



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 1 de 16

E.S.E. HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA



*MECI 1000 2014
NTC GP 1000 2009
SOGCS
Decreto 1011 del 2006*

**PLAN DE BIENESTAR
SOCIAL E
INSENTIVOS Y
ESTIMULOS-2019.**



2019

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Revisó: Esain Calderón Ibata

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gestión Talento Humano

Cargo: Asesor Planeación

Cargo: Gerente



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 2 de 16

E.S.E. HOSPITAL DEL ROSARIO DE CAMPOALEGRE HUILA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Revisó: Esain Calderón Ibata

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gestión Talento Humano

Cargo: Asesor Planeación

Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 3 de 16

PRESENTACION

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública en pro de una cultura organizacional, el subproceso de Gestión del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el Manual de Bienestar Social, Estímulos e incentivos se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Manual de Bienestar Social, Estímulos e incentivos pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila y los Organismos involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social, adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

Es así que mediante los lineamientos del Manual de Bienestar Social, Estímulos e incentivos reconocerá y exaltarán los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila por sus empleados de manera individual o grupal y que beneficien a todo el personal de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 4 de 16

MARCO LEGAL

Las normas que se encuentran vigentes y que reglamentan y dan orientaciones respecto del "Sistema de Estímulos" son el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 4661 de 2005. El Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas:

Bienestar Social, Estímulos e Incentivos: El primero comprende, así mismo, dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

El segundo programa está dirigido a otorgar los Estímulos e Incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

La Ley 909 de 2004, en su parágrafo del Artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.

1. A través del citado Decreto se definen como responsables del Sistema de Estímulos:
2. Al DAFP, quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;
3. a las entidades públicas de protección y servicios sociales quienes deben facilitar, mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social, estímulos e incentivos que diseñen las entidades públicas;
4. a las entidades públicas del orden nacional y territorial, quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social, estímulos e incentivos; y, por último

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 5 de 16

5. a los comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado, quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.

El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

1. Bienestar Social, que comprende:

A. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:

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

B. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación del pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos

2. Incentivos y Estímulos

Que se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, para lo cual el Decreto define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 6 de 16

El Decreto 4661 de 2005 modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así:

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

Finalmente, la 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

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

El Programa de Bienestar Social de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus funcionarios, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 7 de 16

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar

ALCANCE Y METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se llevará a cabo durante el año 2015, dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador.

Los Programas de Bienestar, Incentivos y estímulos se aplicarán individualmente a los empleados de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, que cumplan los requisitos que para tal efecto se fijen. Los empleados provisionales, temporales y supernumerarios, al igual que los contratistas que lleven por lo menos un año de vinculación en la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, podrán beneficiarse del Plan de Incentivos sólo si forman parte de los equipos de trabajo.

La metodología empleada consistió en la conformación de un equipo técnico integrado por profesionales cualificados en el área de talento humano, conocedores de la trayectoria administrativa de la Entidad y de los programas de bienestar implementados durante los últimos años para los empleados, quienes a partir de un análisis situacional y utilizando documentos diagnósticos, identificando las necesidades de los funcionarios, priorizaron las áreas de intervención y diseñaron el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos cuyas actividades propuestas se plantearon en función a la resolución de las dificultades presentadas en la Entidad; cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está enmarcado para su desarrollo

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 8 de 16

dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajaran 5 áreas, las cuales enmarcaran las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Es a través de estas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en el Programa Anual de Bienestar e Incentivos Vigencia 2018.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.


En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad

ÁREA DEPORTIVA

El objetivo primordial es el desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 9 de 16

desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

ÁREA CULTURAL

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

AREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de los empleados de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila Hospital del Rosario de Campoalegre Huila.

SERVICIO SOCIAL Y PROTECCION

Con la realización de las 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 de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio 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.

En la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 10 de 16

servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, aniversario de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

Con la realización de estas actividades se espera que los funcionarios alcancen un alto grado de motivación que se traduzca en un mayor esfuerzo para que en conjunto se logren las metas y objetivos institucionales, generando así una mejor productividad laboral

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores 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.

Dichos Planes y programas buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados administrativos y su grupo familiar; garantizando su formación integral y de salud, para de esta manera puedan responder a sus necesidades dadas las permanentes requerimientos que en materia de medicina preventiva, capacitación, recreación y turismo se demande.

Los servicios que se ofrecen para el bienestar social están dirigidos a promover la salud, prevenir enfermedades, adicciones y accidentes y elevar el nivel y calidad de vida, se otorgan mediante cursos, talleres, campañas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar, y educación para una vida mejor.

Están sustentados en el comportamiento del proceso de educación para la salud y dirigidos a incidir a través de la formación de hábitos higiénicos orientación alimentaría, la ocupación creativa y productiva del tiempo libre, el conocimiento de los factores de

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 11 de 16

riesgo a la salud individual y familiar, así como en su caso el control del padecimiento, de tal manera que la población a quien van dirigido el programa de bienestar social, identifique la responsabilidad y compromiso que implica conservar la salud, al adoptar estilos de vida saludables y la adopción oportuna de medidas anticipatorias que entren o al menos difieran la presentación de enfermedades.

El Programa de Bienestar Social está compuesto por las siguientes actividades:

Actividades de Calidad de Vida

- Mejoramiento del Clima organizacional
- Desvinculación laboral asistida
- Incentivos

Actividades de Recreación y Deportes

Organizar y ejecutar actividades recreativas y deportivas tales como:

Campeonatos de Fútbol, tenis de mesa, ajedrez, tejo, mini tejo, atletismo, baloncesto, voleibol, rumba terapia, jornadas recreativas y deportivas, caminatas ecológicas, entre otros.

Actividades de Integración, Sociales y Culturales

Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales tales como: Día de la mujer, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Trabajo, Día del Campesino, Día de los Niños, Día del Amor y la Amistad, Aniversario Institucional, Almuerzos, Celebraciones de ceremonias que son importantes para la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, y Programas navideños, entre otras.

Las actividades culturales pueden ser Caminatas, excursiones y turismo social, paseos y otras en las que se puede incluir el núcleo familiar.

Actividades Promoción y Prevención de la Salud

Promoción y prevención de salud a través de campañas, Programa pausas activas, Realización de exámenes médicos ocupacionales, y charlas a través de salud ocupacional

PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 12 de 16

El Programa de Estímulos e Incentivos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, disposiciones legales que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, además pretende otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la Entidad.

Con el Propósito de mejorar el desempeño de los funcionarios de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad.

Promoviendo y ejecutando acciones de Estimulo e Incentivos en los diferentes Niveles (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) para motivar a los funcionarios e incorporarles los valores institucionales de compañerismo, trabajo en equipo, calidad de atención al público y disposición permanente de encontrar soluciones a los problemas cotidianos de cada dependencia.

FUNDAMENTOS

Las razones por las cuales se hace necesaria la implementación de un Programa de Estímulos e Incentivos en la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, obedecen a necesidades de tipo Legal y Administrativo.

Administrativo puesto que con la Implementación del Programa de Estímulos e Incentivos se pretende dar aplicación a las Políticas Nacionales de Administración del Talento Humano.

Y legal porque el Decreto Ley No.1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo I, DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS del TITULO II, SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LO EMPLEADOS DEL ESTADO artículos No.13-17, artículos No.18-19 del Capítulo II PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, del TITULO II SISTEMA DE ESTIMULOS PARA LO EMPLEADOS DEL ESTADO Y artículos No.26-38 del PROGRAMA DE INCENTIVOS DEL Capítulo IV del TITULO II del

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 13 de 16

mencionado decreto. Así como las disposiciones establecidas en los artículos No.69-85 del Capítulo II Sistema de Estímulos, del TITULO IV del Decreto No.1227 del 21 de abril de 2005.

El Programa de Incentivos tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

LOS ESTÍMULOS E INCENTIVOS A TENER EN CUENTA SON:

De tipo Pecuniario:

Reconocimiento Económico de un porcentaje % del sueldo mensual, el cual se asignará a los mejores Equipos de trabajo que se organicen en la Entidad.

Estímulo a la Formación Superior, la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de bienestar social; el cual estará dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

De conformidad con la normatividad vigente, a los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:

Cada dos Años finalizando el semestre la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila realizará una actividad general convocando a todos los trabajadores señalando los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 14 de 16

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y 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 y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

No Pecuniario:

- Escogencia del empleado del año por Nivel Jerárquico, al cual se le dará una Mención Honorífica, con cargo a su hoja de vida y dos días de permiso con pago.
- Programas de Turismo Social:
 - Viajes Eco turísticos a los Empleados y
 - Equipos de Trabajo seleccionados.
- Posibilidad de recibir ascensos, encargos, Traslados.
- Comisiones para desempeñar otros cargos.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.

El programa de incentivos para los empleados de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila se orientará a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Institución y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Incentivo No Pecuniario por Antigüedad:

Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros funcionarios, para ello se efectuará una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, previa escogencia de los trabajadores que hayan cumplido 25, 20 y 15 años de trabajo en la Institución.

La escogencia de los candidatos para otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través del Comité de Capacitación, Bienestar y Estímulos mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario

PROHIBICIONES

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, en desarrollo de los Programas de Bienestar

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA		
	PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE		
	PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.		
Fecha: 30-03-2017	Versión : 1	Código:	Página 15 de 16

laboral o Social, Incentivos y estímulos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y el prestacional de los empleados.

PRESUPUESTO

la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, apropiará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan de Incentivos y estímulos que se establezcan. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados. Los Programas que se autoricen incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.

El Gerente adoptará anualmente mediante Resolución El Plan de Estímulos e Incentivos para cada vigencia fiscal, las modificaciones de estos planes deberán ser aprobadas por el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso. La ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila, por medio del Comité de Bienestar, estímulos e Incentivos, ejecutará el Plan de Incentivos y estímulos, según la normatividad vigente.

Anexo: encuesta aplicada

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO		
Elaboró: Juan Paulo González	Revisó: Esain Calderón Ibata	Aprobado: Andersson Zabala Toledo
Cargo: Gestión Talento Humano	Cargo: Asesor Planeación	Cargo: Gerente



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2019.



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 16 de 16

Nº	Nombre y Apellido	Cargo	Puntualidad en el horario de Trabajo	Presentación Personal	Compañerismo	Participación en actividades culturales, recreativas que se realizan	Participación en los Programas de Capacitación	Logros Alcanzados	Habilidad para trabajar en equipo	Aplica las recomendaciones dadas	Forma de comunicar sus necesidades, inquietudes	Total puntos	Porcentaje Obtenido	Puesto Ocupado

LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Juan Paulo González

Revisó: Esain Calderón Ibata

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Gestión Talento Humano

Cargo: Asesor Planeación

Cargo: Gerente