
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 1 de 15


PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

OFICINA DE TALENTO HUMANO

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 2 de 15

Contenido

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3	MARCO NORMATIVO.....	5
4	ALCANCE.....	8
5	GENERALIDADES	8
6	COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	9
6.1	CALIDAD DE VIDA LABORAL	10
6.1.1	MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL.....	10
6.1.2	ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL	11
6.1.3	DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA.....	11
6.1.4	CULTURA ORGANIZACIONAL	12
6.2	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	12
6.2.1	DEPORTIVOS Y RECREATIVOS.....	12
6.2.2	ARTÍSTICOS Y CULTURALES.....	13
6.2.3	EDUCACIÓN FORMAL.....	13
6.2.4	CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS.....	13
6.2.5	PROMOCIÓN EN PROGRAMAS DE VIVIENDA.....	13
6.2.6	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	13
6.3	PROGRAMA DE INCENTIVOS	14
6.3.1	NO PECUNIARIOS.....	14
6.3.2	PECUNIARIOS	14
7	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
8	CRONOGRAMA	15


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 3 de 15

1 INTRODUCCIÓN

El Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E en su gestión formula planes de acción que son el vehículo para el logro de objetivos institucionales de manera ordena y sistemática cumpliendo con lo dispuesto por los entes de control, con la finalidad de regresar la confianza por las empresas del Estado gracias a la articulación entre el nivel gerencial y los servidores públicos, éste último visto como portador de componentes diferenciadoras que aplicadas a su respectivo cargo puede generar resultados positivos siempre y cuando se gestione adecuadamente al talento humano.

El plan estratégico de talento humano estructura la guía de trabajo en el periodo gerencial 2021-2023 y en este se presentan los hallazgos y recomendaciones para el diseño del plan de acción frente al talento humano y en conformidad a este se proyectan programas que faciliten la gestión del talento humano en la institución respetando los conceptos dados por la función pública, respetando a su vez el ciclo del funcionario y público y los componentes a tener en cuenta para el desarrollo integral del servidor público.

Se presenta el plan de bienestar social e incentivos 2021-2023, el cual tiene como finalidad brindar a los empleados satisfacción mediante el buen clima laboral en el interior de la empresa y el mejoramiento significativo a la calidad de vida de los funcionarios y su familia. Se diseñan estrategias que permitan a través del programa de bienestar social analizar y aprovechar los factores que determinan la efectividad en la prestación de los servicios, desarrollo de competencias laborales, desempeño individual y grupal relacionado con el crecimiento del personal y así determinar las causas que alteran la consecución de objetivos.


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 4 de 15

2 OBJETIVO GENERAL

Proporcionar espacios de crecimiento personal y profesional a los empleados del Hospital Departamental san Rafael de Zarzal con el fin de mejorar su calidad de vida.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer el marco normativo que fundamenta las acciones de los programas de bienestar
- Diseñar un programa acorde a las necesidades identificadas en el personal.
- Presentar actividades que sean económicamente viables.
- Fomentar los valores del código de ingenuidad mediante la articulación con demás actividades programadas
- Mejorar la calidad de vida de los funcionarios del hospital Departamental San Rafael de Zarzal mediante actividades mediante el componente de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 5 de 15

3 MARCO NORMATIVO

Como todo documento que es emitido en las entidades públicas deben ser soportados por la normatividad que les rige, por tal motivo a continuación se menciona brevemente el marco normativo que aplica para este plan.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005).

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 visión institucional”.

Artículo 19. “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”.


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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69).

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

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).

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 Página 5 de 34 obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 6 de 15

Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)


Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener 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 fecha próxima 2022.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).

Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

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

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 7 de 15

de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).


Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad (Decreto 1227 de 2005, art. 82).

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

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

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

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 8 de 15

4 ALCANCE

El presente plan inicia desde la aplicación de la encuesta de identificación de necesidades de bienestar para el personal de la planta y su familia, fundamentando la construcción de programas y actividades que brinden un desarrollo en la calidad de vida del funcionario público.

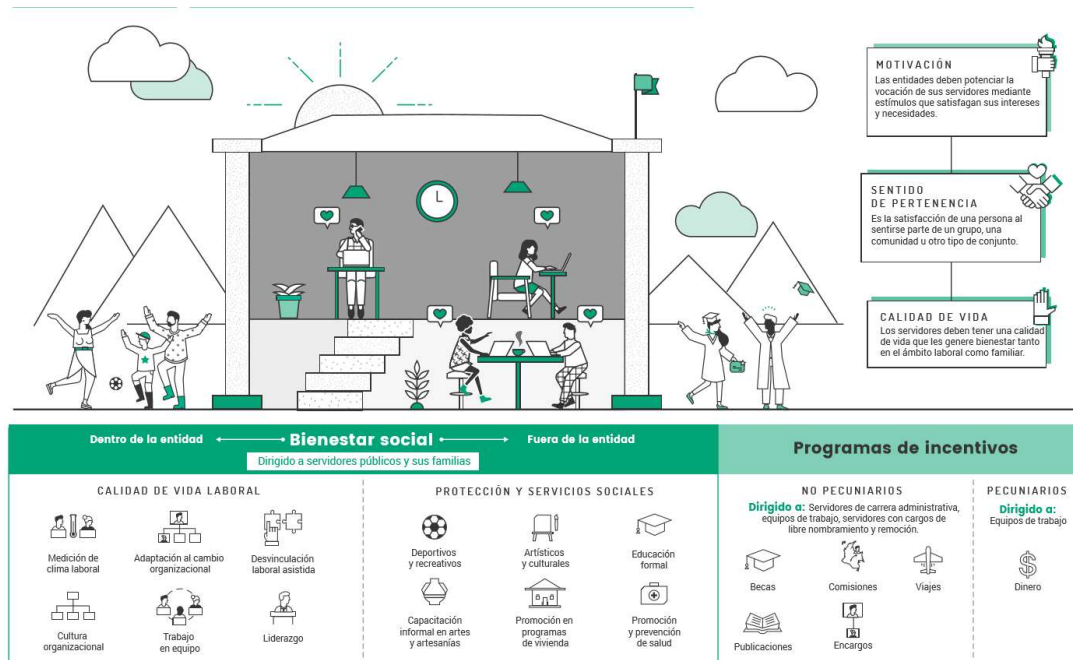
5 GENERALIDADES

El plan de bienestar social e incentivos se presenta teniendo en cuenta las recomendaciones de los jefes de área y servicios hospitalarios, acciones de mejora de la matriz GETH y resultados de la encuesta de identificación de necesidades de bienestar social e incentivos, además del análisis de la información otorgada por el talento humano en la empresa a cerca de los factores que alteran el clima laboral y el bienestar integral de los funcionarios. En la ejecución de las actividades a desarrollar en el periodo se cuenta con el apoyo de empresas públicas y privadas las cuales tienen relación con la entidad.


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 9 de 15

6 COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Cumpliendo con la guía práctica publicada por la función pública 2018, para el diseño de los programas de bienestar social e incentivos se procede a describir cada uno de ellos.



Como primer paso se debe tener claridad sobre el talento humano que presta sus servicios al hospital, por tal motivo se tiene en cuenta la caracterización del personal; seguido a este se aplica el autodiagnóstico de talento humano o matriz GETH y de esta manera se construye el plan de acción por medio de las actividades que potencialicen las falencias halladas. Para complementar lo mencionado anteriormente se aplica la encuesta de identificación de necesidades de bienestar en la cual los empleados seleccionan las actividades que consideran necesarias para la gestión de su bienestar en el hospital. Por último, se diseña el plan correspondiente a bienestar social e incentivos. Los componentes a tener en cuenta en lo mencionado plan son los descritos a continuación.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 10 de 15


6.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL

6.1.1 MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

La medición de clima laboral se realizó en el hospital en el segundo semestre del año 2020 en donde se obtuvo un resultado positivo en términos generales, los aspectos en los que se debe trabajar es en la comunicación entre las diferentes áreas y servicios reduciendo de tal manera las brechas que existen entre el personal contratista y el de la planta, así como las herramientas a emplear para facilitar una comunicación asertiva; igualmente el liderazgo es un factor que determina la consecución de objetivos y la motivación en el talento humano.

Se ha demostrado que vincular al talento humano en actividades de socialización e integración mejoran la percepción del clima laboral en las empresas es por ellos que siempre en los programas de bienestar social se tienen en cuenta actividades de ocio y esparcimiento ya que el ser humano es ser gregario por naturaleza. Las siguientes actividades pueden ser tenidas en cuenta:

- Día de la mujer
- Día del hombre
- Día de la secretaria
- Día del bacteriólogo
- Día de la madre
- Día de la enfermera
- Día de la familia
- Día del padre
- Día del higienista oral
- Día del servidor público
- Día del nutricionista
- Día de amor y amistad
- Día de la salud mental
- Día del odontólogo
- Día del trabajador social
- Día del instrumentador quirúrgico
- Halloween
- Día del psicólogo
- Día del guarda de seguridad
- Bienvenida a la navidad
- Día del médico

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 11 de 15

- Día de velitas
- Navidad
- Fin de año

6.1.2 ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

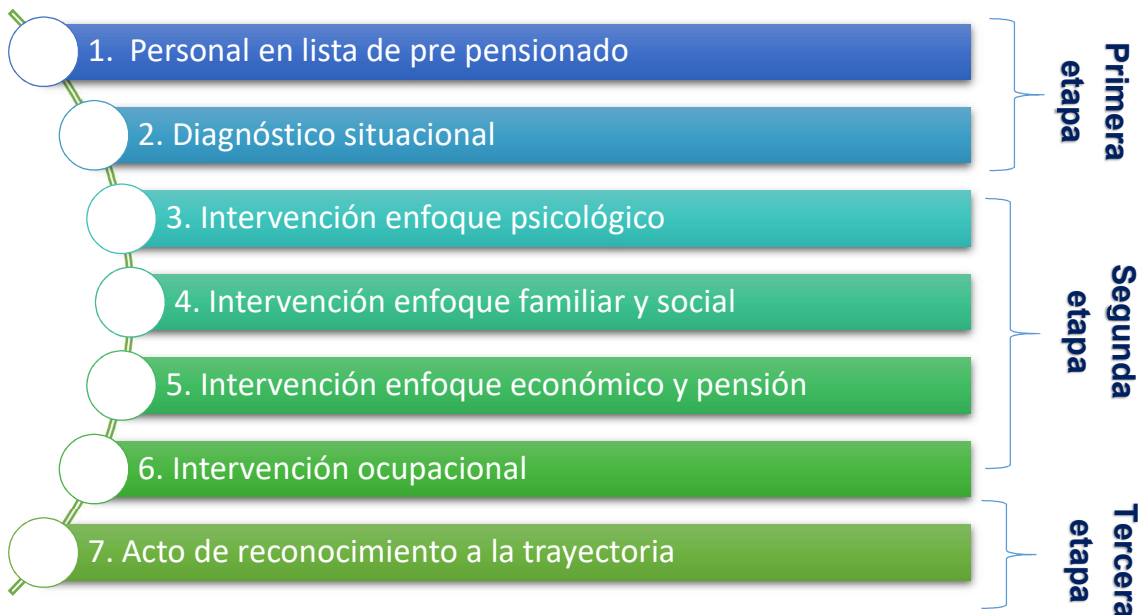
La meta para el periodo es hacer reestructuración en los procesos para lo cual se requiere de la participación del talento humano con el fin de cumplir con la misión y visión organizacional, así mismo al cambiar los estilos de liderazgo que participan en la toma de decisiones existirá evidentemente cierta resistencia al cambio, por lo cual se emplearán actividades que sean de agrado para el personal teniendo en cuenta las manifestaciones de los mismos en las herramientas de diagnóstico.


Es importante mencionar que los jefes de oficina deberán tener en cuenta estrategias para la gestión del cambio en su equipo de trabajo, esto con el objetivo de orientar al personal a cargo frente a las oportunidades de mejora y los resultados esperados, este proceso igualmente debe ser apoyado por la oficina de talento humano con la reinducción al personal.

6.1.3 DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

La desvinculación asistida corresponde al análisis que se realiza al personal en etapa de pre pensionado sobre aquellos factores que alteran la percepción de esta nueva etapa de su vida.

El hospital cuenta con un programa de desvinculación asistida denominado “una jubilación feliz”, la cual consta de las siguientes etapas:



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 12 de 15

En cada una de estas intervenciones se tienen en cuenta los factores que determinan si el funcionario presenta resistencia a entrar en la etapa de jubilación, ya que se tiene al talento humano como una prioridad en los procesos de la entidad. Se cuenta además con el apoyo de profesionales en trabajo social y psicología quienes son quienes determinan el estado psicosocial del empleado. La última y más significativa de las actividades a realizar en el programa corresponde al reconocimiento a la trayectoria en modo de agradecimiento por lo años de labor otorgados al Hospital San Rafael de Zarzal.

El propósito del programa radica en garantizar una satisfacción en el personal al salir como pensionados sin presentar algún tipo de resistencia, por lo contrario, lograr llegar a un estado de plenitud.

6.1.4 CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura de la empresa se evidencia parcialmente débil ya que los comportamientos de los funcionarios no son homogéneos ya que se han visto permeados por liderazgos burocráticos en periodos anteriores lo cual no les permite actuar con cierta libertad y propiedad sobre sus funciones, haciéndoles ver temerosos de sus jefes directos y comunicaciones que reciban de éstos ya que lo toman con cierta desconfianza al no contar con antecedentes satisfactorios.


La encuesta de identificación de la cultura organizacional es clara en sus resultados, demostrando que el talento humano requiere mayor atención por lo cual en esta ocasión el cambio y la cultura organizacional estarán estrechamente relacionados ya que se precisa oportuno llegar a consolidar una cultura fuerte en la empresa en la que se estime el valor público, el servicio, compromiso y calidad humana como pilares en su restauración.

6.2 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

6.2.1 DEPORTIVOS Y RECREATIVOS

Son actividades a tener en cuenta que pueden ser de utilidad para aquellos empleados que tienen recomendaciones médicas después de realizarse en la empresa el examen médico ocupacional. De igual manera presentar actividades en horario no laboral es una alternativa que puede ser positiva al pensar en el equilibrio que se le puede brindar al talento humano desde el ámbito laboral y social; actividades como caminatas, rumbaterapia, natación y fútbol fueron una de las señales en la encuesta de identificación de necesidad de bienestar por los funcionarios.

El otorgar estos espacios deportivos propicia la sana convivencia, la interacción y el trabajo en equipo. Al vincular a la familia se promueven relaciones sociales sanas y la creación de la cultura de aprovechamiento del tiempo libre; además se forjan valores instituciones y personales como por ejemplo el respeto, la responsabilidad y tolerancia.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 13 de 15

6.2.2 ARTÍSTICOS Y CULTURALES

A pesar de que en la empresa no se han realizado actividades culturales constantemente, el personal sugiere tener en cuenta las presentaciones de danzas, muestras gastronómicas y celebración de actividades autóctonas como parte del programa de bienestar social de la empresa. En este aspecto se pueden tener en cuenta los espacios en los que se realicen actividades al aire libre para vincular las presentaciones artísticas e integrarlas de tal manera que se encuentren en diferentes ocasiones.

6.2.3 EDUCACIÓN FORMAL

La educación formal es una de las maneras en las que se pueda gestionar el desempeño, ya que los funcionarios que presenten buen rendimiento en sus funciones pueden ser destacados y merecedores de este tipo de capacitaciones que le agreguen valor a su cargo y que desarrolle en ellos competencias laborales que aumente la productividad además de generar satisfacción personal.

6.2.4 CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS


Las capacitaciones informales no son otorgadas por entidades o instituciones necesariamente, se puede acudir a las cajas de compensación o fundaciones que brinden formación artística a quienes consideren necesitarlo, en este caso al personal del hospital que desee adquirir este tipo de destrezas. Los talleres de manualidades son propicios para aquellos que consideran que deben destinar una actividad que sea provechosa para su tiempo libre,

6.2.5 PROMOCIÓN EN PROGRAMAS DE VIVIENDA

En este campo se puede contar con la colaboración de la caja de compensación para suministrar información de aquellos empleados que actualmente no tienen vivienda propia, para llevar a cabo el proceso de inscripción debe ser bajo los criterios de la caja de compensación familiar. Es una alternativa que está disponible más no es obligatoria. Si el empleado considera que debe tener casa propia y está en disposición iniciar el proceso solicitará ampliación de información a la oficina de talento humano.

6.2.6 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Es responsabilidad de las empresas garantizar el bienestar de sus empleados, es por esto que participa seguridad y salud en el trabajo con sus respectivos encargados para promover estados de salud óptimo, además de gestionar espacios seguros dentro de la institución; gracias a la actualización constante de la información de los empleados se identifican factores que requieren ser atendidos con prioridad, además de tener herramientas como lo son el examen médico ocupacional, aplicación de batería de riesgo psicosocial y recomendaciones de la ARL permite plantear estrategias de medicina preventiva en el trabajo. Se pueden proyectar actividades como la semana de la seguridad y salud en el trabajo donde se vinculan entidades que tienen como propósito el cuidado y bienestar, las ARL, EPS, Cooperativas y

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 14 de 15

empresas del sector que se vinculan como proveedores o patrocinadores de actividades de promoción y prevención de la salud.

6.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS

“El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017”. (Guía de estímulos de los servidores públicos)

Es así como en el hospital se debe promover el reconocimiento a sus funcionarios por su gestión y diligencia, teniendo en cuenta que las exaltaciones deben ir encaminadas a la productividad, humanización, transparencia, justicia y a las acciones que contribuyan al cumplimiento de los valores pertenecientes al código de integridad.

6.3.1 NO PECUNIARIOS


En los reconocimientos pecuniarios se otorgan a los servidores públicos de carrera administrativa, equipos de trabajo y empleados de libre nombramiento y remoción los cuales pueden ser merecedores de becas, comisiones, viajes, publicaciones y encargos; vale aclarar que este tipo de estímulos deben ser acordados con la alta gerencia quien certificará la disponibilidad presupuestal para hacer valer dichos derechos.

6.3.2 PECUNIARIOS

En la guía de estímulos de empleados públicos se menciona como los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo la representación monetaria se hace la salvedad que dependerá del tipo de entidad y su capacidad presupuestal para asumir dicho reconocimiento; como recomendación se tiene presente reconocer a los equipos de trabajo por su funcionalidad, compromiso y excelente labor como se considere pertinente en el momento.

7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La oficina de talento humano será la responsable de velar por el cumplimiento de los planes y programas que conformen el plan de bienestar social e incentivos, por tal motivo se debe hacer seguimiento mes a mes del nivel de cumplimiento y cobertura, estas pertenecientes a los indicadores de talento humano.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 15 de 15

8 CRONOGRAMA

Actividad	Cronograma												Responsable	
	EN	FB	MR	AB	MY	JN	JL	AG	SP	OC	NO	DC		
Celebrar el día de la mujer			■											Talento Humano
Celebrar el día del hombre			■											Talento Humano
Celebrar el día de la secretaria				■										Talento Humano
Celebrar el día del bacteriólogo				■										Talento Humano
Celebrar el día de la madre					■									Talento Humano
Celebrar el día de la enfermera					■									Talento Humano
Celebrar el día de la familia					■									Talento Humano
Celebrar el día del padre						■								Talento Humano
Celebrar el día del higienista oral						■								Talento Humano
Celebrar el día del servidor público						■								Talento Humano
Celebrar el día del nutricionista								■						Talento Humano
Celebrar el día de amor y amistad									■					Talento Humano
Celebrar el día de la salud mental										■				Talento Humano
Celebrar el día del odontólogo										■				Talento Humano
Celebrar el día del trabajador social										■				Talento Humano
Celebrar el día del instrumentador quirúrgico										■				Talento Humano
Celebrar el día Halloween										■				Talento Humano
Celebrar el día del psicólogo											■			Talento Humano
Celebrar el día del guarda de seguridad											■			Talento Humano
Celebrar bienvenida a la navidad												■		Talento Humano
Celebrar el día del médico												■		Talento Humano
Celebrar el día de velitas												■		Talento Humano
Celebrar Navidad												■		Talento Humano
Conmemorar el fin de año												■		Talento Humano

Elaboro: Carol Tatiana Núñez Mosquera – Asesora de talento humano
 Reviso: Yesid Alberto Cuero Caicedo – Subdirector administrativo
 Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo – Gerente E.S.E