



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA

PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE

PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO

PROGRAMA



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 1 de 13

# 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**



**2020**

## LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO

Elaboró: Laura Natalia Salazar

Revisó: Esain Calderón Ibata

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano

Cargo: Asesor Planeación

Cargo: Gerente



**ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA**

**PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE**

**PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO**

**PROGRAMA**



Fecha: 30-03-2017

Versión : 1

Código:

Página 2 de 13

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

### **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INSENTIVOS Y ESTIMULOS 2020.**

#### **LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO**

Elaboró: Laura Natalia Salazar


Revisó: Esain Calderón Ibata

Aprobado: Andersson Zabala Toledo

Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano

Cargo: Asesor Planeación

Cargo: Gerente

|   |   |                |   |
|---|---|----------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 3 de 13</b>   |

## 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 reconocerán y exaltarán los méritos excepcionales y los servicios sobresalientes prestados a la E.S.E, por sus empleados de manera individual o grupal y que beneficien a todo el personal de la Institución.

| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|   |   |                |   |
|---|---|----------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 4 de 13</b>   |

## 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 párrafo 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

| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|   |   |                |   |
|---|---|----------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 5 de 13</b>   |

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.

|  |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|   |   |                |   |
|---|---|----------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 6 de 13</b>   |

El Decreto 4661 de 2005 modificó el párrafo 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 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.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de

|  |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|   |   |                |   |
|---|---|----------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 7 de 13</b>   |

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

|  |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|   |   |                |   |
|---|---|----------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 8 de 13</b>   |

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.

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

### **ÁREA CULTURAL**

|  |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |



|   |   |                |   |
|---|---|----------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 9 de 13</b>   |

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.


### **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, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los 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, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

|  |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|   |   |                |                        |   |
|---|---|----------------|------------------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |                        |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |                        |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |                        |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |                        |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 10 de 13</b> |   |

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 alimentaria, la ocupación creativa y productiva del tiempo libre, el conocimiento de los factores de 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.

| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|   |   |                |                        |   |
|---|---|----------------|------------------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |                        |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |                        |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |                        |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |                        |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 11 de 13</b> |   |

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 Futbol, tenis de mesa, ajedrez, 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 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

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 en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, además pretende otorgar reconocimiento por el

| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|   |   |                |   |
|---|---|----------------|---|
|  | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |  |
|   | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |   |
|   | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |   |
|   | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |   |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b>  | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 12 de 13</b>  |

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 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 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 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, Decreto número 612/2018.

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:

| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |

|                          |   |                |                        |  |
|--------------------------|---|----------------|------------------------|--|
|                          | <b>ESE HOSPITAL DEL ROSARIO CAMPOALEGRE HUILA</b> |                |                        |  |
|                          | <b>PROCESO DE APOYO Y/O SOPORTE</b>               |                |                        |  |
|                          | <b>PROCEDIMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>            |                |                        |  |
|                          | <b>PROGRAMA</b>                                   |                |                        |  |
| <b>Fecha: 30-03-2017</b> | <b>Versión : 1</b>                                | <b>Código:</b> | <b>Página 13 de 13</b> |  |

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.

Dado en la E.S.E. Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre Huila, a los (23) días del mes de Enero del año 2020.

|  |                              |                                   |
|--|------------------------------|-----------------------------------|
| <b>LO MAS IMPORTANTE ES EL USUARIO</b>   |                              |                                   |
| Elaboró: Laura Natalia Salazar           | Revisó: Esain Calderón Ibata | Aprobado: Andersson Zabala Toledo |
| Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano | Cargo: Asesor Planeación     | Cargo: Gerente                    |