Actividad recreativa (día de la familia)
- Caminatas ecológicas



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 14		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS		

- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio Promoción y Prevención de la salud.
- Taller, charla y campañas de prevención, educación y promoción de la salud
- Jornada de actividad física

Social.

- Celebración de fechas especiales:
 - Amor y amistad.
 - Celebración en las diferentes profesiones
 - Halloween
 - Novenas Navideñas.
- Reconocimiento especial a los funcionarios que cumplen años por medio de un detalle.

Clima laboral y cambio organizacional.

- Charla acerca del clima laboral y al cambio.

13. INCENTIVOS CONDECORACIONES

Las condecoraciones se asignarán por medio del comité de Bienestar a los mejores niveles de desempeño laboral de la E.S. Hospital Salazar de Villeta sea de Carrera o de Libre Nombramiento y Remoción. Son distintivos no pecuniarios cuya finalidad es garantizar que la gestión Institucional del proceso de Talento Humano se maneje integralmente, en función de Bienestar Social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

A continuación, se exponen las diferentes clases de distintivos, las cuales el Comité de Bienestar realizara las gestiones necesarias para su creación y posterior reglamentación mediante Acto Administrativo.

Listado de distintivos

- Medallas: Merito Médico, Merito Profesional y Técnico En Salud, Médico Especialista, Merito Enfermero
- Mención de Honor: Escudos para aquellos que cumplan 20, 25, 30, 35,40 Años de Servicio en la E.S.E Hospital Salazar de Villeta.
- Permiso remunerado por años de servicio: En el marco de la celebración del aniversario del Hospital Salazar de Villeta, se concederá un día de permiso



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA	
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 15	
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023		2 AÑOS	

remunerado a los empleados públicos que cumplan, 30, 35 o 40 años de servicio.

- Bono: Se, concederá un bono a cada uno de los empleados (públicos, oficiales), este bono será entregado con destino a compras de canasta familiar

14. PREPENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3. El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para afrontar el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, basados en la elaboración creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

ACTIVIDAD	OBJETO	FECHA
Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida	Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida Acompañar a nuestros pensionados durante todo su proceso de jubilación	Todo 2023
Actividad de despedida para cada funcionario que se pensione a través de acto público	Tener un gesto de agradecimiento con aquellas personas que han dedicado parte de su vida a la entidad	Todo 2023

15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE ACCION BIENESTAR H.S.V 2023

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	PROGRAMA
CUMPLEAÑOS													DESARROLLO HUMANO
DIA DEL CONTADOR			1										RECREATIVO
DIA DE LA MUJER			8										RECREATIVO
DIA DEL HOMBRE			19										RECREATIVO
DIA DEL OPTOMETRA			23										RECREATIVO
DIA MUNDIAL DE LA SALUD				7									RECREATIVO
DIA MUNDIAL DEL INTENSIVISTA				8									RECREATIVO
DIA DE LA TIERRA				22									CULTURAL



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 16		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS		

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	PROGRAMA
DIA DE LA SECRETARIA				26									RECREATIVO
DIA DEL BACTERIÓLOGO				28									RECREATIVO
DIA DE LA SST				28									RECREATIVO
DIA DEL ARBOL				29									CULTURAL
DIA DEL NIÑO				25									RECREATIVO
DIA DE LA MADRE					8								RECREATIVO
DIA DE LA ENFERMERA					12								RECREATIVO
DIA DEL ESTADISTA					12								RECREATIVO
DIA DEL GINECOOBSTETRA					28								RECREATIVO
DIA DEL MEDIO AMBIENTE						5							CULTURAL
DIA DEL HIGIENISTA DENTAL						17							RECREATIVO
DIA DEL PADRE						19							RECREATIVO
DIA DEL ABOGADO						22							RECREATIVO
DIA DEL INTERNISTA							12						RECREATIVO
DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO						27							RECREATIVO
DIA DEL NUTRICIONISTA								11					RECREATIVO
DIA DEL INGENIERO								17					RECREATIVO
DIA DEL ADULTO MAYOR								28					RECREATIVO
DIA DE AMOR Y AMISTAD									16				RECREATIVO
DIA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD DEL PACIENTE									17				RECREATIVO
DIA DEL QUIMICO FARMACEUTICO									26				RECREATIVO
CUMPLEAÑOS HOSPITAL SALAZAR									29				RECREATIVO



 HSV E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca			
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO		PAGINA			
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO		1 DE 17			
NOMBRE		CÓDIGO		VERSIÓN		FECHA APROBACIÓN		FECHA DE VIGENCIA	
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050		2		25/01/2023		2 AÑOS	

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	PROGRAMA
DIA DEL ODONTOLOGO										3			RECREATIVO
DIA DEL ARCHIVISTA										3			RECREATIVO
DIA DE LOS TECNOLOGOS										14			RECREATIVO
DIA DEL PEDIATRA										20			RECREATIVO
DIA DEL TRABAJADOR SOCIAL										22			RECREATIVO
DIA DEL INSTRUMENTADOR QUIRURGICO										25			RECREATIVO
DIA DE HALLOWEEN										31			RECREATIVO
DIA DEL ADMINISTRADOR											4		RECREATIVO
DIA DEL PSICOLOGO											20		RECREATIVO
DIA DEL GUARDA DE SEGURIDAD											27		RECREATIVO
DIA DEL MÉDICO												3	RECREATIVO
DIA DEL FISIOTERAPEUTA												5	RECREATIVO
INTEGRACIÓN FIN DE AÑO												15	RECREATIVO
PRÁCTICA DEPORTIVA													DEPORTIVO
PAUSAS ACTIVAS													RECREATIVO
NOVENAS NAVIDEÑAS												16/24	CULTURAL

Nota: los cuadros de color oscuro son los meses en que se realizará la actividad.

16. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.

Los programas de Bienestar Social y Estímulos que se establecen mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia 2023.



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 18		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS		

17. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

17.1. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Nombre del Indicador	Objetivo	Tipo	Meta	Formula	Frecuencia
Nivel de Cobertura del programa Bienestar Servidores	Medir la cobertura del Programa de Bienestar	Eficacia	% de la cobertura final de la vigencia	(No. De servidores públicos que asisten a las actividades de Bienestar / No. De servidores públicos de la entidad) * 100	Semestral
Nivel de Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos	Medir la eficacia del Programa de Bienestar	Eficacia	% de la eficacia de cada semestre	(No. De actividades ejecutadas en el periodo / No. De actividades programadas) * 100	Semestral
Satisfacción de los servidores con el Programa de Bienestar	Medir la satisfacción de los participantes en las actividades del Programa de Bienestar	Calidad	% de satisfacción al final de la vigencia	(No. De encuestas con calificación (excelente y bueno) / No. De encuestas)*100	Semestral

18. AJUSTES AL PROGRAMA

El Programa de Bienestar se presentará al Comité de Bienestar para su aprobación y podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia. De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse actividades por sugerencias o necesidades de los miembros del Comité de Bienestar o de los funcionarios de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta.

19. CLIMA ORGANIZACIONAL

Realizar encuesta de clima con el propósito de conocer la percepción y sentimiento de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Salazar de Villeta, respecto a su entorno laboral. La encuesta se realizara a finales del mes de noviembre del presente año y los resultados que arroje dicha medición servirán de insumo para establecer estrategias de intervención para aumentar los niveles de satisfacción de los servidores públicos, las cuales estarán plasmadas en el Plan de bienestar e incentivos del año 2023 y contribuirá para mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor, y a contribuir con los objetivos



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 19		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		GTH-CO-PL-050	2	25/01/2023	2 AÑOS		

institucionales. La encuesta se realizará en el mes de noviembre de 2023. (Artículo 24 del Decreto 1567 de 1998 y artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015)

20. ACCIONES DE MEJORA

Las acciones de mejora estarán basadas en los resultados de la encuesta de bienestar, de clima organizacional, los resultados del FURAG y los resultados de la encuesta de desempeño institucional, además de la evaluación de resultados de la implementación del presente plan.

21. OTRAS ACTIVIDADES 2023

ACTIVIDAD	OBJETO	FECHA
Encuesta Clima Laboral y necesidades Bienestar Social	Medición Clima Laboral en el Hospital	Abril
Actividades de Fortalecimiento de las Comunicaciones Internas	Divulgación constante de los acontecimientos realizados a través del Plan de Bienestar	Semestral
Eventualidades	Brindar acompañamiento a los funcionarios en Nacimiento o Fallecimientos	Cada que se presente

