





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
REGIÓN DE SALUD
MEDINA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

VERSION 07



	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
	Oscar Mauricio Sánchez Bayona	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
REVISÓ	Molchizu Arango Giraldo	Líder de Calidad	
	Carlos Andrés Bustos Nova	Líder de Planeación	
APROBÓ	Lina Yinneth Vega Hidalgo	Gerente	

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 2 de 24	

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	Cambio de la plantilla y actualización de la vigencia
07	23/01/2024	Vigencia 2024

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.....	8
7.1. Áreas de Acción.....	8
➤ Área Organizacional.....	9
➤ Área de Capacitación y Formación	9
➤ Área de Protección	10
➤ Área de Deporte	10
➤ Área Social, Cultural y Recreativa	11
➤ Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.....	12
➤ Cultura organizacional	13
➤ Clima laboral	14
➤ Plan de incentivos	15
➤ Estrategia Salario Emocional	16
8. INSUMOS PARA LA DEFINICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	20

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 3 de 24	

9. ÉNFASIS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES....	20
10. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2024.....	20
11. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS.....	21

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

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 4 de 24	

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.
- 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.



 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 5 de 24	

- **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 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.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version	V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 6 de 24	

- **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.
- **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:

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	V02-2023	
		Página 7 de 24	

- 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.
- Salario emocional

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 2024 de La Empresa Social del Estado Región de Salud Medina se construyó teniendo en cuenta el cumplimiento del plan de acción del año 2023, las sugerencias y recomendaciones realizadas por los colaboradores en las encuestas de satisfacción.

También se tuvo en cuenta el autodiagnóstico de talento humano y las sugerencias realizadas por los líderes de procesos para implementar un plan de acción en todas las áreas de acción.

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 8 de 24	

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.

7.1. 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.

- 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
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento.
- Plan de incentivos
- Estrategia Salario Emocional

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 9 de 24	



➤ 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 colaboradores 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.
- **Reconocimiento al colaborador semestral:** La Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, reconocerá cada seis meses al mejor colaborador de las sede Medina y San Pedro de Jagua y Paratebueno y Maya.
- **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

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 10 de 24	

El objetivo de intervenir en el área de capacitación dentro del bienestar social de La ESE Región de Salud Medina 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 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**

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 11 de 24	



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.

➤ **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 los funcionarios, se busca crear un medio de trabajo independiente en los beneficiarios y un ahorro dentro de su hogar en la adquisición de objetos decorativos.

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 12 de 24	

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.
 - **Eventos Culturales:** Participación en los eventos culturales organizados por entes externos que nos inviten 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.
- **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.

El programa de Retiro Laboral denominado “Viviendo Felices” el cual se desarrollará basado en los siguientes ejes:

ETAPA	TEMA	DEFINICIÓN
	Proyecto de vida	Elaborar un modelo de vida para su nueva etapa lo que quiere hacer dependiendo de sus posibilidades internas y externas



 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 13 de 24	

ASPECTOS PSICOSOCIALES	Estrategias para enfrentar cambios	Resolver los conflictos obteniendo mejoras para enfrentar diferentes situaciones en la vida.
	Autoestima	Lograr que las personas puedan derribar las barreras impuestas por ellas; y mejorar la imagen de ellas mismas mediante la acentuación de un buen concepto propio
	Comunicación asertiva y habilidades sociales	Identificar las estrategias que hacen de la comunicación un proceso Asertivo. crear competencias que permitan reforzar o adquirir habilidades sociales para la adaptación a la nueva etapa de vida
	Técnicas de relajación	Dar pautas para manejo y liberación de estrés
ASPECTOS OCUPACIONALES	Hábitos y Conductas saludables	Ejercer el bienestar tanto físico como mental en la forma como se relacionan con el medio en el que se vive y se trabaja.
	Competencias Ocupacionales	Explorar en qué áreas están interesados en participar o adquirir nuevas habilidades en las que puedan ocupar su tiempo libre
ASPECTOS FINANCIEROS	Estrategias de búsquedas de créditos y cultura del ahorro	Brindar Educación Financiera y práctica a los funcionarios próximos al retiro
	Emprendimiento y organización cooperativa	Incrementar las capacidades sociales, productivas, administrativas y empresariales de los funcionarios próximos al retiro

Fuente: Oficina de talento humano

➤ **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

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version	V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 14 de 24	

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.

➤ **Clima laboral**

DIFINICIÓN: El clima laboral se refiere al ambiente que se crea y se vive en las organizaciones laborales, los estados de animo y como estas variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores.

Se considera que el clima organizacional llega a formar parte de la cultura de cada empresa, es decir, es parte de la personalidad propia de cada institución y es tan variable como el temperamento de cada persona que trabaja dentro de su ambiente.

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 2024 se realizara la evaluación del clima laboral en el segundo semestre , 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 ”.

 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 15 de 24	



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.

Temas susceptibles a desarrollar en el plan de intervención del clima organizacional

TEMA O VARIABLE	DIRIGIDO A	CON EL PROPOSITO DE:
ORIENTACION ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Coordinadores y lideres de procesos	Lograr que los lideres desarrollen y practiquen el liderazgo participativo para contribuir a un clima organizacional agradable. Tomar conciencia de los diferentes tipos de actitudes negativas. Reconocer la necesidad de ser responsable por las actitudes negativas y sus consecuencias. Como reforzar en forma permanente el comportamiento nuevo de carácter positivo.
TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Todos los colaboradores	Mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo logrando una comunicación asertiva.
PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PARA LA SALUD MENTAL	Todos los colaboradores	Prevenir situaciones de riesgo psicosocial y mental en los trabajadores de la institución.

➤ **Plan de incentivos**

Los planes de incentivos están dirigidos a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tienen como objetivo crear ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 16 de 24	

excelencia y de los equipos de trabajo; además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los colaboradores mediante el programa de calidad de vida laboral, deberá dirigirse a premiar específicamente a los colaboradores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

- **Incentivos pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se realizarán bajo votación dos veces al año.
- **Incentivos no pecuniarios:** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a individuos o equipos de trabajo.



PARAGRAFO: Salvedad. En ningún caso, los incentivos constituyen derechos adquiridos y no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial o prestacional de los funcionarios y sus valores no son considerados factores salariales para ningún efecto.

TEMAS SUSCEPTIBLES A DESARROLLAR EN EL PLAN DE INCENTIVOS

PROGRAMA	MODALIDAD	EJE PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	ACTIVIDAD
INCENTIVOS	Incentivos no pecuniarios	Bienestar y Equilibrio psicosocial	Reconocimientos por años de servicio mayores a 20 años.
	Incentivos Pecuniarios		Reconocimiento a mejor colaborador durante del semestre Reconocimiento al mejor servidor de la vigencia.

➤ Estrategia Salario Emocional

La ESE Región de Salud Medina centrada tanto en la productividad como en las personas, con el ánimo de reconocer el trabajo del otro y de aportar en la administración del tiempo libre, por lo tanto bajo la estrategia de salario emocional busca que esta se



 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 17 de 24	

mantenga en el tiempo y no tenga incidencia negativa en la productividad, logro de metas o en el clima laboral del área, obedece a una toma de conciencia por parte de los favorecidos, que es un “beneficio” como retribución al buen desempeño, que debe ser plenamente concertado, que nos acumulables y que por necesidad en la prestación de servicio, puede ser suspendido en los términos que el jefe inmediato lo requiera.

El objetivo de esta estrategia es fortalecer el equilibrio de vida de los colaboradores y el vínculo con su familias, reconocimiento que los colaboradores tienen una vida más allá de la vida laboral.



- Modalidades de los beneficios y sus componentes.

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	CONDICIONES DE USO
Disfruta tu día de cumpleaños	Le permite al colaborador tener libre el día de su cumpleaños	Que el colaborador tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos.	La ESE concederá un día remunerado al colaborador por su día de cumpleaños, si el funcionario cumple años en un día festivo o no laborable, la institución concederá un día hábil después del mismo. La Sigla en la asignación de turnos si le corresponde estar denotado como “DF” (Día Feliz). Como salario emocional.
Tiempo libre por votación	Le permite a todo colaborador disfrutar de 6 horas por haber votado en las elecciones y un día hábil por a ver ejercido como jurado de votación que se	Brindar al colaborador disfrutar del medio día por haber ejercido su voto en las elecciones y si fue jurado de votación tendrá adicional un día	

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version	V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 18 de 24	



	programen en el año	hábil por haber sido jurado de votación.	
Impulsar al bienestar	La ESE Región de Salud Medina contemplo dentro de sus remodelaciones una zona de cafetería para el uso de sus colaboradores	Colocar a disposición de los colaboradores un espacio adecuado para que puedan tomar sus onces, almuerzo o merienda	
Permiso remunerado para asistir a citas médicas, tanto propias como de sus padres o hijos menores de edad	En el ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los colaboradores se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas medicas, o la de sus padres o sus hijos menores de edad. Estos permisos deben estar debidamente justificados y para el control de asistencia de deberá informar por escrito y con los respectivos		



 <p>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</p>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código	 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</p>
		TH-GD-PL 01	
	Version	V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 19 de 24	

	soportes correspondientes al coordinador para los servidores públicos y para los contratista simplemente verbal.		
Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos	La institución concede a los colaboradores hasta tres (03) horas de permiso laboral remunerado cada mes, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las Instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre y cuando presenten soportes del caso.		

Fuente: Modelo tomado del DAFP adaptado para la ESE Región de Salud Medina

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V02-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 20 de 24		

8. INSUMOS PARA LA DEFINICIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



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

9. 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
- Salario emocional

10. PLAN DE ACCIÓN VIGENCIA 2024

Nombre de la tarea	Descripción	Responsable de tarea	EN	FE	MA	AB	MA	JN	JL	AG	SE	OC	NO	DI
Celebración de días especiales	Reconocimiento digital a fechas especiales de los funcionarios (día cumpleaños, día de la profesión) e integraciones por fechas especiales	Comité de Bienestar Social-TH	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	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						X	
Jornada de actividad física	Integración de los funcionarios donde se fomenta la actividad física	Comité de Bienestar Social-TH				X							X	
Día del Servidor Publico	Actividad en reconocimiento del día del Servidor Publico	Comité de Bienestar Social-TH						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				



 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 V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 22 de 24	

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 Análisis	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

 HOSPITAL NUESTRA SENORA DEL PILAR	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V02-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 24 de 24		

Ejecución de recursos	Medición de ejecución presupuesto institucional de Bienestar.	de del de	Presupuesto ejecutado / Presupuesto total de Bienestar.	%	Profesional de TH	Anual	100
-----------------------	---	-----------	---	---	-------------------	-------	-----