PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

CAMBIOS EFECTUADOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
02	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2025	31-01-2025

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	31-01-25	31-01-25	31-01-25
CARGO	Asesor Administrativo	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Gerente

INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas responden a necesidades y contextos específicos y complejos, por ello, es necesario que estén preparadas para afrontar los entornos y adaptarse de manera eficiente y eficaz con el fin de cumplir con las exigencias de un mundo cambiante. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la han llevado a asumir los retos de las nuevas prácticas y tendencias de un mundo competitivo y en constante evolución; muestra de ello es la manera como se está laborando actualmente a través de la modalidad de trabajo en casa.

En este sentido, se entiende que, para lograr entidades inteligentes, se necesitan servidores públicos 4.0, como lo afirma Peter Senge (Senge P. M., 2003), las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos. Desde este punto de vista, las organizaciones deben desarrollar dentro de la gestión estratégica del talento humano competencias como la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación, de modo que garanticen el cuidado de su activo más importante: sus colaboradores y sus servidores públicos.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas de estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades públicas del nivel territorial, la E.S.E Hospital San Vicente de Ramiriquí, para la vigencia 2025, busca responder a las necesidades y expectativas de bienestar de sus funcionarios, buscando favorecer su 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, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

Por lo anterior, se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir con las exigencias de un mundo en constante cambio, ampliamente dominado por la información, por la tecnología. La constante transformación de la administración pública ha

traído cambios significativos que la hacen adaptarse con las nuevas prácticas y tendencias de un mundo globalizado, competitivo e hiperconectado; lo que implica que como administración pública y como sociedad se debe actuar de manera inteligente y responsable.

La responsabilidad del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas es la razón fundamental de la existencia de los Estados, tanto así, que la agenda global es representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que involucran temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), reducción de la desigualdad (ODS 5) igualdad de género, coordinación interinstitucional (ODS 17) alianzas para lograr los objetivos y equidad entre otros.

Para cumplir con este cometido, desde la Gerencia a través de su equipo de trabajo asesor, responsable del proceso de Gestión de Talento Humano, indago las necesidades de Bienestar. Estímulos e Incentivos de los funcionarios públicos a través de la encuesta normalizada en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión - SIPG, así mismo se priorizaron actividades propuestas las cuales se socializaron a la comisión de personal; de igual forma al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Así las cosas, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para la vigencia 2025, el PBEI se alinea a las actividades propuestas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos esta soportado en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

a. **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Articulo 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)

b. **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".

Así mismo, el capítulo II, articulo 19 del Dto. 1567/1998 define que: "Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos".

c. Decreto 1083 de 2015, titulo 10: Sistema de Estímulos.

…

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 que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

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

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

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.
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.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

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.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

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 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

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

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

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).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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 1227 de 2005, art. 85)

…

d. **Decreto 612 de abril 04 de 2018:** Normatividad interna: El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.

e. **Normatividad interna:** El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.

1. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Vicente de Ramiriquí y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en situación de discapacidad mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el

servicio a los nuestros clientes internos y externos articulándose con el Plan de Gestión del Gerente y los planes acción anualizados.

3. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

El Gerente, responsable de la Gestión del Talento Humano, coordinará el diseño, implementación y seguimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Entidad, el cual contará con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, la Comisión de Personal y lideres por proceso. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al cronograma establecido.

El seguimiento estará liderado por la Gerencia como primera línea de defensa, los lideres por proceso, que lideraran la segunda línea de defensa y por último el jefe de control interno o quien haga sus veces, como tercera línea de defensa.

4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se elaboró a partir de la indagación e identificación de necesidades de los servidores públicos de la entidad con el fin de mejorar la calidad de vida, las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar los niveles deportivos, recreativos, culturales y de promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los funcionarios de la Entidad.

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

#	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. EMPLEOS	NIVEL	NATURALEZA
DIRECTIVO						
1	**Gerente Empresa Social del Estado**	085	05	1	**Directivo**	**Periodo Fijo**
2	**Asesor (Control Interno)**	105	03	1	**Directivo**	**Periodo Fijo**
PROFESIONAL						
2	**Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)**	217	03	3	**Profesional**	**Periodo Fijo**
3	**Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermería)**	217	01	1	**Profesional**	**Periodo Fijo**
4	**Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontología)**	217	02	1	**Profesional**	**Periodo Fijo**
5	**Profesional Universitario**	219	03	2	**Profesional**	**Carrera Administrativa**
ASISTENCIAL						
6	**Auxiliar Administrativo**	407	01	3	**Asistencial**	**Carrera Administrativa**

7	**Auxiliar Área de la Salud**	412	02	2	**Asistencial**	**Carrera Administrativa**

TOTAL	14

5. METODOLOGÍA

5.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

1. El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la E.S.E Hospital San Vicente de Ramiriquí, busca para la vigencia de 2025 propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar que permita contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los funcionarios de la entidad.

2. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos deportivo, recreativo, cultural y de promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los funcionarios y su grupo familiar.

3. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.

4. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional.

5. Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores públicos de la Entidad, en cumplimiento de sus funciones y orientados al cumplimiento de metas institucionales.

5.2. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS.

Para la vigencia 2025, el PBEI se alinea a las actividades propuestas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles"; a saber:

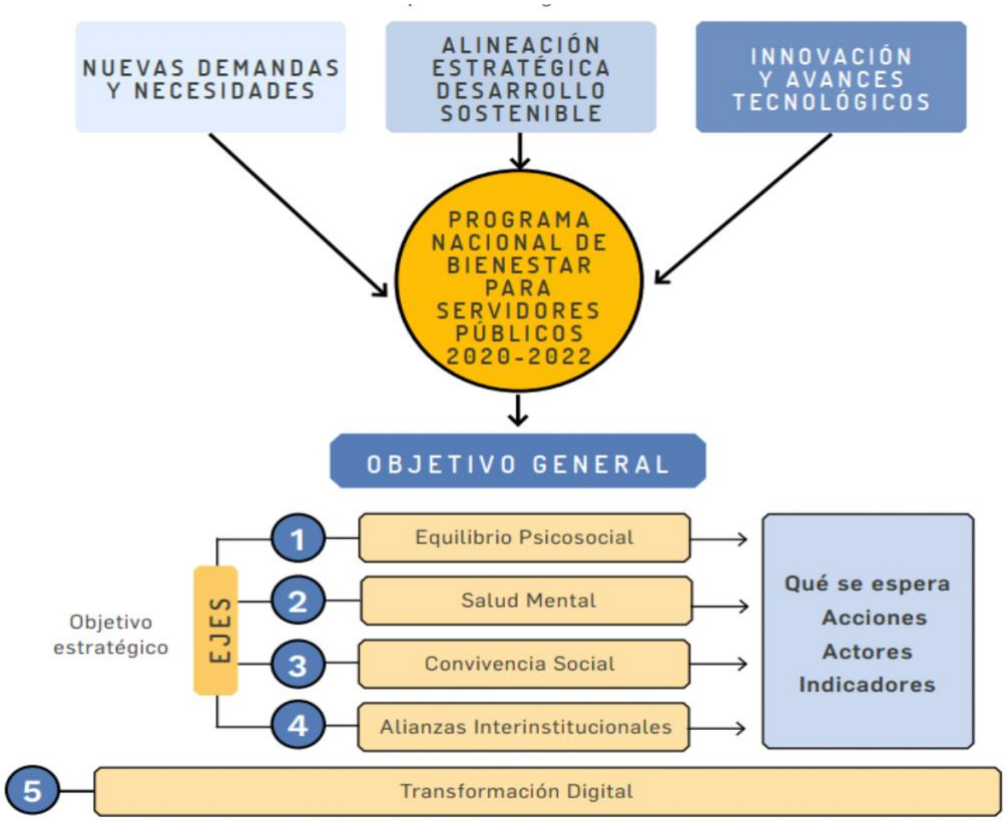
1. Equilibrio psicosocial: enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

2. Salud mental: comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

3. Convivencia social: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

4. Alianzas interinstitucionales: promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.

5. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

5.2.1. 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:

La intervención se hará en los siguientes campos:

5.2.1.1. Intervención en el clima laboral y cultura organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de la Entidad, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para fortalecer una cultura de la innovación.

Actividades para desarrollar:

1. Actividades orientadas a medir la cultura organizacional de la Entidad con el fin de establecer plan de acción frente a los resultados del proceso.
2. Diseño, documentación y aplicación de encuesta de percepción de la cultura organizacional de los servidores públicos.
3. Desarrollar jornadas de interiorización con los funcionarios públicos para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad de la entidad

5.2.1.2. Salario Emocional

Hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello se ha incursionado en estrategias para la implementación y conocimiento del salario emocional.

Este tema se ha venido desarrollando en varios países, entre ellos España, que es actualmente uno de los líderes en la investigación y aplicación de la temática de calidad de vida laboral, al buscar una solución a situaciones de conflicto trabajo-familia. Así, el salario emocional se ha convirtiendo en un tema fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y fomentar así un buen clima laboral.

Definiciones:

Salario: "Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia" G. Puyal (2009).

Emocional: "Se califica de emocional porque, con independencia del satisfactor de qué se trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del clima laboral, se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos" G. Puyal (2009), como lo son búsqueda del sentido y significado de la vida.

Salario Cualitativo: identificado como lo que la organización puede ofrecer a los empleados y que hace la diferencia entre ésta y su competencia. Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría "todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos" (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar "la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables" (Temple, 2007).

a. Estrategia de salario emocional

Como parte del fortalecimiento del talento humano de los funcionarios públicos de la Entidad, busca implementar el salario emocional de los servidores públicos como herramienta para optimizar factores como el tiempo, la disminución del estrés, la tranquilidad y reconocimientos

por parte de la Entidad; Con miras al cumplimiento de las metas institucionales propuestas en el Plan de Gestión del Gerente y los planes de acción institucional

Dia familiar

Con la expedición de la ley 1361 de 2009 "Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia" se crearon políticas para la protección integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, como desarrollo del Art. 42 de la Constitución Política.

Luego en vigencia de la ley 1857 de 2017 se adicionó la ley 1361 de 2009 y se crearon medidas adicionales para su protección Y garantía, como la institucionalización de la jornada familiar, en los siguientes términos:

*"PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, **promover y gestionar una jornada semestral** en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. **Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.**"*

Cumpleaños del Servidor Público

1. Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o el día inmediatamente hábil siguiente.
2. Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.

Fomentando la formación de los servidores públicos

1. La Entidad flexibiliza los horarios laborales de los servidores públicos que complementen su formación académica, dichos compromisos deben ser pactados con el jefe inmediato y avalados por el Gerente responsable de la Gestión del Talento Humano.

2. Preparación de Pre – Pensionados para el retiro del servicio

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

Actividades para desarrollar:

En coordinación con entidades de nivel territorial y nacional brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar con los pre pensionados, se abordarán los siguientes temas:

a. Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
b. Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.

c. Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

Compensación fechas especiales

1. "Artículo 2.2.5.5.51 Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio."

5.2.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes.

La intervención se hará a través de los siguientes programas:

5.2.2.1. Programa deportivo, recreación y vacacional, promoción de la salud y prevención de la Enfermedad y educación.

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

a. Actividades deportivas

1. Torneos deportivos – Internos
2. Actividades encaminadas al fomento de prácticas y estilos de vida saludable

2.1. Actividades de acondicionamiento físico

3. Caminatas ecológicas por dependencias, a fin de generar espacios de interacción al aire libre fuera de los escenarios laborales y fortalecer las relaciones interpersonales en los funcionarios de la entidad.

b. Actividades recreativas y vacacionales

1. Recreación e integración con hijos de funcionarios - *Ley 1361 de 2009 "Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia" se crearon políticas para la protección integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, como desarrollo del Art. 42 de la Constitución Política.*

"PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, ***promover y gestionar una jornada semestral*** *en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.* ***Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.***"

2. Recreación e integración con hijos de funcionarios

3. Salida institucional

c. Actividades artísticas y culturales

1. Actividades de creación artística y manualidades

d. Actividades de promoción de la salud y prevención de la Enfermedad

1. Manejo del Stress.
2. Semana de la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad

e. Actividades de educación

1. Participación de los servidores públicos en el desarrollo de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación.

5.2.3. ESTIMULOS E INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Que el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.

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 servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El Decreto 612 de 2018, establece la integración de los planes institucionales y estratégicos de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y entre ellos el plan de incentivos institucionales.

Como objetivo final, tendrá reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

5.2.3.1. Incentivos

Se entiende por incentivo todo estimulo expresamente planeado por la entidad consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al satisfacer una necesidad del servidor, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentado su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Características de los incentivos

Los incentivos adoptados por la Entidad se caracterizan por cumplir con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005 artículo 76 y 77 además de:

a. Ser planeados: Es decir, corresponden con los objetivos institucionales.
b. Ser contingentes: Es decir, ser entregado al servidor, lo más pronto posible después de que el haya realizado el comportamiento que se desea premiar. Esta exigencia implica, que el jefe o responsable de dar un incentivo, este muy atento a las conductas que emiten sus colaboradores, y por otra que el empleado incentivado sea consiente de cual o cuales son los comportamientos objeto del incentivo.

5.2.3.1.1. Clases de incentivos

La E.S.E Hospital San Vicente de Ramiriquí, en pro de incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia ya sea de la emisión de las conductas deseables, o por el logro de resultados previamente acordados y las características previstas, adopta los incentivos no pecuniarios.

El presente plan de incentivos no contempla los incentivos pecuniarios, puesto que la Entidad no cuenta con rubro presupuestal destinado para otorgarlos.

5.2.3.1.2. Incentivos no pecuniarios

El plan de incentivos no pecuniarios está formado por el conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño.

5.2.3.2. Estímulos

Enmarcado dentro del Plan de bienestar social e incentivos el cual tiene 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 institucionales de la Entidad.

5.2.3.2.1. Instrumentos

Para otorgar los incentivos o estímulos, el nivel de excelencia se establecerá bajo los siguientes criterios según naturaleza del empleo, calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral – EDL, el resultado de su trabajo según funciones asignadas, de la calidad en la ejecución de sus funciones y compromisos laborales, de su impacto en el mejoramiento de la prestación del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y del funcionamiento dentro de su equipo de trabajo.

Se tendrán en cuenta los funcionarios que participan activamente de los comités, consejos y comisiones internas que propenden por el seguimiento y mejora continua de los procesos internos.

Adicionalmente la Entidad dará un reconocimiento especial al equipo de trabajo que cumpla con un porcentaje superior al 90% en las metas de su plan de acción anual soporte del Plan de Gestión Institucional.

5.2.3.2.2. Categorías

Se establece en el Plan de bienestar e Incentivos, como reconocimiento al desempeño laboral en niveles de excelencia, en las siguientes categorías:

1. **Proyectos de aprendizaje por equipos**

Funcionario destacado por su compromiso institucional a través su participación activa en los procesos de aprendizaje por equipos y transferencia de conocimiento.

2. Compensación de tiempo para fechas especiales

a. Podrá programar el disfrute del beneficio según lineamientos internos
b. Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.
c. Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

3. Integración institucional de fin de año

Celebración del fin de año de la Administración para sus funcionarios la cual se llevará a cabo el mes de diciembre (Evaluación final alcance y avance objetivos y metas instituciones anuales)

Entrega de incentivo institucional por parte de la Administración en reconocimiento al aporte individual en la consecución de las metas y objetivos institucionales.

5.2.3.2.3. Requisitos para asignar los incentivos

Para la asignación de estos incentivos se observarán los siguientes requisitos:

1. Calificación Evaluación de Desempeño Laboral – EDL
2. Tiempo de servicio en la Entidad no inferior a seis (6) meses
3. No haber sido sancionado disciplinariamente
4. Resultados del seguimiento al plan de acción anualizado y al Plan de desarrollo institucional.

6. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS

Se realizará el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución y generar acciones correctivas y preventivas según sea el caso, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción a los servidores públicos, después de cada actividad como insumo.

7. PRESUPUESTO

Para la ejecución de las actividades del plan institucional se cuentan con recursos presupuestados en el rubro definido.

ANEXO No. 1

Cronograma – Plan de Bienestar, Estímulos y Incentivos

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ESTRATEGIA	EJE ARTICULADOR	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	MES											
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Equilibrio psicosocial	Salario Emocional	Festejamos tu cumpleaños!	Beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o el día hábil siguiente.											
	Equilibrio psicosocial	Intervención en el clima laboral y cultura organizacional	Clima laboral y la cultura organizacional	Medición de la percepción del clima laboral y la cultura organizacional de los servidores públicos.											
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Convivencia social	Promoción de la salud y prevención de la enfermedad	Hábitos saludables	Semestralmente integrar a los servidores públicos mediante la entrega de un producto saludable acompañado de una pequeña sensibilización acerca de hábitos saludables de alimentación y calidad de vida											
	Convivencia social	Recreativos y vacacionales	Jornadas o actividades de integración	Día de la Mujer											
				Día del Hombre											
				Día de la Secretaría											
				Día del conductor											
				Día del servidor público											
				Día de la Familia											
	Convivencia social	Recreativos y vacacionales	Salida institucional	Reconociendo nuestro territorio											
	Convivencia social	Recreativos y vacacionales	Salida institucional	Integración salida institucional (Sitio por definir)											
	Alianzas interinstitucionales	Recreativos y vacacionales	El Deporte es salud!	Integración de los servidores públicos a través de una jornada deportiva institucional											
ESTÍMULOS E INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	Convivencia social	Incentivos	Compensación de fechas de especiales	Navidad											
				Año Nuevo											
			Fiesta de fin de año	Evaluación al cumplimiento de objetivos y metas institucionales - Entrega de incentivo institucional.											
	Transformación digital	Incentivos	Flexibilización de la jornada laboral	En atención a los lineamientos establecidos en la Entidad, y las necesidades propias de la prestación de los servicios garantizar flexibilización de la jornada laboral frente a las situaciones de cada servidor público											
	Convivencia social	Estímulos	Funcionario o grupo destacado por su compromiso institucional a través su participación activa en los procesos de aprendizaje por equipos y transferencia	Reconocimiento al funcionario o grupo de aprendizaje con mayor compromiso en la transferencia de conocimiento (Compensación)											

			de conocimiento.												