





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

VERSION 06



	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
REVISÓ	Sandra Yolima Reyes Rojas	Coordinadora Administrativa	
	Yenny Angelica Sánchez Clavijo	Líder de Calidad	
	Patricia López Beltrán	Referente Planeación	
APROBÓ	Lina Yinneth Vega Hidalgo	Gerente	

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código	 <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</small>
		TH-GD-PL 01	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Version	
		V06-2023	
		Página 2 de 38	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
01	25/05/2018	Creación del documento
02	30/01/2019	Vigencia 2019
03	30/01/2020	Vigencia 2020
04	29/01/2021	Vigencia 2021
05	28/01/2022	Vigencia 2022
06	27/01/2023	Vigencia 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo.....	3
2. Alcance.....	3
3. Marco Normativo.....	3
4. Marco Teórico.....	5
5. Fundamentación y Justificación.....	7
6. Diagnostico.....	7
7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.....	17
<p>Este Plan de Bienestar Social e Incentivos busca a través de las acciones y actividades formuladas contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de vida saludable, la participación y el fortalecimiento del vínculo emocional y afectivo del servidor público y su núcleo familiar.17</p>	
➤ Área de Deporte	20
EVALUACIÓN DE IMPACTO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS.	26

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 3 de 38	

1. Objetivo

Velar porque el Talento Humano de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina y sus redes integradas tengan un ambiente laboral adecuado donde todos sus colaboradores gocen de una apropiada armonía con sus compañeros y familia, reflejándose en sus actividades diarias y permitiendo incrementar el sentido de pertenencia.



2. Alcance

De conformidad con la normatividad vigente, son beneficiarios de los programas de bienestar social e incentivos, todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina.



3. Marco Normativo

Se hace mención a continuación del marco normativo que rige el funcionamiento de la entidad en los temas relacionados con los incentivos institucionales.

- **Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículo 13 al 38):** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado (Reglamentado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015), 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 empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 734 de 2002:** Código Único Disciplinario. Título IV Derechos, Deberes, prohibiciones, incompatibilidades; impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público. Artículo 33, numerales cuatro y cinco.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 4 de 38	

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
 - **Decreto 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909/04 y el Decreto-ley 1567/98. Capítulo II sistema de estímulos Artículo 69 al 85.
 - **Decreto 1083 de 2015:** 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. (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos
 - **Decreto Ley 894 de 2017:** Por lo cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
 - **Ley 1857 de 2017:** Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
 - **Decreto 51 de 2018:** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
 - **Decreto 648 de 2018:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
 - **Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
 - **Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005:** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 5 de 38	



valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

- **Decreto 612 de 2018:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- **Ley 1952 de 2019,** Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:
 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.



4. Marco Teórico

Para contextualizar al lector con la temática tratada dentro del plan de Bienestar e Incentivos institucionales, se hace mención de los siguientes términos:

- **Bienestar social:** El Decreto Ley 1567/1998, Artículo 20. Lo define como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Incentivos Estrategia de motivación:** orientada a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral, a través del reconocimiento del desempeño individual en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman la planta del Talento Humano de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina.
- **Incentivos Pecuniarios:** Es un reconocimiento económico que se asigna a los mejores equipos de trabajo de una entidad pública y su monto puede ser hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos.
- **Incentivos no Pecuniarios** Es un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 6 de 38	

- **Calidad de Vida Laboral.** La función Pública la define como: La existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.
- **Clima Laboral Hace referencia** “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Estas características de la entidad son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma entidad”
- **Valor público:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas
- **Desvinculación Laboral Asistida** Según el Decreto 1083 de 2015, 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:
 - 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.
 - Preparar a los Pre-pensionados para el retiro del servicio.
 - Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
 - Fortalecer el trabajo en equipo.
 - Adelantar programas de incentivo.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 7 de 38	

5. Fundamentación y Justificación

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un programa de Bienestar Social e incentivos en la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina obedecen a necesidades de tipo Legal y Social.

Social porque con la implementación del Plan de Bienestar se garantiza y facilita el desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los funcionarios. Y legal porque el Decreto-Ley No. 1567 de 1998 así lo dispone en su Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL, artículos No. 20-25 y del decreto No. 1227 de abril 21 de 2005 Capítulo II, SISTEMAS E INCENTIVOS, Artículos No. 69-77.

6. Diagnostico

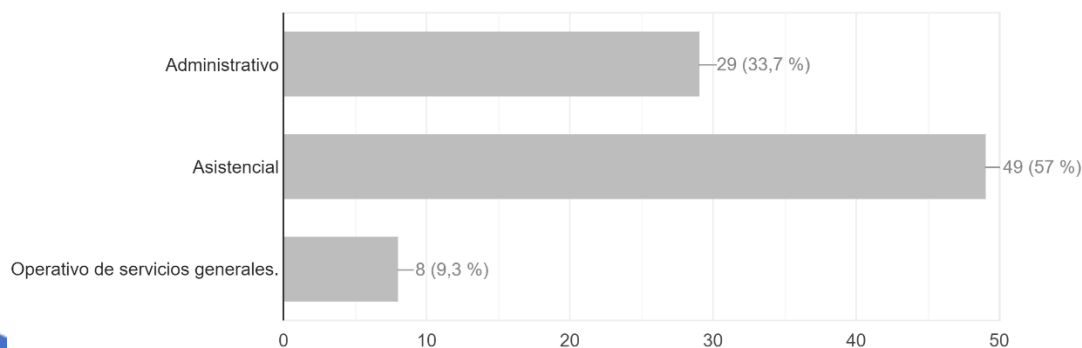
El Plan de Bienestar Social y Incentivos para la vigencia 2023 de La Empresa Social del Estado Región de Salud Medina se construyó a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta virtual realizada entre el 05 al 08 de enero de la presente vigencia, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades. De acuerdo con el análisis del diagnóstico participaron el 86 de los colaboradores.

Por lo tanto, el análisis arrojó la siguiente información:

Modalidad del cargo al cual perteneces:

Modalidad del cargo al cual perteneces:

0 de 86 respuestas correctas





HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 8 de 38

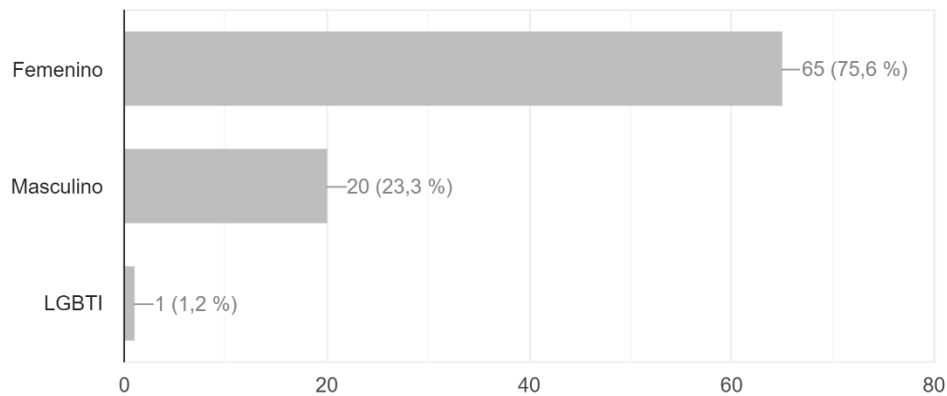


EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

Genero

Genero

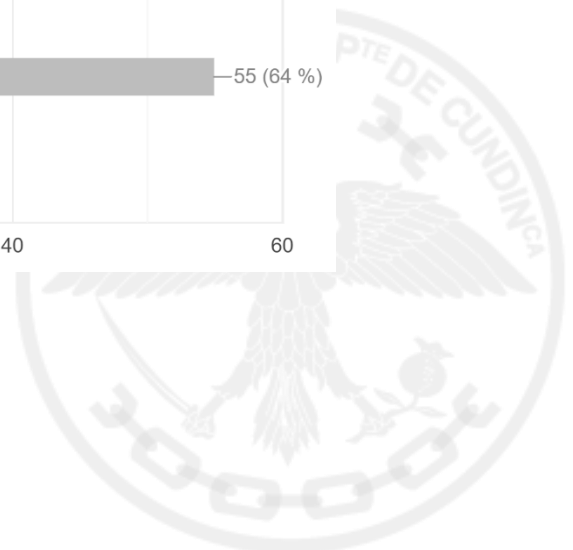
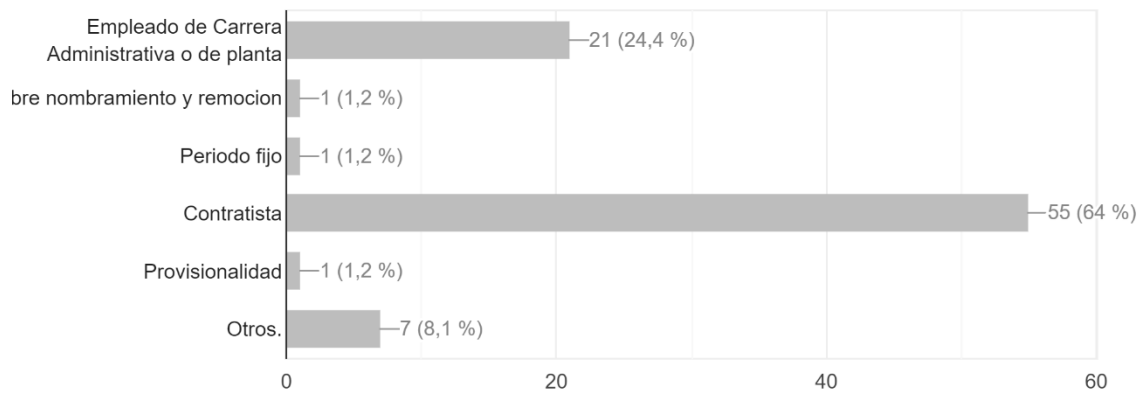
0 de 86 respuestas correctas



Tipo de Vinculación

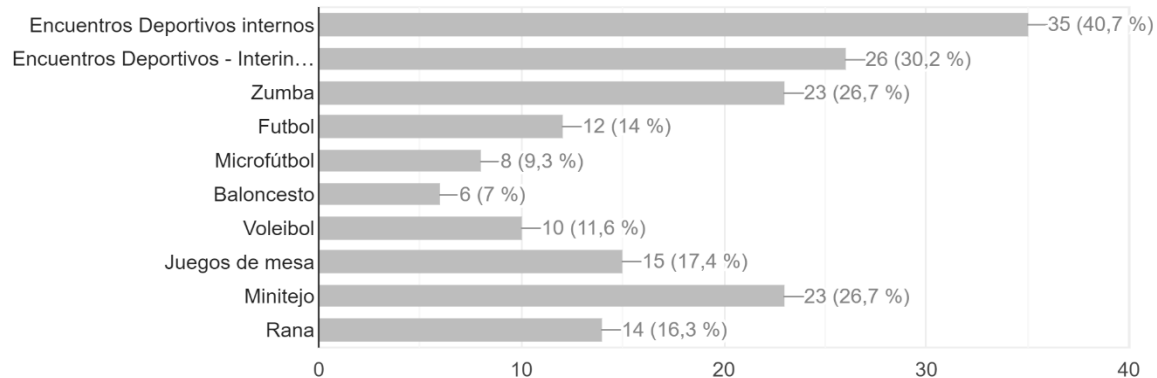
Tipo de vinculación:

0 de 86 respuestas correctas



De las siguientes actividades propuestas indique las de su interés:

0 de 86 respuestas correctas





Fila 1: Deportivas

De acuerdo a las actividades propuestas en la encuesta:

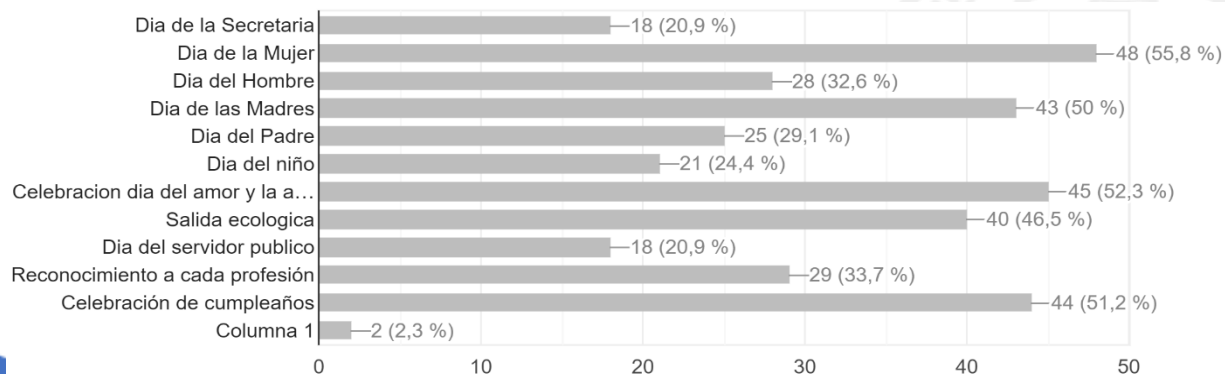
- 35 personas quieren que se realicen lo siguiente encuentros deportivos internos
- 26 personas desean encuentros deportivos interinstitucionales
- 23 personas quieren zumba
- 23 les gusta el minitejo
- 15 les gusta los juegos de mesa
- 14 el juego de rana.
- 12 personas quieren jugar futbol
- 10 personas el voleibol
- 8 personas les gustaría jugar Microfutbol
- 6 personas le interesan el baloncesto

OTROS	
7	Aeróbicos
	Aeróbicos
	Aeróbicos o estiramientos en las mañanas o tardes, 5 minutos
	Aerobics
	Cardio y multifuncional
	Gimnasio
	Gym
3	Caminata
	caminata



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 10 de 38	

	caminatas ecológicas
3	Cine
	Cine
	Cine
2	Natación
	Natación
1	Ejercicios
1	Integraciones
1	Juegos
1	Manualidades
1	Motivación y agradecimiento a aquellos colaboradores de la institución
1	Pimpón
1	Trabajar 4 días a la semana
1	Billar
1	Bolos
1	Campeonatos por áreas o sedes institucionales
1	Canicas
1	Capacitaciones
1	Compartir
1	Desayunos y entrenamientos
1	Activada general
1	Actividades de reflexión

Recreativas y Vacacionales



Fila 1: Fila 1

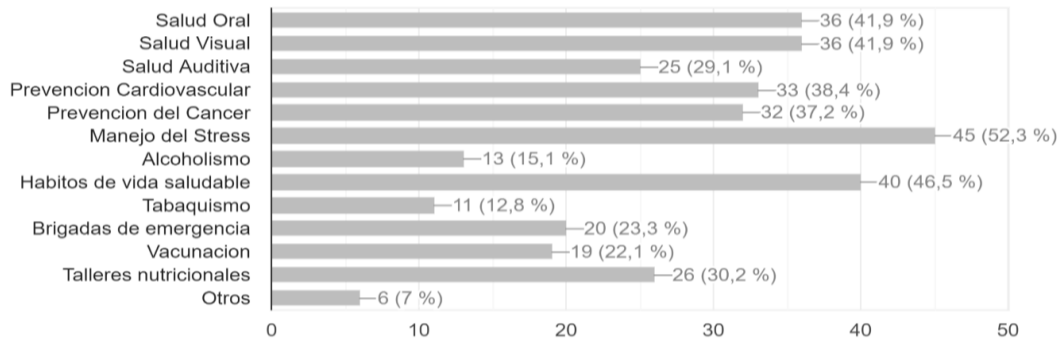
 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 11 de 38	

De acuerdo a la pregunta sobre que les gustaría de actividades recreativas y vacacionales:

- 48 personas dicen que se les celebre el día de la mujer
- 45 quieren celebración del día de amor y amistad
- 44 celebración de cumpleaños
- 43 quieren que se celebre el día de las madres
- 40 que se hagan salidas ecológicas
- 29 que se haga reconocimiento a cada profesión
- 28 que se celebre el día del hombre
- 25 persona desean que se celebre el día del padre
- 21 que se celebre el día del niño
- 18 que se celebre el día del servidor publico
- 18 el día de la secretaria

OTROS	
1	Cine
1	Actividades
1	Celebración del día de los profesionales
1	Día de la enfermera
1	Día de la mujer
1	Día de las madres
1	Día de los cumpleaños
1	Día del médico
1	Día del niño para los que estén hospitalizados
1	familiar
1	Jornada de esparcimiento
1	Paseo a piscina
1	reconocimiento para todas las labores
1	Recreativas
1	Vacacionales

0 de 86 respuestas correctas



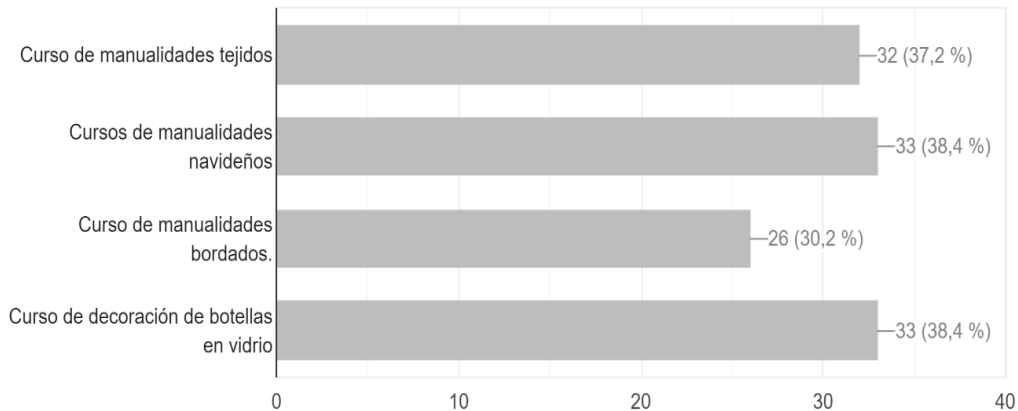
De acuerdo a la respuesta de nuestros colaboradores:

- 45 persona manejo de stress
- 40 personas hábitos de vida saludable
- 36 personas Salud Oral
- 36 personas Salud visual
- 33 personas prevención cardiovascular
- 32 personas prevención del cáncer
- 26 personas talleres nutricionales
- 25 personas salud auditiva
- 20 personas brigadas de emergencia
- 19 personas en vacunación
- 13 personas en alcoholismo
- 11 personas en tabaquismo
- 6 personas otros

OTROS	
3	Talleres nutricionales
	Talleres nutricionales
	Nutrición
2	Salud visual
	Salud visual
1	Métodos de planificación familiar
1	Drogas
1	estilos de vida saludables tener buenos hábitos
1	Pausas activas
1	Prevención de VHI

Capacitación Informal en Arte y Artesanía

0 de 86 respuestas correctas





Fila 1: Fila 1

De acuerdo a la respuesta de nuestros colaboradores:

- 33 personas quieren curso de manualidades navideños
- 33 personas les gustaría curso de decoración de botellas de vidrio
- 32 personas quieren curso de manualidades en tejido
- 26 personas les gustaría curso de manualidades bordados

OTROS
Actividades manualidades con material reciclable
Bordados
Curso de manualidades
Curso de manualidades con reciclaje.
Curso de manualidades con resina
Curso de tejidos
Curso manualidades
Curso manualidades en foamy
Manualidades con foamy
Manualidades en barro
Manualidades tejidas
Manualidades
Manualidades

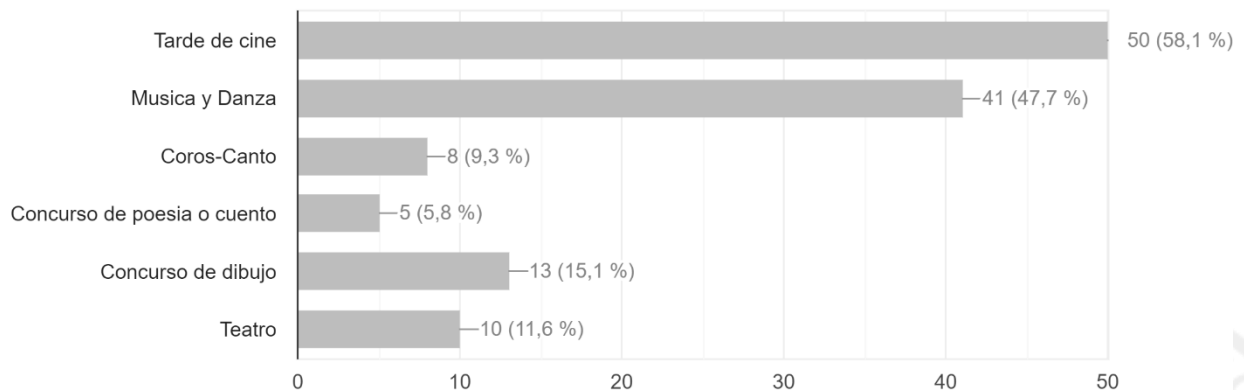


 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 14 de 38	

Cursos de decoración
Cursos de máquinas
Cursos de sistemas
Decoración
Dibujo
Pintura
Paisajes
Gastronomía
Ofimática
Origami, pintura
Tarde de esparcimiento
Vasos

Artísticos y Culturales

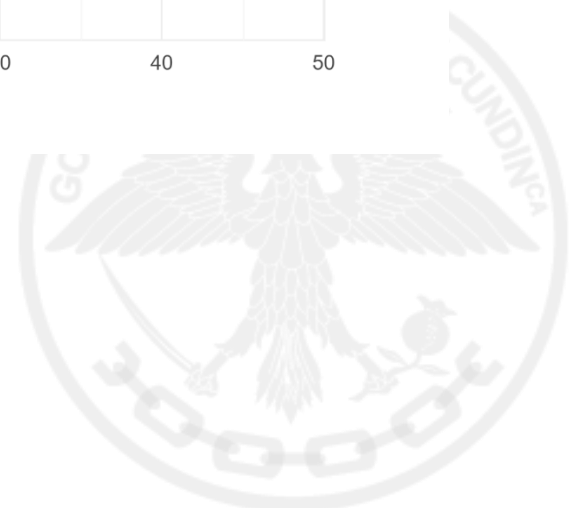
0 de 86 respuestas correctas





Fila 1: Fila 1

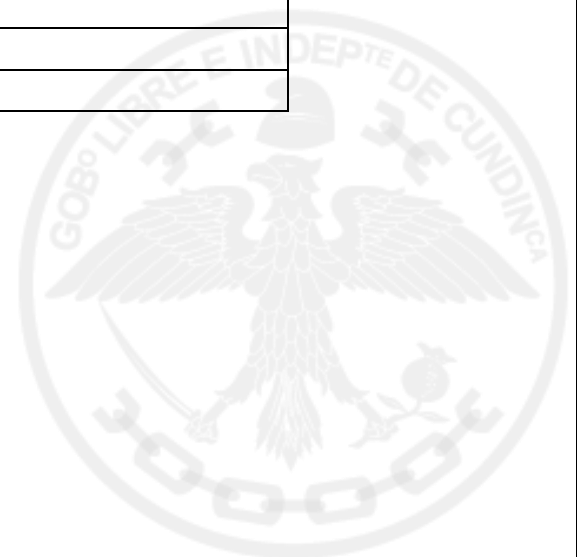
De acuerdo a la respuesta de nuestros colaboradores:

- 50 personas quieren tarde de cine
- 41 personas música y danza
- 13 personas curso de dibujo
- 10 personas teatro
- 8 personas coros y canto
- 5 personas concurso de poesía o cuento

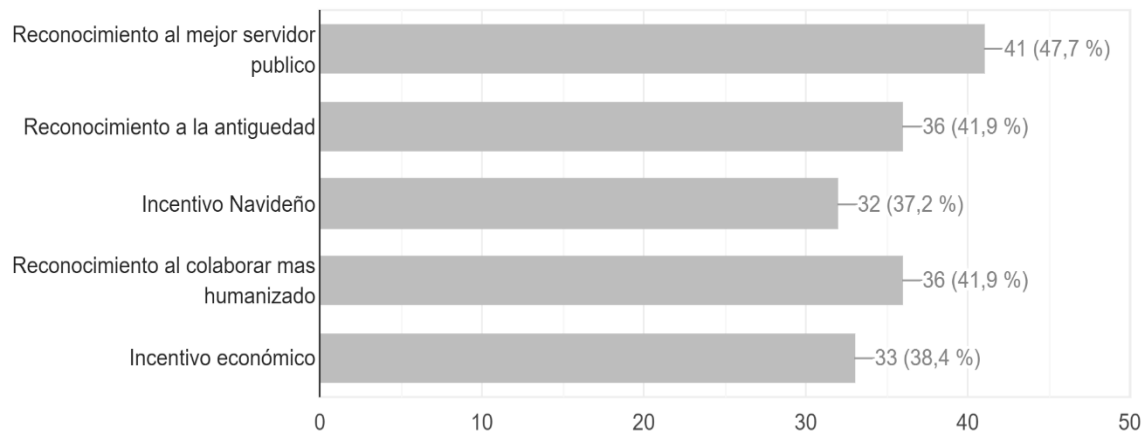


 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 15 de 38	

OTROS
Abata
Aeróbicos
Anaconda
Vals
Buenas películas nuevas no viejas
Cuenteros
Curso de instrumento
danza
Danzas folclóricas del municipio
Ejercicio
Espiritualidad
Karaoke
Música
Musicales
Película
Pintura
Tarde de cine
Tarde de cine
Tarde de cine
Tarde de cuentos y leyendas
tarde de danza
Tarde le lectura
Tarde de compartires
Teatro



0 de 86 respuestas correctas





Fila 1: Fila 1

De acuerdo a la respuesta de nuestros colaboradores:

- 41 personas quieren reconocimiento al mejor servidor publico
- 36 personas desean el reconocimiento a la antigüedad
- 36 personas quieren reconocimiento al colaborador más humanizado
- 33 personas quieren incentivos económicos
- 32 personas desean incentivo navideño

OTROS	
3	incentivo navideño
	Incentivo navideño
	Incentivo navideño
2	Compañerita
	Al compañerista
1	Por el tiempo que lleva trabajando
1	Premiación
1	Realizar paseo institucional
1	Reconocimiento al más puntual
1	Reconocimiento a la antigüedad
1	Reconocimiento al mejor esfuerzo en decoración temática
1	reconocimiento al mejor servidor publico

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 17 de 38	

1	Reconocimiento mensual tabla de honores
1	Reconocimientos mensuales por cumplimiento de labores y esmero
1	Tener en cuenta al personal asistencial en los incentivos.
1	Mejor esfuerzo para mejor instituto
1	Al mejor amigo
1	Algún incentivo
1	Conductores
1	Humanización
1	Incentivo económico



7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Este Plan de Bienestar Social e Incentivos busca a través de las acciones y actividades formuladas contribuir en la generación de escenarios de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida laboral, desarrollando estilos de vida saludable, la participación y el fortalecimiento del vínculo emocional y afectivo del servidor público y su núcleo familiar.

Áreas de Acción.

Está conformado por los procesos y actividades permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación y compromiso del colaborador con la institución, aunado al cumplimiento de los Estándares 104 y 115 del Manual de Acreditación en Salud.

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo del Programa de Bienestar social e incentivos, en la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina se han establecido las siguiente áreas de acción o de intervención: Protección y Servicio Social y Calidad de vida laboral, a estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo de tiempo, en los que, tanto los colaboradores como el funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida, de manera que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, que permitan desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con el Hospital.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 18 de 38	



- Área Organizacional
- Área de Capacitación y Formación
- Área de Protección
- Área Deportiva
- Área Cultural, Social y Recreativa
- Preparación a los Pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Cultura organizacional
- Trabajo en equipo
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento.

➤ **Área Organizacional**

El programa de Bienestar social e Incentivos de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, intervendrá en el área organizacional con el fin de mejorar y mantener la calidad de vida en el ámbito de trabajo, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional de sus servidores, mejorando las condiciones de trabajo la capacidad para desempeñar mejor su participación en el logro de la misión de la Institución.

Dentro de esta área se han definido las siguientes actividades a desarrollar:

- **Inducción a los Colaboradores:** Durante el año se deberán realizar inducción a todos los colabadores que ingresen a la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, las cuales se incluirán en el programa anual de capacitación aprobado por la Gerencia. Cada área de la entidad comentara los aspectos relevantes que deban ser conocidos por todos los colaboradores del Hospital.
- **Reconocimiento al mejor servidor Público:** Cada final de año se reconocerá al mejor servidor de la entidad. Esta persona será la que haya obtenido el máximo puntaje en la evaluación del desempeño y se hará mediante la entrega de una mención de exaltación y reconocimiento el cual deberá reposaren la hoja de vida del funcionario.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código	 <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</small>
		TH-GD-PL 01	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Version	
		V06-2023	
		Página 19 de 38	

- **Reconocimiento al colaborador más humanizado:** La Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, reconocerá cada cuatro meses al mejor colaborador.
- **Reconocimiento de fechas especiales a través de tarjetas virtuales:** Se reconocerán a cada uno de los colaboradores en su día de cumpleaños por medio de una tarjeta virtual en los grupos de Wasap Web y fechas especiales.
 - Por cumpleaños
 - Por fechas especiales

➤ **Área de Capacitación y Formación**



El objetivo de intervenir en el área de capacitación dentro del bienestar social de La ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar es el de afianzar y promover el desarrollo de los conocimientos de sus servidores y contribuir a una mejor ejecución de su labor mediante el perfeccionamiento de sus habilidades y aptitudes, y actualización en temas referentes a su desempeño laboral y de salud ocupacional, pretendiendo así el fortalecimiento personal e institucional.

- **Capacitación no formal:** Incluye cursos, talleres, charlas y toda clase de capacitación, para lo cual la entidad deberá crear y desarrollar el plan anual de capacitación y los convenios que se requieran para llevarlo a cabo.

➤ **Área de Protección**

El Plan de Bienestar social e Incentivos de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina persigue en el área de protección, desarrollar planes y actividades de promoción y prevención que permitan proteger y mejorar los niveles de salud del servidor a través del uso de los programas ofrecidos por las Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

- **Capacitaciones y/o actividades de Promoción y Prevención de la salud:** Teniendo en cuenta la promoción de la salud y la prevención de enfermedades

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 20 de 38	

mediante el desarrollo de capacitaciones que conlleven al auto cuidado como el refuerzo de los mejores hábitos saludables.



El Área Preventiva procura 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.

Estas actividades buscan crear en los funcionarios del Hospital, la cultura sobre la importancia de la prevención de enfermedades, con el fin de obtener un mejor nivel de vida, de lo que se verá reflejado con un estilo de vida saludable, teniendo en cuenta que debemos ser ejemplo para la comunidad como personas saludables, dado el caso de que laboramos en una empresa dedicada a cuidar la salud de la población.

➤ Área de Deporte

Para el área deportiva, como bienestar social en la institución se tiene como objeto desarrollar actividades que buscan crear y conservar hábitos sanos de salud física y mental y la disciplina individual y colectiva de sus funcionarios mediante el deporte formativo, recreativo y competitivo. Así mismo se pretende fortalecer valores como el respeto al otro. La responsabilidad consigo mismo y con los demás, el sentido de pertenencia institucional y la integración, permitiendo alcanzar niveles de desempeño más altos.

- **Encuentros Deportivos:** Llevar a cabo encuentros deportivos con funcionarios de otras instituciones con el fin de desarrollar actividades competitivas, orientadas a fomentar el respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios.
- **Caminata Ecológica:** Con el fin de fomentar un buen clima organizacional realizaremos una caminata ecológica donde nos permita practicar el senderismo es una oportunidad para que estemos en contacto con la naturaleza, libres de estrés, y exploremos la naturaleza de otra manera. Se trata de un deporte no competitivo apto para cualquier tipo de persona, en el que se realiza una caminata por rutas verdes. Al practicar senderismo podremos disfrutar de paisajes únicos, oxigenando cuerpo y mente.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 21 de 38	



➤ Área Social, Cultural y Recreativa

Esta área en la que el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, comprende actividades que tienen como fin, fomentar espacios para la distracción como un instrumento de equilibrio para la vida del trabajo respondiendo a las necesidades de integración con su grupo familiar y social, a la identidad cultural institucional y al sentido de pertenencia con la entidad al festejar fechas especiales.

Las acciones a desarrollar en el Área Cultural pretenden desarrollar aptitudes artísticas, así como la información pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación. Hay que recalcar que, en lo concerniente a la Capacitación en Manualidades, el cual va dirigido en su totalidad a las funcionarias, se busca crear un medio de trabajo independiente en las beneficiarias y un ahorro dentro de su hogar en la adquisición de objetos decorativos.

Se busca promover la participación e integración de los funcionarios y asesores, propiciar el desarrollo de sus capacidades de expresión, imaginación y creación y de las diferentes manifestaciones culturales mediante la organización de eventos lúdicos. Se deberán llevar a cabo las siguientes actividades:

- **Navidad y despedida de Año:** Cada final de año se llevará a cabo una jornada de integración para celebrar la navidad y despedir el año además de celebrar las novenas navideñas en conjunto con la comunidad, este incentivo puede ser a través de un compartir.
- **Cartelera con listado de Cumpleaños:** Se deberá elaborar una cartelera donde se publique la fecha de cumpleaños de cada funcionario, con el fin de recordar estas fechas y dar las felicitaciones a cada uno, cada que ingrese un nuevo funcionario se deberá de agregar su fecha de cumpleaños en esta cartelera.
- **Curso de manualidades:** Se organizarán actividades de manualidades donde contribuyan al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios que conlleven a la recreación y bienestar de los colaboradores.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 22 de 38	

➤ **Preparación a los Pre-pensionados para el retiro del servicio.**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Se pretende institucionalizar el programa de Retiro Laboral, para que el trabajador cuente con las herramientas e instrumentos óptimos de tipo emocional y material, que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales y dar paso al aprovechamiento del tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad.



➤ **Cultura organizacional**

La Cultura Organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una institución tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización, la cual se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como principios que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Es por ello que el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP ha desarrollado una estrategia para fortalecer los valores del servidor público.

El Código de Integridad, busca orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe ser su comportamiento en su labor para promover su transparencia e integridad.

Con este fin, se busca que “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, haga parte del engranaje de las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de éste en el componente de Política de Talento Humano, dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 23 de 38	

➤ **Trabajo en equipo**

Se entiende 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.



Los asuntos relacionados con este ítem se abordan tanto en el plan de capacitación de la Entidad como en el plan de incentivos, donde se hace mención y se destaca el trabajo en equipo.

➤ **Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento.**

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Dando cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años con el definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; la Oficina de Talento Humano en el 2021 realizó la evaluación del clima laboral, tomando como guía el documento elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, “La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión”.

Con los resultados obtenidos del diagnóstico, se inician acciones en esta temática, tendientes a mejorar los asuntos que lo ameriten, propendiendo por un ambiente laboral sano que permita generar compromiso por parte de los colaboradores con la satisfacción de demandas de usuarios y toda la población objetivo.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 24 de 38	



Insumos para la definición del plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

- Resultados de encuesta de clima institucional 2022
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y Resultados FURAG 2021
- Resultados Plan de Bienestar e Incentivos 2022.
- Encuesta de necesidades de Capacitación y Bienestar 2023.

Énfasis del plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

- Plan de Transformación Cultural
- Actividades de Bienestar social
- Incentivos Institucionales
- Actividades para el retiro de la persona

Nombre de la tarea	Descripción	Responsable de tarea	EN	FE	MA	AB	MA	JN	JL	AG	SE	OC	NO	DI
Zumba	Integración de los funcionarios donde se fomenta la actividad física	Comité de Bienestar Social-TH				X							X	
Caminatas Ecológicas	Caminatas ecológicas donde se pueda darle momentos de integración y relajación a los funcionarios enseñándoles a cuidar la naturaleza.	Comité de Bienestar Social-TH								X				
Encuentro deportivos internos	Encuentros deportivos donde le permita a los funcionarios cambiar sus rutinas diarias y fomentar el cuidado personal mediante la actividad física	Comité de Bienestar Social-TH						X						
Celebración de días especiales	Integración de los funcionarios de todas sus sedes permitiéndoles espacios de compartir y conocerse además de disfrutar un espacio de sana diversión.	Comité de Bienestar Social-TH	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Celebración día del amor y amistad	Celebración del día de amor y amistad que les permita a los colaboradores crear lazos de amistad y fortalecimiento de las mismas.	Comité de Bienestar Social-TH									X			

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 26 de 38	



EVALUACIÓN DE IMPACTO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS.

Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato evaluado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes.

En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar la mejora que se han suscrito con su proceso de satisfacción y bienestar en las actividades.

Indicadores del Plan de Bienestar e Incentivos Institucional

Nombre del Indicador	Objetivo del indicador	Formula del indicador	Unidad de Medición	Responsable de la Recolección	Frecuencia de Analisis	Meta
Cumplimiento	Medición de la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar	Número de actividades realizadas en el periodo / Total actividades programadas en el periodo	%	Profesional de TH	Anual	100
Participación	Medición de la asistencia de los colaboradores en las actividades del Plan de Bienestar	Número de asistentes a la actividad/ Total colaboradores programados para asistir a la actividad.	%	Profesional de TH	Anual	100
Ejecución de recursos	Medición de ejecución del presupuesto de institucional de Bienestar.	Presupuesto ejecutado / Presupuesto total de Bienestar.	%	Profesional de TH	Anual	100

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 27 de 38	

Anexo

CALENDARIO DE FECHAS CONMEMORATIVAS 2023

enero 2023						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 28 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

febrero 2023

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 29 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

marzo 2023						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
		Día del contador Publico				
6	7	8	9	10	11	12
		Día internacion al de la mujer				
13	14	15	16	17	18	19
						Día del hombre
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 30 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

abril 2023

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
				Día Mundial de la Salud		
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
					Día de la Tierra	Día del Idioma
24	25	26	27	28	29	30
		Día de la Secretaria		Día del Bacteriologo y del niño		



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 31 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

mayo 2023						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
				Día de la Enfermera		Día de la Madre
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 32 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

junio 2023

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
Día del medio ambiente						
12	13	14	15	16	17	18
					Día del Higiene Oral	Día del Padre
19	20	21	22	23	24	25
			Día del Abogado			
26	27	28	29	30		
	Día del Servidor Público					



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 33 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

julio 2023

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 34 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

agosto 2023

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
				Día del Nutricionista		
14	15	16	17	18	19	20
			Día del Ingeniero			
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023



Página 35 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

septiembre 2023

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
	Día de Amor y Amistad					
25	26	27	28	29	30	

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 36 de 38	

octubre 2023						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
	Día del Odontólogo					
9	10	11	12	13	14	15
			Día de la raza			
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
				Día del Mensajero		
30	31					



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 37 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

noviembre 2023						
L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
		Día del Vigilante			Día del Administrador	
6	7	8	9	10	11	12
		Día de la Radiología				
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
Día del Psicólogo						
27	28	29	30			



HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)

Código

TH-GD-PL 01

Version

V06-2023

Página 38 de 38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

diciembre 2023

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
						Día del Medico
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

