



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/01/2025
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 08
Página No: 1 de 22

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

DOCUMENTO CONTROLADO

— Salud Integral, Impacto Real —

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/01/2025
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 08
Página No: 2 de 22

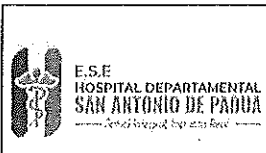
TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO CONCEPTUAL
3. MARCO NORMATIVO
4. OBJETIVO GENERAL
 - 4.1. Objetivo Especifico
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
6. RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
8. COMPONENTES Y PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
9. SEGUIMIENTO Y EVALUCION
10. PRESUPUESTO

DOCUMENTO CONTROLADO

— Salud Integral, Impacto Real —

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2025
	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	Versión: 08
	Página No: 3 de 22

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

1. INTRODUCCION.

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila en su misión de mejorar la atención en salud replantea sus procesos y procedimientos tomando como base las políticas institucionales y la implementación del servicio humanizado como pilar fundamental en el plan de desarrollo de la actual administración, buscando el éxito en el modelo gerencial, haciendo modificación y actualización de las prácticas gerenciales que han sido exitosas en las administraciones anteriores, siendo coherentes con los cambios en el entorno, además de los nuevos objetivos propuestos en el Plan de Desarrollo 2024-2028, permitiéndose vivir una transición administrativa en la que se adapta a la normatividad actual de las empresas del sector público. El Modelo de Planeación y gestión (MIPG) concibe al talento humano como el corazón de las empresas públicas, por tal razón relaciona la consecución de objetivos con la gestión que se le realice a personal desde el conocimiento de información sobre estos y el desarrollo de estrategias que minimicen aquellos factores que alteran el desempeño y el clima laboral.

La dimensión de Talento Humano en el modelo de planeación y gestión, relaciona que las políticas asociadas son la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) la cual la definen como conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional; y la Integridad, en las empresas del Estado es una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Ahora bien, en la GETH en el subcomponente desarrollo se encuentra ubicadas todas las estrategias que debe realizar el hospital para gestionar adecuadamente su talento humano

— Salud Integral, Impacto Real —

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2025
	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	Versión: 08
	Página No: 4 de 22

y realice los planes, programas y campañas que considere teniendo en cuenta su capacidad técnica y presupuestal. Es un compromiso para la gerencia velar por el crecimiento personal y profesional de su equipo de trabajo ya que del talento humano depende recuperar el buen nombre del hospital y la confianza de la ciudadanía por los servicios de salud prestados por la E.S.E, por ende, en las empresas del Estado.

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

Conforme a los lineamientos establecidos por este decreto Ley, el Programa Anual de Bienestar social 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.

2. MARCO CONCEPTUAL


Plan de incentivos: Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Calidad de vida: La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

Clima organizacional: El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el

— Salud Integral, Impacto Real —

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 <small>— Salud Integral, Impacto Real —</small>	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 08
		Página No: 5 de 22

ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Cultura organizacional: Chiavenato, (1989), la Cultura organizacional es "un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

Programas de bienestar social: Deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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.

Incentivos: De acuerdo con Función Pública (2007), el incentivo debe ser considerado como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre las tareas de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

3. MARCO NORMATIVO

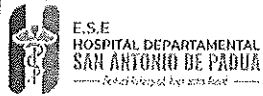
A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta el presente plan a desarrollar en la oficina de talento humano en el año 2025.

NORMATIVIDAD	OBJETIVO
	DECRETO 1083 DE 2015
Artículo 2.2.10.1	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.
Artículo 2.2.10.2	Ofrecer a sus empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: a) Deportivos, recreativos y vacacionales; b) Artísticos y culturales; c) Promoción y prevención de la salud; d) Capacitación informal en artes y artesanías, u otras modalidades; e) Promoción en 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.

— Salud Integral, Impacto Real —

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.

Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2	Modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018.
Artículo 2.2.10.6.	Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
Artículo 2.2.10.7.	Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y las efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional + 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
Artículo 2.2.10.8.	Los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	
Artículo 36.	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.
Ley 1811 de 2016	
Artículo 5°	Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Parágrafo 1°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado. Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.
Decreto 648 de 2017	
Artículo 2.2.5.5.53	Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 08
		Página No: 7 de 22

4. 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 Programa 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.

4.1. OBJETIVO ESPECIFICO.

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, deportiva y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

Fortalecer la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Otorgar reconocimiento e incentivos a los servidores públicos, orientados a promover una cultura de transparencia, integridad y ética institucional.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

La institución al plantear las estrategias para gestionar el talento humano, se fundamenta

——— Salud Integral, Impacto Real ———

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2025
	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	Versión: 08
	Página No: 8 de 22
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	

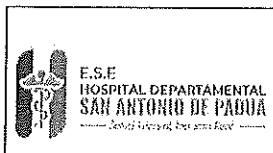
en la normatividad vigente y toma además información generada por el personal que labora en esta, por lo tanto, considera la encuesta de necesidades de bienestar social como una herramienta fundamental en la elaboración de la programación que se ejecutara en la vigencia 2025, la cual es enviada a cada funcionario mediante correo electrónico para que sea diligenciada y que una vez respondida y tabulada nos determine las necesidades prioritarias a satisfacer en los programas de bienestar social e incentivos. Es preciso indicar que la encuesta fue enviada a los funcionarios a finales del mes de noviembre de 2024, donde se les concedió un plazo perentorio para que se respondiera. A finales del mes de enero de 2025, se revisó nuevamente para determinar cuántos funcionarios habían respondido la encuesta y se obtuvo como respuesta que solamente ocho(8) funcionarios la habían respondido de un total de 36 funcionarios en la planta de personal; lo que nos evidencia una muestra no representativa para realizar un verdadero análisis de las necesidades a satisfacer para los empleados de la entidad en programas de bienestar social e incentivos de conformidad con las normas legales en la materia.

Esto conlleva a una dificultad por parte de la administración para realizar una adecuada tabulación y análisis de las necesidades de bienestar social de todos los funcionarios de la entidad, y por lo tanto un grado alto de dificultad por parte de la oficina de Gestión de Talento Humano al efectuar el análisis y programación de las actividades a ejecutar.

Como es necesario establecer un plan de bienestar social e incentivos y a la vez elaborar un cronograma definido para que sea ejecutado en la vigencia, se tendrá en cuenta la programación ejecutada en la vigencia 2024, ajustándose para la vigencia 2025. Lo anterior teniendo en cuenta que las actividades que más son relevantes por los empleados públicos son las actividades lúdicas fuera del departamento, y fuera del municipio o de la sede habitual de trabajo; además de las concernientes a los apoyos educativos, fechas especiales y demás fechas conmemorativas de cada funcionario, e igualmente las que tienen que ver con la realización de la actividad lúdica de integración del mes de junio y de la actividad que hace referencia a la cena o compartir navideño.

— Salud Integral, Impacto Real —

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2025
	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	Versión: 08
	Página No: 9 de 22

Es importante mencionar que los planes de bienestar social e incentivos tienen como objetivo mejorar el clima laboral en la institución, así como motivar a los colaboradores a prestar el servicio con calidad, uno de los pilares fundamentales en la atención es la humanización, tanto del cliente interno como del cliente externo, para tal efecto debe existir motivación a los empleados para que desempeñen sus funciones con sentido institucional. Lo anterior, teniendo en cuenta que la entidad no tiene la posibilidad de brindar oportunidades de crecimiento a sus colaboradores por tratarse de un hospital con una planta de personal que no brinda la oportunidad de un ascenso o concursar para obtener un cargo con mayor remuneración.

De todo lo anterior se infiere que la única forma de elevar el grado de motivación en los empleados de la ESE Hospital es organizar planes de bienestar social para los funcionarios y sus familias, dando la oportunidad de participar en las actividades que más acogida han tenido en las vigencias anteriores.

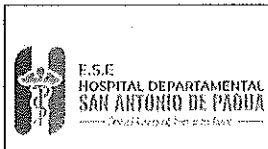
Es así que haciendo un balance de los programas de bienestar social e incentivos brindados en las vigencias 2023 y 2024, las actividades que más resaltan son las que tienen que ver con: Salidas lúdicas a diferentes destinos, el apoyo educativo de los empleados, hijos o cónyuges que igualmente estén adelantando algún grado de educación (primaria, secundaria, pregrado o posgrado); los cuales se apoyaran para el primero y segundo semestre de la vigencia. Adicionalmente, los programas que resaltan los valores culturales y autóctonos de nuestra región se realizan en el mes de junio de cada año. Las demás actividades que resaltan tienen que ver con la celebración de los días especiales, día de las profesiones u oficios y todas las demás planteadas por los mismos los funcionarios.

Evaluación de los programas de Bienestar Social.

El objetivo de la evaluación de la satisfacción de los funcionarios en la ejecución de los programas de bienestar social, es medir el grado de pertinencia en la programación realizada y además saber con exactitud si es aceptable o no, la programación realizada en

— Salud Integral, Impacto Real —

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2025
	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	Versión: 08
	Página No: 10 de 22
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	
LA PLATA HUILA	
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	

la vigencia, en términos generales, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el cronograma ejecutado.

6. RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, está a cargo de la Gerencia a través de la Oficina de Gestión de Talento Humano de la entidad quien tiene la responsabilidad de coordinar, programar y ejecutar todas las actividades y acciones de Bienestar Social e incentivos

7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El plan de bienestar social e incentivos es presentado anualmente de acuerdo a las modificaciones y recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que a su vez deben organizarse a partir de las iniciativas del talento humano como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado.


En dicha construcción del documento institucional, se realiza una programación teniendo como fundamento los diagnósticos realizados para velar porque tal programación sea coherente con las necesidades a satisfacer y la capacidad presupuestal de la institución articulados como tal en el Programa de bienestar social que el Hospital ha decidido formalizar contando con la aprobación de gerencia.

El mejoramiento de la calidad de vida del servidor público y de su familia es gestionado por la empresa en la medida que sea posible así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia motivando el aprendizaje continuo de los mismo de tal manera que se cumplan los objetivos organizacionales gracias al compromiso de su talento humano.

Las actividades que se proponen para el bienestar social están encaminados a promover estilos de vida saludable, la salud, prevención de enfermedades en el marco de la promoción de la salud, reconocimiento al trabajo en equipo y desempeño individual, recuperación de espacios culturales y artísticos al interior del hospital, promoción del rol de

— Salud Integral, Impacto Real —

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 08
		Página No: 11 de 22

la familia en la sociedad creando vínculos de hermandad al permitir que los seres queridos participen en las diferentes programaciones. Todas estas comprometen a la E.S.E a pensar cada vez en su talento humano y retornar en tiempo de calidad la prestación del servicio para la buena atención en la entidad.

El plan de bienestar social e incentivos para su ejecución se base en dos ejes centrales que son:

a) Protección y servicios sociales: Este eje incluye las siguientes actividades:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Apoyo educativo para los hijos (preescolar, escolar, primaria, secundaria, universitario), o cónyuge, así como para el empleado que se encuentre adelantando algún grado académico.

Nota: Del presupuesto total para estudio, en primer lugar se definirá el apoyo para hijos y cónyuges, a los cuales se hasta 1.5 salarios mínimos mensuales vigentes, por semestre, teniendo en cuenta que si el valor del estudio no supera el 1.5 salario mínimo legal vigente, se entregará el 100%. -En los casos que se supere el valor solicitado, se entregará el valor de 1.5 S.M.M.V.; Después de asignado el apoyo para hijos y cónyuges, el valor restante, se dividirá en forma proporcional (igual porcentaje) para los empleados que se encuentren capacitando (técnico, tecnológico, pregrado, postgrado, maestría o doctorado), pudiendo ser hasta con el 100% del valor por semestre, siempre y cuando la disponibilidad presupuestal exista. De tal manera que no pueda ser para un empleado el 100% y para otros menor porcentaje. Solo si el pago del estudio del empleado, fuese menor a 1.5 salarios mínimo legal vigente (matrícula de continuidad, derechos de

— Salud Integral, Impacto Real —

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.

grado, etc), se otorgará el 100%.

- Realización de lúdicas dentro y fuera de la sede de trabajo.
- Realización de lúdica fuera del departamento o país, la cual se realizará una vez al año.
- Actividad cultural donde se resalten los valores y actividades autóctonas de la región, en el mes de junio de 2025.

b) Calidad de vida laboral: Se ejecuta 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.


8. COMPONENTES Y PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, sugiere a las empresas del Estado estrategias para ser vinculadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos con el fin de estandarizar los procesos de la oficina de talento humano y así recuperar la confianza por las empresas públicas al evidenciarse el incremento de la productividad organizacional, mayor bienestar social, servidores públicos y procesos institucionales transparentes e íntegros.

Se ha mencionado en reiteradas ocasiones que el MIPG, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional, siendo considerado como factor crítico de éxito. La gestión estratégica del talento humano toma información

———— Salud Integral, Impacto Real ————

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.

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>— Salud Integral, Impacto Real —</small>	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 08
		Página No: 13 de 22

relevante que viabiliza la toma de decisiones, estrategias y métodos que orientan la administración de personal en el Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata, entendiéndose que de ésta depende el logro de las metas y el incremento de la calidad de vida laboral manteniendo el equilibrio entre la vida laboral y social del talento humano, siendo coherentes con las políticas y programas institucionales.

En este mismo orden de ideas, la planeación estratégica considera las competencias laborales y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, jerarquías, relaciones laborales) para así mismo intervenir por medio de programas que integren las necesidades de la empresa para realizar procesos funcionales que den respuesta de manera acertada a la gestión humana.

Siguiendo la guía documental de MIPG la política de talento humano está conformada por la Integridad y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), por tal motivo se adecua todo el proceso que demanda la administración de personal y genera condiciones que permitan brindarle un buen trato al funcionario como ser y persona, atendiendo los principios de humanización establecidos en la entidad.

La GETH se desarrolla los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público.

En la vigencia anterior el Plan de Bienestar Social e Incentivos se proyectó tomando algunos de los ejes temáticos orientados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)., Así las cosas, para desarrollar y ejecutar el plan de bienestar social e incentivos de la vigencia 2025, se toman como base las actividades y programación realizadas para la vigencia 2024.

— Salud Integral, Impacto Real —

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.

PROGRAMACION BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

ÁREA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	REQUIERE PRESUPUESTO
RECREATIVOS, CULTURALES, DEPORTIVOS Y VACACIONALES	Ofrecer y organizar eventos, deportivos, recreativos y vacacionales, para motivar a los colaboradores de La ESE, despertando la creatividad, la sana alegría, logrando la integración y aprendizaje.	Tardes deportivas, gimnasio	Si
		Vacaciones recreativas, acordadas con los funcionarios.	Si
		Día del empleado publico	Si
		Salidas lúdicas dentro de la sede	Si
		Salida lúdica fuera de la sede	Si
		Salida lúdica fuera del dpto. o país	Si
		Actividad resaltar valores autóctonos de la región	Si
		Cumpleaños. Se entregará una tarjeta y un detalle institucional al colaborador.	Si
		Día de la Familia 1° y 2° semestre	No
PROMOCIÓN Y APOYO EDUCATIVO	Promover y apoyar a los funcionarios públicos, y a un miembro de su grupo familiar que se encuentren adelantando estudios, en alguna modalidad. Este apoyo será otorgado en el primero y segundo semestre de la	Se entregará apoyo educativo a los funcionarios que lo soliciten, anexando el recibo o certificado de estudio del funcionario; y para un hijo o cónyuge, que se encuentre	Si




PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/01/2025
 Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
 Versión: 08
 Página No: 15 de 22

	vigencia.	adelantando algún grado educativo.	
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Promover acciones orientadas a que los funcionarios de la ESE Hospital mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.	Semana de la Prevención y Promoción de la Salud	Si
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL			
CLIMA LABORAL	Propender por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas dentro de la ESE Hospital, a través de mecanismos que permitan direccionar y realizar acciones de Intervención tanto de las debilidades Y oportunidades de mejoramiento detectadas en cada dependencia.	Aplicación encuesta clima laboral y organizacional"	Si
		Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños	No
		Divulgación Programas que vayan en pro del mejoramiento continuo del funcionario como parte importante dentro de la empresa.	No
		Exaltar la labor del servidor público; entrega de reconocimiento a la labor.	Si
		Aniversario de la ESE San Antonio de Padua- Día de San Antonio	Si
		Reconocimiento por año de servicio institucional al personal de planta de la entidad.	No
		Asesoría en programas que adelante las instituciones externas para el personal de la entidad donde se ofrezcan los diferentes servicios, donde se socialicen los diferentes	No

— Salud Integral, Impacto Real —

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 <small>— Salud Integral, Impacto Real —</small>	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
		Versión: 08
		Página No: 16 de 22

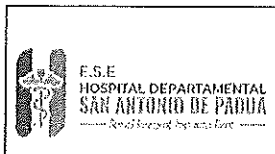
		portafolios.	
SALARIO EMOCIONAL	Facilitar el equilibrio de su vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos por tal razón y con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG "la felicidad nos hace más productivos".	Divulgación de programas y proyectos que tiendan al mejoramiento continuo del personal.	No
		Comparte en familia el día de tu cumpleaños. Día libre en el día de cumpleaños del funcionario.	No
PREPARACIÓN A PRE-PENSIONADOS	Sensibilizar y capacitar a los servidores Respecto a los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de asumir el retiro laboral.	Taller de Sensibilización	Si
JORNADAS DE FORMACIÓN PARA FORTALECER Y POTENCIAR HABILIDADES PERSONALES	Contribuyen a la generación de valor en los diversos grupos de la institución y encaminada al desarrollo personal y familiar, fortaleciendo el sentido de pertenencia y orgullo por la entidad	Talleres	Si

ACTIVIDADES ASOCIADAS A LOS COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Actividades de ocio y esparcimiento que tienen como objetivo generar bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. 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, fomentar la recreación, cultura, turismo y educación, como mecanismos de mejoramiento, y fomentar los cambios de ambientes anti estrés, incentivando al funcionario para salir de la monotonía y mejorar anímicamente su productividad frente al trabajo.

— Salud Integral, Impacto Real —

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/01/2025
	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	Versión: 08
	Página No: 17 de 22

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

Las actividades brindadas serán las que se enmarquen dentro de la programación elaborada, y para todos los efectos tienen relación con las actividades ejecutadas en la vigencia 2024, tales como:


- Actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas
- Educación formal e informal
- Apoyos educativos
- Actividades de integración familiar (actividad día de la familia).
- Actividades lúdicas dentro y fuera del departamento
- Horarios flexibles
- Celebración de fechas especiales

En tal sentido se establecen los siguientes aspectos importantes a tener en cuenta como requisitos fundamentales en la ejecución de la programación respectiva en cada actividad, así:

Actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas: La entidad hospitalaria, programara todas las actividades donde se pueda brindar al funcionario un cambio actitudinal en su desempeño laboral. Para tal efecto se realizarán actividades deportivas, culturales, y recreativas donde se resalten los valores y vivencias de los antepasados como las muestras folclóricas autóctonas de nuestra región.

— Salud Integral, Impacto Real —

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 <i>— Salud Integral, Impacto Real —</i>	PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 08
		Página No: 18 de 22

Educación formal y no formal: Como mecanismo de apoyo en la formación de los funcionarios, la entidad hospitalaria aplicara los principios que rigen la ley general de educación en cuanto a educación formal e informal se refiere, a aquellos funcionarios que se preocupen por el fortalecimiento de sus conocimientos, y que se encuentren dentro del marco legal.

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, maestría o doctorado; 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.

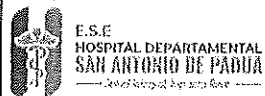
La entidad hospitalaria como parte de los planes de bienestar social, para los colaboradores que se encuentren estudiando un pregrado, postgrado, maestría o doctorado, podrá aprobar como mínimo un 40% y hasta el 100% del valor de matrícula en cada semestre; e igualmente se apoyara para cancelar proyecto de grado de acuerdo a las modalidades que tenga establecida la universidad donde se encuentre adelantando estudios el empleado, así como derechos de grado hasta lograr obtener el diploma que lo acredite en la modalidad de estudio.

Para el caso de los hijos de los colaboradores o cónyuge, el Comité de Bienestar Social aprobará hasta el monto de un (1.5) salario mínimo mensual legal vigente por semestre cuando la respectiva matrícula o sumatoria de la pensión en el semestre, exceda de ese valor; y en los eventos en que el valor de la matrícula y sumatoria de la pensión no exceda dicho valor en el semestre, se otorgará el valor que represente los comprobantes de pago.

El apoyo educativo se entregará a los hijos hasta los veinticinco (25) años de edad o con más edad, pero con algún grado de discapacidad que dependan económicamente

— Salud Integral, Impacto Real —

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 ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/01/2025

Código: MAG-GTH-BSC-PL-002

Versión: 08

Página No: 19 de 22

de los padres.

Lo anterior teniendo en cuenta que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de Bienestar Social, y va dirigida a los funcionarios que pertenezcan a la planta de personal de la institución y se encuentren inscritos en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales que según las normas tengan derecho a ello.

Actividades lúdicas dentro y fuera del departamento y/o del país: La entidad realizara dos (2) actividades lúdicas dentro del municipio, una en el primer semestre y otra en el segundo semestre de la vigencia 2025, de conformidad con la programación que se establezca. Estas actividades serán apoyadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente, realizará una (1) actividad lúdica fuera del departamento o país, la cual se realizará en el primero o segundo semestre de la vigencia 2025. Esta actividad en lo posible se deberá establecer en temporada baja para efectos de aprovechar tarifas bajas.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Actividades que promuevan la satisfacción de necesidades de los servidores públicos para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- Medición de clima laboral
- Medición de cultura organizacional
- Desvinculación laboral asistida
- Readaptación laboral
- Preparación para pre pensionados.
- Día del servidor público

— Salud Integral, Impacto Real —

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.

- Programa entorno laboral saludable

Las actividades que se realizan a través de calidad de vida laboral, están encaminadas a brindarle al funcionario crear condiciones y ambiente laboral satisfactorio, impactando en la productividad, y las relaciones interpersonales, creando estrategias que permitan la satisfacción de sus necesidades para desarrollo personal, profesional y organizacional.

INCENTIVOS: Actividades de reconocimiento al desempeño laboral individual o por equipo de trabajo de carácter no pecuniario.

- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Reconocimiento cumpleaños de servidores públicos
- Horario flexible.
- Día libre por uso de la bicicleta

Todas las acciones que conlleven al fortalecimiento de la persona como funcionario público, se debe establecer mediante estímulos que estén relacionados como una acción de reconocimiento y para tal efecto se seguirán los parámetros legales en el tema de incentivos o estímulos. Además, se deben tener en cuenta lo pactado en acuerdos laborales que formaran parte de este plan.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de bienestar Social e incentivos del Hospital Departamental San Antonio de Padua es desarrollado por la oficina de talento humano con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción del talento humano frente a cada una de las actividades ejecutadas. La oficina cuenta con los siguientes medios para tal fin:

— Salud Integral, Impacto Real —

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.

1. **Listados de asistencia:** Se debe diligenciar el formato "Lista de asistencia" al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participan.
2. **Encuesta de satisfacción:** Se implementará un nuevo formato para identificar la asertividad o pertinencia en las actividades realizadas en la institución.
3. **Registro fotográfico de la actividad:** Es una evidencia válida para la realización de informes la toma de fotografías que evidencian la participación de los servidores públicos en las actividades.

La oficina de talento humano evalúa el nivel de cumplimiento con los siguientes indicadores:

Ejecucion y cumplimiento del programa de bienestar social e incentivos

(Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100

Cobertura del programa de bienestar social

(Número de funcionarios Asistentes a cada actividad / Número de funcionarios vinculados a la planta) * 100

10. PRESUPUESTO

Para el año 2025, el presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral, e incentivos de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, será el siguiente:

CIENTO CINCUENTA Y SEIS MILLONES CIENTO OCHENTA Y CUATRO MIL CIEN PESOS (\$156.184.100,00) MCTE, para atender la programación de las actividades que sean aprobadas para Bienestar Social. La desagregación del presupuesto asignado para las actividades de Bienestar Social para la vigencia de 2025, se hará teniendo en cuenta la




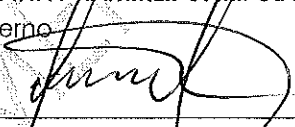
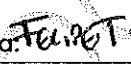
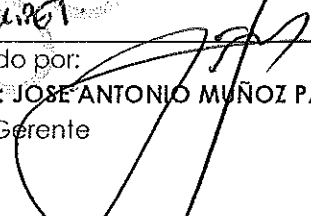
PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 30/01/2025
Código: MAG-GTH-BSC-PL-002
Versión: 08
Página No: 22 de 22

programación de actividades y el cronograma de ejecución, donde a cada actividad se le asignará un valor a ejecutar.

CONTROL DE REVISIONES

VERSION	FECHA	COMENTARIO
01	25-01-2019	Elaboración Primera Versión
02	21-01-2020	Ajustes y Actualizaciones, segunda versión
03	15-01-2021	Actualización Plan Anual de Vacantes
04	24-01-2022	Actualización según normatividad vigente
05	11/01/2023	Actualización según normatividad vigente y requerimientos del proceso
06	07/02/2023	Ajuste actualización estadísticas encuestas vigencia 2023
07	29/01/2024	Elaboración séptima versión de plan Bienestar Social para vigencia 2024
08	30/01/2025	Elaboración séptima versión de plan Bienestar Social para vigencia 2025

Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo/JGTH Firma: 	Fecha: 09/01/2025
Revisado por: Nombre: CHRISTIAN JOHANNY RAMIREZ CARDOZO Cargo: Asesor Jurídico Externo Firma: 	Fecha: 17/01/2025
Revisado por: Nombre: Ing. NELSON FELIPE TIERRADENTRO QUINTERO Cargo: Profesional Planeación Inst. (Agremiado) Firma: 	Fecha: 17/01/2025
Aprobado por: Nombre: JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma: 	Fecha: 30/01/2025

— Salud Integral, Impacto Real —

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.