	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-001
		Versión: 06
		Página No: 1 de 10



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

DOCUMENTO CONTROLADO

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 24/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-001

Versión: 06

Página No: 2 de 10

1. INTRODUCCION.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los planes de bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente planes de bienestar social e incentivos para los servidores públicos.

Conforme con los lineamientos establecidos por este decreto Ley, el Plan Anual de Bienestar e Incentivos de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, dentro de las áreas de intervención tales como: Protección y servicios sociales y calidad de vida laboral; que propenda por crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social, laboral en los servidores públicos para desarrollar niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión y visión institucional.


Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se pretende fomentar en los funcionarios un equilibrio físico, mental, espiritual y de relaciones positivas, optimizando el clima organizacional y laboral, estimulando un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal. Por otro lado, se busca hacer que aquellos colaboradores que se incluyan en el grupo de pre pensionado gocen de programas de preparación para asumir esta nueva etapa.

Estas actividades desarrollan y estimulan la sana utilización del tiempo libre de los colaboradores y de sus familias entendido, como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración, realizando actividades lúdicas recreativas, culturales y vacacionales, que redundaran en el bienestar de la familia E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-001 Versión: 06 Página No: 3 de 10

1. OBJETIVO GENERAL.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores. El Plan de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, de la identidad, la participación de los servidores de la entidad.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio 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 educativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.

3. BENEFICIARIOS.


Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

4. RESPONSABLE

El Comité de Bienestar Social, tiene la responsabilidad de coordinar y aprobar las actividades y acciones que se realicen dentro de la vigencia para lo cual se establece este plan, así como realizar las evaluaciones por cada una de las

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO.APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-001 Versión: 06 Página No: 4 de 10

actividades realizadas para determinar el impacto generados entre los beneficiarios.

5. AREAS DE INTERVENCION.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 está dirigido a todos los servidores públicos de la institución, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El plan se enmarca en dos áreas a saber:

5.1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad, educación del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Se busca ofrecer a los colaboradores eventos de interés grupal, que fortalezca el trabajo en equipo, el esparcimiento sano, actividades lúdicas de acuerdo con el interés de los funcionarios.

5.1.1. Recreación, cultura y deporte.


Mediante esta línea se busca el mejoramiento de las relaciones interpersonales laborales, la unión de la familia, generando espacios de integración que fomenten la convivencia humana e institucional, las acciones que se emprendan deben estar enfocadas a actividades culturales, recreativas y deportivas, la utilización adecuada del tiempo libre y alternativas que incrementen la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, favoreciendo la integración familiar y social, promoviendo la creatividad y la sana alegría.

Estrategias:

- Conmemoración al folclor y la cultura regional.
- Día de la familia Hospital San Antonio de Padua.
- Salidas lúdicas fuera del Hospital dentro del municipio.
- Recreación salida lúdica fuera del Departamento.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua LA CAJA	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Fecha: 24/01/2022 Código: MAG-GTH-BSC-PL-001
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 06 Página No: 5 de 10

5.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Esta área se refiere a la creación de condiciones y un ambiente laboral definido como satisfactorio, impactando en el bienestar, productividad y relaciones interpersonales laborales, creando estrategias que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Se desarrollarán las siguientes acciones:

- **Pre pensionados:** 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 de 2015.

Se desarrollan actividades para preparación al cambio de estilo de vida y facilitar la adaptación.


Temas: Envejecimiento y vejez, Estilos de vida saludables, aspectos legales de la jubilación, ocio y tiempo libre, proyecto de vida, aspectos Psicológicos en la vejez, adaptación al cambio.

- **Jornada familiar semestral:** Este incentivo tiene en cuenta la ley 1857 del 26 de julio de 2017 "por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicional y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones", que dispuso en el parágrafo del artículo 5A, "Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Conforme a las medidas de protección de la familia se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día libre y remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario. Este permiso será tramitado ante la oficina de Gestión de Talento Humano, con el visto bueno del jefe inmediato, teniendo en cuenta la no afectación del servicio.

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-001 Versión: 06 Página No: 6 de 10

- **Felicidad en el trabajo – Salario emocional:** Mediante el ofrecimiento de un día de descanso en el día de sus cumpleaños.

Nota: tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Podrá disfrutar de 1 día hábil desde la fecha de cumpleaños y hasta 30 días calendarios después.
 2. Si se cumple años en un día festivo o fin de semana se cuenta desde el día hábil siguiente.
 3. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.
 4. Si la fecha de cumpleaños llegase a coincidir con una comisión, periodo de disfrute de vacaciones o incapacidad, podrá disfrutar del beneficio otro día dentro de los quince (15) días siguientes a su reintegro.
- **Apoyos educativos:** La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, concederá un apoyo educativo al empleado público que se encuentre adelantando algún programa de educación técnico, tecnológico, pregrado, postgrado o maestría; y a un hijo que dependa económicamente o cónyuge que se encuentre estudiando, para lo cual deberá anexar certificado de estudio o recibos de pago de matrícula. En ambos casos el aporte se hará para el primero y el segundo semestre de estudio.

Nota 1: El apoyo educativo para educación formal, no formal, e informal, de los empleados públicos vinculados a la Institución Hospitalaria, está dirigido a los colaboradores de planta inscritos en carrera administrativa, en periodo fijo o de libre nombramiento y remoción, y los provisionales como lo establezcan las normas legales. Para tal efecto se entiende como:

Educación Informal: Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; cuyo objetivo es brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Esto permite el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE
TALENTO HUMANO

Fecha: 24/01/2022

Código: MAG-GTH-BSC-PL-001

Versión: 06

Página No: 17 de 10

servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo u al desarrollo personal integral.

Educación formal: Es aquella que se imparte en instituciones aprobadas por el Estado, en una secuencia regular sujeta a pautas curriculares progresivas, y que lleva a obtener títulos; tal como lo establece la Ley general de educación. La educación formal, puede darse en instituciones educativas de otros países, y cuyos títulos de formación pueden ser homologados en nuestro país.

El apoyo educativo a los colaboradores de planta inscritos en carrera administrativa, periodo fijo, o de libre nombramiento y remoción, y provisionales que de acuerdo a las normas puedan tener derecho a este apoyo, y que los funcionarios lleven por lo menos un (1) año vinculados a la institución, que adelanten estudios de educación formal e informal, a nivel de pregrado, postgrados, maestría o doctorado en una institución educativa del nivel superior, que esté aprobada o reconocida legalmente en Colombia, o del exterior cuyo título sea homologado en Colombia una vez culminado el plan de estudios académicos.

NOTA 2. El Comité de Bienestar Social, para los colaboradores que se encuentren estudiando un pregrado, postgrado, o maestría, podrá aprobar hasta el 100% del valor de matrícula en cada semestre, acorde con el presupuesto existente para dicha actividad, según el cronograma vigente.

Para el caso de los hijos de los colaboradores o la cónyuge, el Comité de Bienestar Social aprobará hasta el monto de un (1) salario mínimo mensual legal vigente, por semestre, cuando la respectiva matrícula o pensión exceda de ese valor en el año. En los eventos en que el valor de la matrícula y pensión no exceda dicho valor, se otorgara el valor que represente los comprobantes de pago.


El apoyo educativo se entregará a los hijos hasta los veinticinco (25) años de edad y/o discapacitados que dependan económicamente de los padres.

La financiación de la educación formal hará parte de los programas de Bienestar Social, y va dirigido a los colaboradores que pertenezcan a la planta de personal

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"

Documento no valido en medio Impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Fecha: 24/01/2022
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-001
		Versión: 06
		Página No: 8 de 10

de la institución y se encuentren inscritos en carrera administrativa, periodo fijo, libre nombramiento y remoción, provisionales que según las normas tengan derecho a ello.

Convivencia institucional: Se realizarán actividades para mejorar la convivencia institucional, y la participación, la integración y el afianzamiento de las relaciones interpersonales laborales.

Las estrategias son las siguientes:

- Celebración día de cada profesión.
- Celebración de cumpleaños.
- Actividades lúdicas
- Jornada familiar semestral
- Actividad de fin de año para los funcionarios y su familia.

6. PLAN DE INCENTIVOS.

El Plan de incentivos del Hospital San Antonio de Padua, busca generar un ambiente de trabajo con calidez, donde el personal se sienta motivado frente a su labor, sentido de pertenencia y compromiso con su institución.

INDICADORES.


- Número de actividades ejecutadas/total de actividades programadas x 100

7. PRESUPUESTO

Para el año 2022, el presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades de Bienestar Social, estímulos e incentivos de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Antonio de Padua, será el establecido en el acta del Comité de Bienestar Social donde se apruebe todas las actividades para la vigencia. El monto de dicho presupuesto será definido por la desagregación del presupuesto 2022, aprobado en junta directiva.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	Fecha: 24/01/2022
		Código: MAG-GTH-BSC-PL-001
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 06
		Página No: 9 de 10

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El Comité de Bienestar Social en reunión ordinaria determinara y aprobará el cronograma anual de las actividades de Bienestar Social y establecerá el presupuesto para cada una.

En todo caso para el desarrollo de la ejecución del cronograma de actividades de Bienestar Social, se tendrá en cuenta lo plasmado en este documento para la vigencia 2022.

DOCUMENTO CONTROLADO

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
 Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 24/01/2022
Código: MAG-GTH-BSC-PL-001
Versión: 06
Página No: 10 de 10

CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
3	30 de enero de 2019	Elaboración tercera Versión
4	21 de enero de 2020	Elaboración cuarta Versión
5	15 de enero de 2021	Elaboración Quinta Versión. Actualización componentes de Programa de acuerdo con la Normatividad vigente.
6	24 de enero de 2022	Elaboración sexta Versión. Actualización bajo normatividad vigente.

Elaborado por: Nombre: Rafael Luna Joyas Cargo: Jefe de Gestión de Talento Humano Firma:	Fecha: 12 de enero de 2022
Revisado por: Nombre: Yesica Roa Martínez Cargo: Asesora Jurídica Firma:	Fecha: 20 de enero de 2022
Aprobado por: Nombre: Gladys Duran Borrero Cargo: Gerente Firma:	Fecha: 24 de enero de 2022

"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"

Documento no valido en medio Impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.