

**E.S.E
Hospital San Antonio de Sesquilé
Y Puesto de Salud Gachancipá**

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024



Servir nuestro compromiso, Humanización nuestro principio
y su salud nuestro objetivo



REG. DEPARTAMENTAL
DE SERVICIOS DE SALUD



Gobernación de
Cundinamarca

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
CONTEXTO.....	3
OBJETIVOS.	4
Objetivo General	4
Objetivos Específicos	4
ALCANCE DEL PLAN.....	4
TÉRMINOS Y DEFINICIONES.	5
MARCO LEGAL.....	6
Etapas de desarrollo	9
FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS	10
FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO	12
INTRODUCCIÓN.....	12
OBJETIVO GENERAL	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
BENEFICIARIOS	13
TIPOS DE INCENTIVOS.....	13
ESTRATEGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS.....	14
✓ Mejores equipos de trabajo.	14
Equipos de trabajo.	16
ENFOQUE DIFERENCIAL.....	17
Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.....	19
Bibliografía.....	20
control de cambios.....	20
VALIDACIÓN:	20

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

INTRODUCCIÓN.

El Bienestar Social en el ámbito público comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual contempla los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al excelente desempeño de los empleados.

El Programa de Bienestar Social tiene como alcance generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros trabajadores, desde la Coordinación de gestión del Talento humano se diseñan, estructuran, implementan y ejecutan los programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Se encuentra formulado en el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas con las cuales se busca apoyar los objetivos de la plataforma estratégica de la E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE-PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ.

CONTEXTO.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

BENEFICIARIOS

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Los incentivos serán otorgados a los servidores de planta que demuestren un nivel de excelencia el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2024.

Adicionalmente, el procedimiento para la selección de los mismos se llevará a cabo según lo estipulado en la resolución 312 de 2013 y modificada por la Resolución 365 de 2015, expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los mecanismos de generación de bienestar y reconocimiento atenderán a todos los funcionarios de la Entidad sin importar el tipo de vinculación laboral.

OBJETIVOS.

Objetivo General

Establecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión. con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Objetivos Específicos

- ✓ Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores y colaboradores, que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- ✓ Realizar un reconocimiento a los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ Brindar condiciones de bienestar y reconocimiento a todo el personal de la ESE sin importar el tipo de contratación que tenga.

ALCANCE DEL PLAN.

El Plan de Bienestar Social e incentivos 2024 de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, está dirigido a los servidores públicos y a sus familias. Para efectos de este Plan de Bienestar, se entiende por familia “el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor” tal como lo dispone el parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Para el caso de las actividades de estímulos e Incentivos, los beneficiarios serán los servidores y colaboradores de la ESE Hospital San Antonio de Sesquile y Puesto de Salud de Gachancipá, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, o cualquier que sea su vinculación que por su desempeño individual o colectivo sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- ✓ Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- ✓ Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

MARCO LEGAL.

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Ley	909	2004	Presidencia de la republica	Artículo 14 bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales 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, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
2	Decreto ley	1567	1998	Presidencia de la republica	Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades,

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE
PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

Proceso: Gestión Administrativa
Subproceso: Gestión del Talento Humano
Versión: V02-2024
Código:PA-PL-003
Fecha de Actualización: 30-01-2024

Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo

				disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Artículo 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados. Artículo 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos. Artículo 20. Bienestar Social. Los 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; 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.
--	--	--	--	---

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

					ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
3	Resolución	312	2013	DAFP	Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

					incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
4	Resolución	365	2015	DAFP	Modificó parcialmente la 312 de 2013, donde se dispone entre otros que en caso de empate entre dos o más empleados correspondientes al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria.
5	Decreto	1083	2015	Presidencia de la republica	Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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.
6	Ley	1857	2017		“Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
7	Decreto	051	2017		Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”

ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del plan nacional de bienestar e incentivos, para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- ✓ **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos hacia el Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

- ✓ **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2024.
- ✓ **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.

FASE DE CONSOLIDACIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022” que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar: “Con este Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país”. Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

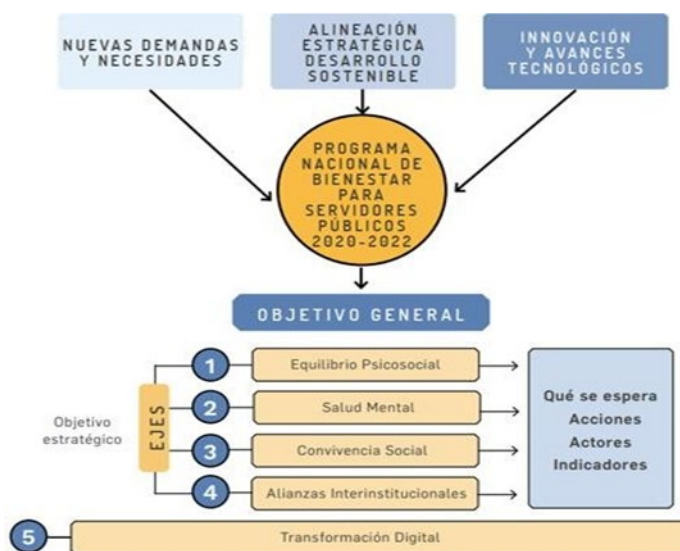


Figura 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de BienestarFuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública 2020

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Ahora bien, a partir de estos ejes se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

Eje	Contenidos en el sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad.
Salud Mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad. Implementar estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales.
Convivencia Social	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores.
Alianzas Interinstitucionales	El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.
Transformación Digital	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Evaluación y seguimiento

Corresponderá al área de Talento Humano realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera bimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

Ejecución de actividades de bienestar

- ✓ Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- ✓ Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

Cronograma del sistema de estímulos – planes de Bienestar e incentivos 2024

A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este.

Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan.

“ Anexo: Plan de Acción Plan de Bienestar e Incentivos 2024”

PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la E.S.E. hospital San Antonio de Sesquile, comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos. Adicional a la normativa

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal. En consecuencia, la E.S.E. hospital San Antonio de Sesquilé, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2024.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la E.S.E. hospital San Antonio de Sesquilé; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- ✓ Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- ✓ Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia

TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquilé y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considerada como una copia no controlada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ Reconocimiento público a la labor meritoria.
- ✓ Mención de honor.
- ✓ Distinción Pública en la cartelera de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá por el término de un mes.

Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé, Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé, que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año.

Requisitos para participar en el plan anual de incentivos

Los servidores de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé, deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé, no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

ESTRATEGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

- ✓ Mejores servidores públicos.
- ✓ Mejores equipos de trabajo.

Estrategia mejores Servidores Públicos

Se otorgarán los incentivos al mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, a los mejores servidores públicos, por cada nivel jerárquico y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente)

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia, contempla los siguientes pasos:

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquilé y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

1. El área de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar e Incentivos Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
2. El Comité de Bienestar e Incentivos Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores, de carrera y de libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
3. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber
 - No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.
 - El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
 - La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.
 - Presentar el certificado electoral de la última votación, en este caso para presidencia o alcaldía.
4. Si el empate continúa, el Comité de Bienestar e Incentivos Institucional podrá elegir entre las siguientes alternativas para dirimir, dejando constancia de las mismas mediante acta de reunión:
 - Establecer otros criterios adicionales de desempate.
 - Establecer mecanismo de votación pública, en el que participen los servidores de la entidad, mediante la intranet u otras herramientas tecnológicas.
5. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional. En caso de presentar empates, se aplicarán los mismos criterios de desempate con los que se eligieron los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción, relacionadas en este procedimiento. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor de la E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquile, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.
6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de la entidad.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

De la misma manera, el Comité de Bienestar e Incentivos de la ESE en el desarrollo de los objetivos propios del mismo planteó el siguiente esquema actividades para el reconocimiento y estímulos al personal de la institución:

RECONOCIMIENTO	ACTIVIDAD	PERIODICIDAD
Reconocimiento a los servicios que reciban felicitaciones en las encuestas de satisfacción, buzones y presencial desde el cliente externo	Se entregará una felicitación escrita, la cual será difundida a todo el hospital. SE DARA UN RECONOCIMIENTO Y/O DIPLOMA	TRIMESTRAL
Reconocimiento al funcionario y/o colaborador que se destaque en el desarrollo del programa de humanización.	Al obtener los resultados se procede a sortear un reconocimineto y un detalle a un miembro del equipo ganador	ANUAL
Reconicimiento a los profesionales por la participacion en la implementacion de las guias de practica clinica priorizadas en la circular 016 de 2017	Entrega de certificado con copia a la hoja de vida y equipos que le permitan utilizar en su labor profesional Medicos.	ANUAL
Reconocimiento por destacarse en el ejercicio de otras actividades propias de la ESE	Realizar reconocimientos a los funcionarios que se destacan en actividades especiales que se realicen en la ESE	ANUAL
Reconocimiento al usuario	Realizar reconocimiento a los usuarios que participan activamente en los procesos de la ESE en el marco de la Celebración del día del Paciente	OCTUBRE
Incentivar a los funcionarios y colaboradores con el día de Cumpleaños.	Permitir tomar el día de Cumpleaños como Incentivo.	ANUAL

Equipos de trabajo.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos y

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

el Plan Estratégico de la Entidad. Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del DAFP, gestión del cambio, innovación institucional.

Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo Se otorgará un reconocimiento no pecuniario al mejor equipo de trabajo, que se haya destacado por su Trabajo en Equipo, una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio de la entidad.

ENFOQUE DIFERENCIAL.

Definir los lineamientos institucionales con los cuales se debe abordar la atención a los usuarios promoviendo la igualdad social, a partir de reconocer, comprender y valorar las creencias, prácticas, saberes, expectativas y formas propias de relacionamiento con los usuarios; especialmente en grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características.

La prestación de servicios de salud, está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares debido a **su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad**, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, asistencial y reparación integral.

MI COMPROMISO COMO COLBORADOR DE LA DE E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE Y PUESTO DE SALUD DE GACHANCIPA.

Velar por la Eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios.

POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL: La equidad de género en salud significa, Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

POR ETNIA: La población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), deben tener igualdad de derechos para acceder a una atención con Trato Digno y actitud amable.

POR CICLO VITAL: El adulto mayor, los niños y niñas, la población infantil a cargo del ICBF u otras instituciones y la población mayor en centros de protección. Debemos estar dispuestos cuanto esté a nuestro alcance para favorecer la satisfacción de sus necesidades, sin sumar obstáculos adicionales a los que la sociedad ha creado.

POR CONDICION DE VIDA: Cuando se está e periodo gestacional o el curso de transición o identificación de identidad de género, a su mismo respetar las creencias y costumbres de cada individuo

POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Asegurar la atención preferencial de nuestros usuarios con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte su potencial desarrollo de cuantas habilidades y destrezas pueda lograr.

POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA: Población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos, población desmovilizada. Significa crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas y apoyen los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar.

Por tanto para el presente manual se definen las siguientes poblaciones de enfoque diferencial.

- Población de Adulto Mayor con patologías Crónicas
- Población Gestantes
- Población con discapacidad
- Población menos de 5 años
- Población LGTBI
- Población étnica.
- Población Afrodescendiente
- Población Privada de la Libertad
- Población Victima del conflicto Armado

Con el fin de velar por el cumplimiento de la resolución 3100 de 2019 y la normatividad vigente y aplicada.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Para llegar a un mundo libre de discriminación, en la documentación creada deberá contar con un capítulo de enfoque diferencial en sus procedimientos y protocolos y instructivos que permita a los empleados y colaboradores, o cualquier otro interesado en el documento saber el manejo que se debe hacer en caso de encontrarse con alguna población antes mencionada. Eliminando de este modo las barreras de discriminación diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de salud, autoestima y supervivencia.

Para el presente plan tendrá herramientas digitales que permitan a los colaboradores con algún tipo discapacidad poder conocerlo, entenderlo y comprenderlo, usando un lenguaje neutro y no discriminatorio siguiendo las normativas de lengua española.

Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial: Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.

2. Sea un conocedor: Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno del ciclo de atención.

3. Pregunte antes de ayudar: Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.

4. No subestimar o exaltar sin razón: Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros “a pesar de su discapacidad”, acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

5. Tenga en cuenta el lenguaje: Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el usuario y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- ✓ **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, desles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE
	PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024
	Proceso: Gestión Administrativa
	Subproceso: Gestión del Talento Humano
	Versión: V02-2024
	Código:PA-PL-003
	Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.
- ✓ **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- ✓ **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta.

BIBLIOGRAFÍA

Función Publica. (2023). *Lineamientos de la función publica*. Bogotá: Gobierno de colombia.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión para modificar	Descripción u origen del cambio	Responsable del cambio	Aprobó	Fecha	Versión actual

VALIDACIÓN:

DETALLE	NOMBRE	CARGO	FECHA
---------	--------	-------	-------

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V02-2024 Código:PA-PL-003 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Elaboró	Yeny Lizarazo	Líder de Talento Humano	22/01/2024
Validó	Astrid Carolina Sánchez	Líder de Planeación	22/01/2024
Aprobó	Astrid Yubeli Rodríguez Prieto	Gerente	30/01/2024