

Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

2021

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



TALENTO HUMANO

**E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL
DE FUSAGASUGÁ**

21/01/2021

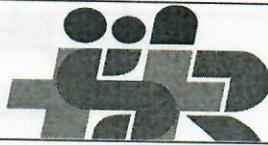


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS "VIVIENDO PARA SERVIR"

Elaborado por:
LINDA KARINA BOHORQUEZ QUINTERO
Profesional Subproceso Talento Humano

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
GESTIÓN GERENCIAL
TALENTO HUMANO
AÑO 2021



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	3
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
3. ALCANCE	3
4. CONTENIDO.....	3
4.1. DEFINICIONES	3
4.2. NORMATIVIDAD	4
4.3. DESARROLLO DEL PLAN.....	5
4.4. LINEAS ESTRATÉGICAS.....	6
4.4.1. LINEA 1: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	6
4.4.2. LINEA 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL	6
4.4.3. LINEA 3: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	7
4.5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO	7
5. BIBLIOGRAFÍA.....	7
6. ANEXOS.....	7
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	8
7.1. APROBACIÓN	8
7.2. CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES	8
7.3. CONTROL DE COPIAS.....	8
7.4. CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	8



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

El Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión Talento Humano y en cumplimiento de las normativas constitucionales, legales y dentro del marco de articulación, integridad y la mejora continua; diseña y pone en ejecución el Plan de Incentivos Institucionales para la totalidad de sus colaboradores, independientemente de su modalidad de contrato. Esto, con el importante propósito de salvaguardar y sembrar la Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento y creación del valor público de todos y cada uno de los colaboradores, mediante la planeación, el desarrollo y la evaluación de estrategias definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias y en la comunidad en general.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad de este plan es 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 colaboradores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados; se presenta el Plan de Incentivos Institucionales de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar los medios para lograr el mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Reconocer las necesidades de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá
- Generar estrategias para fortalecer el desarrollo de las habilidades de los colaboradores y mejorar el índice de satisfacción laboral
- Ejecutar las actividades que promueven la identidad y cultura organizacional.

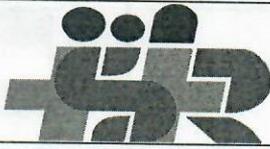
3. ALCANCE

El plan de bienestar e incentivos de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá contempla desde que se proyecta el cronograma de actividades para el cumplimiento de los objetivos del Plan de bienestar e incentivos hasta el seguimiento en la ejecución del Plan de Incentivos institucionales a través de su cronograma y aplica para colaboradores de planta, contratistas y estudiantes de la sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

4. CONTENIDO

4.1. DEFINICIONES

BENEFICIOS: Mejora que experimenta una persona gracias a algo que se le hace o se le da.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

BIENESTAR: Estado óptimo donde las condiciones físicas y mentales proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

CALIDAD DE VIDA: Comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

INCENTIVOS: Premio o gratificación que se ofrece o entrega para que se consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad.

INTEGRACIÓN: proceso y resultado de mantener unidas las partes de un todo. Es decir, es juntar diversos elementos que forman parte de un conjunto en común.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN: Herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativos y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

PARTICIPACIÓN: Involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma intuitiva o cognitiva. Una participación intuitiva es impulsiva, inmediata y emocional, en cambio una participación cognitiva es premeditada y resultante de un proceso de conocimiento.

PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES: Estrategia para crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

SATISFACCIÓN: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

4.2. NORMATIVIDAD

- Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, desarrolló el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, creó el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado por las entidades y organismos que, por su misión, tienen a cargo funciones transversales de gestión y desempeño a nivel nacional y territorial, instancia a la cual le corresponde, entre otras funciones, proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de gestión y desempeño institucional, presentar al Gobierno Nacional recomendaciones para la adopción de políticas, estrategias o acciones para mejorar la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado y proponer estrategias para la debida operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. En el artículo 2.2.10.2 establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de Protección y Servicios Sociales los cuales se desarrollan a través de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal y otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor. Así mismo, en el artículo 2.2.10.7 indica que los programas de bienestar de calidad de vida laboral, los cuales se desarrollan a través de actividades y programas, deben incluir entre otros aspectos: medición de clima laboral (por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención), preparación para el retiro del servicio, identificación e intervención de la cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo".



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

programas de incentivos. En los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.
- 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.
- Que el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), sin indicar plazo para su adopción.
- Decreto 1083 de 2015, organizó y puso en funcionamiento equipos transversales integrados por los directivos responsables de su implementación a nivel nacional y territorial
- Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

4.3. DESARROLLO DEL PLAN

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, velará por ofrecer a los colaboradores, actividades de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales; talleres, cursos y actividades, que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las necesidades de los colaboradores de la Entidad.

Así las cosas, el bienestar laboral se convierte en un mecanismo idóneo para consolidar un equipo productivo, motivado y comprometido que pueda asumir cualquier tipo de metas. Este plan de Incentivos Institucionales "VIVIENDO PARA SERVIR" busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal. Así mismo, genera mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los colaboradores.

La implementación del Plan de Incentivos Institucionales representa para la entidad los siguientes beneficios:

- Se incentiva la motivación de los colaboradores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los colaboradores o equipos de trabajo.
- Se reconoce con mecanismos objetivos la retroalimentación al Desempeño

Así entonces, se definieron las líneas estratégicas y actividades específicas a desarrollar para la vigencia, según la normatividad, de la siguiente manera:



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

4.4. LINEAS ESTRATÉGICAS

4.4.1. LINEA 1: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Así mismo, la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, velará por ofrecer a los colaboradores, eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los colaboradores de la Entidad.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

- Pausas Activas
- Jornadas de actividad Física Musicalizada
- Capacitación en Hábitos y Estilos de Vida Saludable
- Prevención en riesgos biomecánicos
- Información Educación y Comunicación PyP en Salud
- Riesgo Cardiovascular

PROMOCIÓN DE VIVIENDA

- Stands y Visitas Caja Compensación

ACTIVIDADES LÚDICAS, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

- Campeonatos y torneos en deportes individuales y de conjunto.
- Ciclo paseos, caminatas ecológicas, trabajo en equipo práctico.

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

- Concurso de talentos.
- Concurso de Pesebres

FORMACIÓN DE HABILIDADES

- Cursos de Muñequería, Tejidos o costura, Navideños

4.4.2. LINEA 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta línea tiene por objeto fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los colaboradores; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, 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.

CLIMA ORGANIZACIONAL

- Taller en comunicación asertiva
- Taller Trabajo en equipo
- Taller Clima Laboral
- Evaluación Clima y Cultura Organizacional

PREPARACIÓN PARA EL RETIRO



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- Programa Pre Pensionados

4.4.3. LINEA 3: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

El propósito es brindar un reconocimiento especial a funcionarios por años de antigüedad, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

- Celebración Día de los Niños
- Celebración Cumpleaños de los Colaboradores
- Cumpleaños Hospital San Rafael de Fusagasugá
- Celebración de días especiales Virtuales y Semipresenciales
- Evento Cierre de Gestión para los colaboradores
- Reconocimiento por Felicitaciones PQRSDF
- Descansos médicos, áreas de Bienestar y zonas de esparcimiento para personal asistencial
- Vacunación Personal Salud
- Beneficio Alojamiento "POR LOS QUE NOS CUIDAN"

4.5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

CUMPLIMIENTO DE JORNADAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- Número de jornadas de bienestar e incentivos realizadas / Total de jornadas de bienestar e incentivos programadas en el periodo

5. BIBLIOGRAFÍA

- Plan incentivos funcion pública. En la web:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/zw1wcmvzyv83ng==/imgproductos/1449939981_f94c08e83bec9d11fdb0d65f3fa05fc9.pdf
- Plan incentivos institucionales ministerio de educacion, en la web:
https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_09.pdf
- Plan incentivos e.s.e hospital universitario de la samaritana, en la web:
https://www.hus.org.co/recursos_user/plan%20de%20incentivos%20institucionales.pdf
- Modelo integrado de planeacion y gestion, en la web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Valores del servicio publico – codigo de integridad, en la web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

6. ANEXOS

- Cronograma Ejecución Plan De Incentivos Institucionales 2021



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1. APROBACIÓN					
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma	
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	PROFESIONAL SUBPROCESO TALENTO HUMANO	21-ENE-2021		
Revisó	JULIÁN NIETO BELTRÁN	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	21-ENE-2021		
	JAIRO BOBADILLA MONTENEGRO	PROFESIONAL SUBPROCESO DE PLANEACIÓN			
	ISIDRO ALBERTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO			
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	21-ENE-2021		
7.2. CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES					
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma	
01	Creación del documento.	TALENTO HUMANO	31-ENE-2019		
02	Actualización del documento a la vigencia.	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020		
03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	21-ENE-2021		
7.3. CONTROL DE COPIAS					
Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma	
Original	JAIRO BOBADILLA MONTENEGRO	PROFESIONAL SUBPROCESO DE PLANEACIÓN	21-ENE-2021		
7.4. CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES					
Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-MA- 07 V03	Plan de bienestar e incentivos.	Planeación institucional	2	8	Conservación total