

EMPRESA
SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN ANTONIO DE SESQUILÉ
Y PUESTO DE SALUD DE
GACHANCIPÁ

PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E
INCENTIVOS 2023



*Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro servicio
y su salud nuestro objetivo*

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 2 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en el ámbito público comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual contempla los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al excelente desempeño de los empleados.

El Programa de Bienestar Social tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros trabajadores, desde la Coordinación de gestión del Talento humano se diseñan, estructuran, implementan y ejecutan los programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales

Se encuentra formulado en el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas con las cuales se busca apoyar los objetivos de la plataforma estratégica de la E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE-PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL:

Establecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y



REGIÓN DE SALUD
SABANA CENTRO



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 3 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO: A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión. con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

OBJETIVO ESPECÍFICOS:

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores y colaboradores, que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Realizar un reconocimiento a los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Brindar condiciones de bienestar y reconocimiento a todo el personal de la ESE sin importar el tipo de contratación que tenga.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUERTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 4 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo del Artículo 36.

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.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35.

Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Resolución 365 del 17 de junio de 2015



REGION DE SALUD
SABANA CENTRO



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 5 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO: A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

Modificó parcialmente la 312 de 2013, donde se dispone entre otros que en caso de empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	5
Promedio en la evaluación de desempeño	100 puntos	30
	Entre 99.4 y 95.5 puntos	15
	Entre 95.4 y 92.5 puntos	10
	Entre 92.4 y 90 puntos	5
Participación regular en representación de los servidores en los comités y/o comisiones internas	Año anterior a la presente vigencia	5
	Entre C2 y C1	5

Si continúa el empate, el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la ESE será quien determine otros criterios de desempate.”

Decreto 1083 de 2015, Título 10.

Artículo 2.2.10.8. 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.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 6 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

BENEFICIARIOS

Los incentivos serán otorgados a los servidores de planta que demuestren un nivel de excelencia el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2022.

Adicionalmente, el procedimiento para la selección de los mismos se llevará a cabo según lo estipulado en la resolución 312 de 2013 y modificada por la Resolución 365 de 2015, expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los mecanismos de generación de bienestar y reconocimiento atenderán a todos los funcionarios de la Entidad sin importar el tipo de vinculación laboral.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El área de talento humano propone el siguiente cronograma de actividades para ser ejecutadas durante la vigencia 2023.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023

ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto
– Talento humano

REVISÓ: Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente

APROBÓ: Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente

Página 7 de 15

VERSIÓN: V02.2023

CÓDIGO: A-ATH-PL-04

FECHA ACTUALIZACIÓN
30-01-2023



Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo

No.	CELEBRACIÓN	OBJETIVO	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE	
			P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
1	Dirección y Apoyos de plan de bienestar e Incentivos 2023	Crear todo el plan de bienestar del hospital con la finalidad de conocer las necesidades de bienestar personal	31																							
2	Celebración Día del Contador Público	Resaltar la labor del contador público de las actividades propias de la ESE						1																		
3	Celebración Día de la Mujer	Commemorar y exaltar la participación activa de la mujer en la vida laboral y su igualdad de condiciones en la misma						8																		
4	Celebración Día del Hombre	Reconocer el importante papel que desempeña el hombre en la sociedad, tanto en su vida laboral como en la familiar						19																		
5	Celebración Día de la Secretaria	Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante que las secretarías ofrecen a sus equipos de trabajo							26																	
6	Celebración Día del Bacteriólogo	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los bacteriólogos de la ESE en esta día							28																	
7	Celebración Día de la Madre	Realizar un reconocimiento a las madres que laboran en el hospital por su importante papel en la sociedad y su labor con sus hijos								14																
8	Celebración Día de la Enfermera	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todo el personal de enfermería en esta día								12																
9	Día de la Familia	Brindar al trabajador un espacio para compartir con la familia									15															
10	Celebración Día del Ginecoobstetra	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todo el personal de ginecoobstetra en esta día									26															
11	Celebración Día de San Antonio Patrono de Hospital	Commemorar el Día de San Antonio Patrono de Hospital											17													
12	Celebración Día del Padre	Reconocer a los maravillosos padres del hospital su valioso papel en la sociedad y al mérito de su labor con sus hijos										18														
13	Celebración Día del Higienista Oral	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los higienistas orales de la ESE en esta día										17														
14	Celebración Día del abogado	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los abogados de la ESE en esta día										22														
15	Celebración Día del conductor	Reconocer la labor que desarrollan nuestros conductores de ambulancia dentro de la ESE												16												
16	Celebración Día del SST	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los SST de la ESE en esta día											28													
17	Torneo de tenis de Mesa	Brindar un espacio de recreación para todo el personal de la ESE											24													
18	Celebración Día del Periodista y Comunicador	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los periodistas y comunicadores de la ESE en esta día															4									
19	Celebración del Nutricionista	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los nutricionistas de la ESE en esta día															11									
20	Jornada Deportiva	Brindar a los trabajadores y colaboradores espacios físicos y recreativos que permitan promover la integración de las diferentes áreas del hospital, contribuyendo a un ambiente laboral sano. Asimismo brindar a los atletas de estrés y riesgo psicosocial.											24											22		
21	Celebración Día del Ingeniero	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los ingenieros de la ESE en esta día															17									
22	Celebración Día de amor y amistad	Fomentar los lazos de amistad entre los trabajadores y colaboradores de la ESE, mediante actividades lúdicas																19								
23	Celebración Día del Odontólogo	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los odontólogos de la ESE en esta día																			3					
24	Celebración del día de la Anestesióloga	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos las Anestesiólogas de la ESE en esta día																			3					
25	Celebración Día del Terapeuta Respiratorio	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a el Terapeuta Respiratorio de la ESE en esta día																			7					
26	Celebración Día de los Tecnólogos	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los tecnólogos de la ESE en esta día																			14					
27	Celebración Día del Trabajador Social	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los Trabajadores sociales de la ESE en esta día																			22					
28	Celebración del día de la familia Halloween	Compartir con los niños y niñas de los trabajadores de la ESE un espacio en familia																			31					
29	Celebración del Día del Usuario	Commemorar y exaltar la participación activa de los Usuarios																			31					
30	Celebración del día del Vigilante -guarda de seguridad	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los vigilantes -guarda de seguridad de la ESE en esta día																				1-27				
31	Celebración Día del Administrador	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los Administradores de la ESE en esta día																				4				
32	Celebración Día del Psicólogo	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todos los Psicólogos de la ESE en esta día																				20				
33	Celebración Día del Médico	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio a todo el personal médico en esta día																							3	
34	Celebración Día del Fisioterapeuta	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio de la fisioterapia en esta día																							5	
35	Celebración Día del Regente de Farmacia	Reconocer el trabajo, dedicación y vocación de servicio de la Regente de Farmacia en esta día																							5	
36	Noche Navideña	Realizar un espacio de reflexión e integración de las diferentes áreas del hospital																							16-24	
37	Celebración de cumpleaños del personal de la ESE	Reflexionar los cumpleaños de todo el personal de la ESE, con una tarjeta y la atención	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
38	Revelación de Foto de Año	Compartir un espacio de distracción y espacio lúdico del personal de la ESE																							22	
39	Revelación de Foto de Año del personal de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé que haya cumplido años durante ese periodo.	Reflexionar la vida de los cumpleaños al personal de la institución por medio de una tarjeta virtual	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
40	Realización de pañalero psicosocial	Brindar a los trabajadores y colaboradores un espacio psicosocial, teniendo en cuenta la importancia de fortalecer la Salud Mental de los mismos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ
NIT. 899.999.158-4



REGIÓN DE SALUD
SABANA CENTRO



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUERTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 8 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

RESPONSABLES

Será responsabilidad del Grupo de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizarla formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento y evaluación del programa, elementos que contarán con la participación y gestión del Comité de Bienestar institucional.

DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, 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, estas se dividen en dos grandes grupos:

* Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

F. Versión 02 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia.

Fecha: 2023-01-27 La versión vigente reposa en el Sistema Bienestar e Incentivos.

* Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

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

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 9 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO: A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

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 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)

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá al Grupo de Gestión Humana, con la participación del Comité de Gestión institucional y al acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUERTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 10 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

Ejecución de actividades de bienestar • Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, **Estímulos e Incentivos** • Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar
 • Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar. • Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

ANEXOS

Cronograma de bienestar, Estímulos e Incentivos 2023 A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este plan.

PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.

INTRODUCCIÓN



REGION DE SALUD
SABANA CENTRO



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 11 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO: A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

El Bienestar Social en la E.S.E. hospital San Antonio de Sesquilé, comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal. En consecuencia, la E.S.E. hospital San Antonio de Sesquilé, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2023; de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013, modificada parcialmente por la resolución 702 de 2019 o la que modifique a sus veces.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la E.S.E. hospital San Antonio de Sesquilé; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUERTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 12 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera del Departamento por el término de un mes.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé, Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé, que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año.

Requisitos para participar en el plan anual de incentivos

Los servidores de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé, deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 13 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO: A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé, 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 sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

ESTRATEGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

- Mejores servidores públicos.
- Mejores equipos de trabajo.

Estrategia mejores Servidores Públicos

Se otorgarán los incentivos al mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, a los mejores servidores de carrera administrativa por cada nivel jerárquico y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente) El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia, contempla los siguientes pasos:

1. El Grupo de Talento Humana presentará al Comité de Bienestar e Incentivos Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
2. El Comité de Bienestar e Incentivos Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores, de carrera y de libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
3. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber:

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUERTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 14 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

- No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.
 - El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
 - La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.
 - Presentar el certificado electoral de la última votación, en este caso para presidencia o alcaldía.
4. Si el empate continúa, el Comité de Bienestar e Incentivos Institucional podrá elegir entre las siguientes alternativas para dirimir, dejando constancia de las mismas mediante acta de reunión:
- Establecer otros criterios adicionales de desempate.
 - Establecer mecanismo de votación pública, en el que participen los servidores de la entidad, mediante la intranet u otras herramientas tecnológicas.
5. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional. En caso de presentar empates, se aplicarán los mismos criterios de desempate con los que se eligieron los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción, relacionadas en este procedimiento. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé. sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.
6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.

De la misma manera, el Comité de Bienestar e Incentivos de la ESE en el desarrollo de los objetivos propios del mismo planteó el siguiente esquema actividades para el reconocimiento y estímulos al personal de la institución:



REGION DE SALUD
SABANA CENTRO



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ		
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2023		
ELABORÓ: Yeny Marlen Lizarazo Prieto – Talento humano REVISÓ. Dr. Javier Garzón Farfán - Subgerente APROBÓ. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto - Gerente	Página 15 de 15	
	VERSIÓN: V02.2023	
	CÓDIGO: A-ATH-PL-04	
	FECHA ACTUALIZACIÓN 30-01-2023	
Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo		

RECONOCIMIENTO	ACTIVIDAD	PERIODICIDAD
Reconocimiento a los servicios que reciban felicitaciones en las encuestas de satisfacción, buzones y presencial desde el cliente externo	Se entregará una felicitación escrita, la cual será difundida a todo el hospital. SE DARA UN RECONOCIMIENTO Y/O DIPLOMA	TRIMESTRAL
Reconocimiento al funcionario y/o colaborador que se destaque en el desarrollo del programa de humanización.	Al obtener los resultados se procede a sortear un reconocimineto y un detalle a un miembro del equipo ganador	ANUAL
Reconicimiento a los profesionales por la participacion en la implementacion de las guias de practica clinica priorizadas en la circular 016 de 2017	Entrega de certificado con copia a la hoja de vida y equipos que le permitan utilizar en su labor profesional Medicos.	ANUAL
Reconocimiento por destacarse en el ejercicio de otras actividades propias de la ESE	Realizar reconocimientos a los funcionarios que se destacan en actividades especiales que se realicen en la ESE	ANUAL
Reconocimiento al usuario	Realizar reconocimiento a los usuarios que participan activamente en los procesos de la ESE en el marco de la Celebración del día del Paciente	OCTUBRE
Incentivar a los funcionarios y colaboradores con el día de Cumpleaños.	Permitir tomar el día de Cumpleaños como Incentivo.	ANUAL