
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

1. INTRODUCCION

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas del Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Programa de Bienestar Social para el Hospital Francisco de Paula Santander tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la productividad institucional.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.



2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Las necesidades son identificadas con cada uno de los líderes de proceso, de acuerdo a los lineamientos legales y de la necesidad de la demanda de la prestación del servicio versus la población atendida y al cumplimiento en el mejoramiento de los perfiles y competencias del personal que coloca toda su capacidad y fuerza laboral para lograr la cobertura requerida para tal fin.

De igual forma se está adelantando la implementación de una herramienta que permita medir el clima laboral desde el Engagement y el síndrome del Buornot para generar las estrategias y herramientas necesarias desde el modelo mental del personal laboral y generar el impacto deseado, para continuar con acciones tendientes a mejorar la

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

 <p>Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	 <p>HUMANIZATE</p>
--	--	---

calidad de vida laboral, fortaleciendo la satisfacción y la motivación con el reconocimiento brindado por el Hospital en su trabajo, como aspecto fundamental para mejorar el clima laboral.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los servidores públicos 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 la visión institucional.



Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define “las Entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto — Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores públicos programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que 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 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

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

 <p>Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7</p>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	 <p>HUMANIZATE</p>
--	---	---



De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos ,experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área es la de calidad de vida laboral ,en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña ,procesa, ejecuta y evalúa sus sentimientos,creencias,gustos, temores, expectativas y necesidades que se manifiesten mediante interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer alguno de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

“Comprometidos con su Salud”

 <p>Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	 <p>HUMANIZATE</p>
--	--	---

Decreto 1083 de 2015



Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores públicos. Los estímulos se implementaran a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los servidores públicos 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 convenios 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, Cajas de compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando sus trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los servidores públicos.

Parágrafo 1º. (Modificado para el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los servidores públicos públicos.

“Comprometidos con su Salud”

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los servidores 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 para 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.

Artículo 2.2.10.3. 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 Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.



Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los servidores públicos 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 servidores públicos 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.

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los servidores públicos, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.



Artículo 2.2.10.7. 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 prepensionados 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 desarrollara metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los servidores públicos y asesorara en su implantación.

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.

“Comprometidos con su Salud”

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptara anualmente el plan de incentivos institucionales y señalara en el los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores servidores públicos 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 servidores públicos de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores públicos se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinara 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 servidores públicos de libre nombramiento y remoción de Gerencia Publica, se efectuara de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás servidores públicos de libre

“Comprometidos con su Salud”

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los servidores públicos de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos 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 decreto.

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.



Artículo 2.2.10.12. Los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

Artículo 2.2.10.13 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

“Comprometidos con su Salud”

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.



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.

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 servidores públicos 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 servidores públicos 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.

“Comprometidos con su Salud”

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

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 servidores públicos, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16 Seccional o regional. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.



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.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia,

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

 <p>Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	 <p>HUMANIZATE</p>
--	--	---

protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.



De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elemento constitutivo presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significancia para la vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente Laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional per lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

“Comprometidos con su Salud”

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL



Crear condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones Públicas los Programas de Bienestar, Estímulos e incentivos para los servidores públicos.
- Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios públicos y de sus equipos de trabajo.
- Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónicas que influyan en el rendimiento laboral de los servicios públicos del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Fortalecer en los servidores públicos del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y por lo tanto, requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores públicos tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes favorables frente al servicio

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

público y al mejoramiento continuo del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E.

5. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E, se encuentra enmarcado dentro las Políticas Nacionales e institucionales de Administración de Personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los Servidores Públicos.

Adicionalmente, el presente plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en grupal.

Al elevar el nivel de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional, que responda a la satisfacción de los usuarios.



6. BENEFICIARIOS

6.1. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Los servidores públicos del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E que ostenten derechos de carrera Administrativa o de libre Nombramiento y Remoción de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad que por su desempeño individual sean

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

 <p>Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	 <p>HUMANIZATE</p>
--	--	---

calificados en el nivel sobresaliente y/o que participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Asimismo, quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo con el Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E.

6.2. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Todos los servidores públicos del Hospital Francisco de Paula Santander y su núcleo familiar.

Para todos los efectos se entenderá por núcleo familiar 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.



7. OBLIGACIONES

7.1. DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por el Grupo de Trabajo de Talento Humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 – PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
---	---------------------------------------	---

- Poner a disposición del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la Entidad considere pertinente.

7.2. DEL HOSPITAL FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E.

8. PERIODICIDAD



Anualmente, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo del Comité de Bienestar Social o el órgano colectivo que haga sus veces, ejecutara, realizara seguimiento y evaluare el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

9. FINANCIAMIENTO

El financiamiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se realizara con recursos del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E., con un presupuesto para la vigencia de 2019 así: rubro 202020020902 \$90.588.400 y rubro 201020020902 \$36.312.400; para un total de CIENTO VEINTE Y SEIS MIL NOVECIENTOS MIL OCHOCIENTOS PESOS M.CTE. (\$126.900.800, 00).

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
 Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
 Web: www.hfps.gov.co

 <p>Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	 <p>HUMANIZATE</p>
--	--	---

10. BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo al diagnóstico y con el fin de promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, a través del programa de Bienestar Social del Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Se determinaron varias áreas de intervención que reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, las cuales conllevan a niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se verán reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior del Hospital como hacia la ciudadanía, y a continuación se relacionan:

10.1. AREA RECREATIVA Y DEPORTIVA

Esta área representa un instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación contundentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.



Las acciones que se emprendan en este sentido estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

10.2. AREA PROMOCION Y PREVENCION SALUD

Proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

 Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	 HUMANIZATE
--	---	---

Por otra parte, esta área procurara proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas.

10.3. AREA SOCIAL

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse, siendo este espacio una oportunidad de intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr que la comunicación se desarrolle de manera tal que las relaciones interpersonales construyan una cultura fundamentada en los valores institucionales.

10.4. AREA PRE PENSIONADOS

Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.



10.5. PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES

Desarrollar aptitudes artísticas y actitudes culturales que permitan al funcionario expresar libremente sus ideas y sentimientos con el fin de aislar el estrés generado en el trabajo y fortalecer su identidad cultural.

Con la realización de las actividades de tipo social y cultural, se busca rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte

“Comprometidos con su Salud”

Carrera 9 No. 2 – 92 Barrio Centro Santander de Quilichao – Cauca
Teléfonos: (2) 8292423 – 8443098 –PBX 8443156 Ext. 129-254
talentohumano@hfps.gov.co
Web: www.hfps.gov.co

 Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	 HUMANIZATE
--	---------------------------------------	---



un mismo espacio, relacionándose con personas que tiene otro tipo de pensamientos y su propia construcción del mundo que los rodea. Una de las actividades que desarrollara tal objetivo, es la conmemoración de fechas especiales, tanto institucionales como personales, creándose una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Para todos los efectos, la participación del beneficiario en estas actividades es absolutamente voluntaria y por tanto su no participación no dará lugar a ningún tipo de reconocimiento o reintegro.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS FRANCISCO DE PAULA SANTANDER E.S.E		HOSPITAL CRONOGRAMA
AREAS DE INTERVENCION	ACTIVIDADES	FECHA
EDUCACIÓN CONTINUA	Aporte Educativo	Junio y Agosto 2019
RECREATIVA Y DEPORTVA	Realización salida Institucional de Recreación y esparcimiento	Según programación por proceso
AREA SOCIAL	Plan Exequial	Según programación por proceso
RECREATIVA Y DEPORTVA	Convenios con Gimnasios	Según programación por proceso
PREPENSIONADOS	DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA (ASESORIA EN PENSIONES, CONSEJERIA Y PSICOLOGIA, ELABORACION DE TRAMITES, CAPACITACION, EXAMENE Y EVENTO DE RETIRO)	Según programación por proceso
AREA SOCIAL	EXALTACIÓN Y CONMEMORACIÓN DE FECHAS ESPECIALES	Según programación por proceso
RECREATIVA Y DEPORTVA	INTEGRACION ENTRE LOS COLABORADORES.	Según programación por proceso
RECREATIVA Y DEPORTVA	ACTIVIDAD CULTURAL Y SOCIAL PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS	Según programación por proceso
RECREATIVA Y DEPORTVA	CAMINATAS QUE ESTIMULEN HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES Y DE IMPACTO AMBIENTAL	Según programación por proceso

“Comprometidos con su Salud”

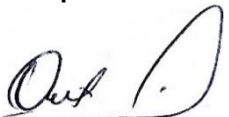


 <p>Hospital Francisco de Paula Santander E.S.E. Mediana Complejidad Nit. 891500084-7</p>	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	
--	---------------------------------------	---

RECREATIVA Y DEPORTIVA	CONVENIOS CON CENTROS DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO PARA ESTILOS DE VIDA SALUDABLES PARA LOS COLABORADORES.	Según programación por proceso
RECREATIVA Y DEPORTIVA	JORNADAS DEPORTIVAS	Según programación por proceso

12. ESTIMULOS E INCENTIVOS

Como políticas y mecanismos, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carrera administrativa que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las actividades del programa de Estímulos e incentivos.

El Comité de Bienestar Social elabora el instructivo donde se establecen lineamientos para el otorgamiento de estímulos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa. Lo anterior en cumplimiento al Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998, Título II, Capítulo del 1 al capítulo V. Este instructivo está en proceso de revisión y aprobación.

Elaborado por 	Revisado por 	Aprobado por 
Proceso: Gestión Talento Humano	Proceso: Planeación, Gestión y Proyectos	Proceso: Subgerencia Administrativa
Fecha: Enero de 2019	Fecha: Enero de 2019	Fecha: Enero de 2019

“Comprometidos con su Salud”