

HOJA CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE REVISIONES		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Servidores Públicos del Proceso	Equipo de SIG	Líder del Proceso

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Motivo del cambio	Descripción del cambio
1	01/2014	Creación primera versión	
2	02/02/2016	Actualización del documento	Se actualiza información de acuerdo a los procesos. Se realiza actualización de la información de encabezado y pie de página, contenido del cronograma de actividades.
3	20/02/2017	Actualización del documento	Se actualiza el manual de Bienestar social, siguiendo los parámetros del decreto ley 1567 de 1998 en cuanto al desarrollo de actividades que se ejecutaran en la presente vigencia. Se realiza actualización en su estructura, modificando encabezado, pie de página, contenido del cronograma de actividades y se integra hoja control de cambios.
4	20/03/2018	Actualización del documento	Se actualizó cronograma de actividades de bienestar social e incentivos
5	31/01/2019	Actualización del documento	Se actualizó cronograma de actividades de bienestar social e incentivos

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	OBJETIVO GENERAL:	3
3.	OBJETIVO ESPECIFICOS	3
4.	POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL	4
5.	MARCO CONCEPTUAL.....	4
6.	ALCANCE.....	5
6.1.	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL PLAN DE BIENESTAR.....	5
6.2.	PROPOSITO PLAN DE BIENESTAR	5
6.3.	EVALUACIÓN	6
6.4.	RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR	7
6.5.	ESTRATEGIAS PLAN DE BIENESTAR.....	7
6.6.	METODOLOGÍA PLAN DE BIENESTAR	8
7.	PLAN DE INTERVECIÓN PLAN DE BIENESTAR.....	9
7.1.	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:	9
7.2.	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:.....	9
8.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019	10
9.	PROGRAMA DE INCENTIVOS 2019.....	12
9.1.	INTRODUCCION.....	12
9.2.	OBJETIVO	13
9.3.	OBJETIVO ESPECIFICOS	13
9.4.	MARCO CONCEPTUAL.....	13
9.5.	ALCANCE:.....	14
10.	METODOLOGIA.....	14
10.1.	FORMULACION DE UN PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	14
10.2.	FORMULACION DE LOS RECONOCIMIENTOS.....	15
10.3.	MODALIDAD DE RECONOCIMIENTO	15
10.4.	REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD	15
10.5.	TIPOS DE INCENTIVOS	15
10.6.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE INCENTIVOS	16
10.7.	BIBLIOGRAFÍA	16

1. INTRODUCCION

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, 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 con los lineamientos establecidos por este decreto Ley, el Programa Anual de Bienestar Social estímulos e incentivos del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E., busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, dentro de las áreas de intervención tales como: Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral; que propende por crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo personal social laboral en los servidores públicos para desarrollar niveles de participación e identificándose con su trabajo y con el logro de la misión y visión institucional.

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social y estímulos del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E., se pretende fomentar en los funcionarios un equilibrio físico, mental y espiritual y de relaciones positivas, optimizando el clima organizacional y estimulando un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal, igualmente adaptar el funcionario a cambios que se generen en la institución, también hacer que aquellos servidores públicos que se incluyen en el grupo de pre pensionados gocen de programas de preparación para asumir esta nueva etapa.

Estas actividades desarrollan y estimulan la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y sus familias entendido, como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración, realizando actividades lúdicas recreativas, culturales y vacacionales, que redundarán en el bienestar de la familia del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E.

2. OBJETIVO GENERAL:

Velar por un ambiente laboral adecuado, Propiciando condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E., y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral del trabajador incrementando el sentido de pertenencia por la institución.

3. OBJETIVO ESPECIFICOS

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los empleados, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Desarrollar acciones enfocadas a actividades culturales, artísticas, recreativas, y esparcimiento, para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente (estilos saludables de vida).

4. POLÍTICAS DE BIENESTAR SOCIAL

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social el personal que labora el Hospital Regional de La Orinoquía ESE, que corresponde a carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionalidad y sus familias. (Artículo 16 y 17 de la Resolución 027 del 7 de febrero de 2018 del Hospital Regional de la Orinoquía ESE)

Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, vacacionales, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral. Se destacaran las cualidades artísticas en los funcionarios.

Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios del Hospital Regional de la Orinoquía ESE, mediante una buena motivación y clima laboral.

Congregar a los funcionarios a un ambiente lúdico y recreativo.

5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan de Bienestar Social y Estímulos e Incentivos que desarrolla el Hospital Regional de la Orinoquía ESE., para el año 2019, se enfoca principalmente a disminución del estrés en el entorno laboral, el mejoramiento de sus relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y el fortalecimiento en el desarrollo integral en función de mejorar el nivel de vida de los servidores públicos.

Es así, que Hospital Regional de la Orinoquía ESE., siguiendo los lineamientos de ley establecidos en el decreto 1567, enmarca sus actividades dentro del área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

Por otro lado, siguiendo los lineamientos del decreto 1227 de 2005, mediante el cual se reglamenta la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998, dispone gestionar con los organismos de seguridad social actividades de protección y servicios sociales tales como; deportivos, recreativos, vacacionales, artísticas, culturales y de promoción y prevención las cuales se pueden ofrecer a todos los empleados y sus familias.

GLOSARIO:

Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos del Hospital Regional de la Orinoquía ESE., con la finalidad de orientar, 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 y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con el Hospital Regional de la Orinoquía ESE.

Clima laboral: Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona o no el terreno adecuado para un buen clima laboral.

Aptitud: Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.

Capacitación: Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los servidores públicos.

Compromiso organizacional: Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.

6. ALCANCE

El Plan de bienestar estímulos e incentivos, señala las actividades a desarrollar, en el áreas de protección social y el área de calidad de vida laboral para el año 2019, el cual está dirigido al personal de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y sus familias del Hospital Regional de la Orinoquia ESE. Ley 909 de 2004, art. 36, decreto ley 1567 de 1998 y art. 70 del Decreto 1227 de 2005.

6.1. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL PLAN DE BIENESTAR

Las actividades del plan de Bienestar social e incentivos, están sujetos a disponibilidad presupuestal.

6.2. PROPOSITO PLAN DE BIENESTAR

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en actividades, deportivas, recreativas, culturales y de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida.

El Plan de Bienestar que se va a implementar en el Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E., en enfoca en 2 áreas Protección y Servicio Social y Calidad de vida Laboral, a través de los siguientes programas:

DESARROLLO HUMANO: contribuye a espacios de relación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios que con lleven a un conocimiento tanto propio y personal como general de las personas que hacen parte del medio hospitalario. Dicha actividades ponen en conocimiento habilidades, destrezas y capacidad que enriquecen tanto al individuo como en el grupo en el cual se desenvuelve. Por medio de talleres y /o conferencias.

RECREATIVOS, VACACIONAL Y CULTURAL: Busca orientar el esparcimiento a través de la realización de una serie actividades diferentes a la actividad laboral que se pueden realizar fuera de sus sitios de trabajo y del Hospital Regional de la Orinoquia ESE. Estas actividades estarán enfocadas a mejorar el calidad de vida laboral teniendo en cuenta el alto nivel de estrés que manejan los funcionarios del Hospital Regional de la Orinoquia ESE. Para este plan se incluyen actividades vacacionales enfocadas a conocer sitios culturales y ecológicos los cuales se llevaran a cabo durante la vigencia.

DEPORTIVAS: Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de participación.

PREVENTIVAS: Junto con el grupo de Salud Ocupacional se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios en el puesto de trabajo y en la Institución en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Semana de la salud Ocupacional.

PROGRAMA DE PREPENSIONADOS: Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el colaborador como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los colaboradores, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus lineamientos de política del sistema de estímulos.

PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS: De conformidad con la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los colaboradores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El artículo 38 de la misma ley establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

6.3. EVALUACIÓN

Para las actividades de Bienestar Social y estímulos se contempla la aplicación en dos momentos, a saber.

EVALUACION INMEDIATA DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA

Se efectúa una vez finalice la actividad desarrollada y la aplicará la persona encargada del proceso, según corresponda utilización el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de la actividad desarrolladas sobre cumplimiento, beneficios y satisfacción, entre otros.

EVALUACION DE IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Esta se aplicara como mínimo una vez por año mediante el uso del formato evaluado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para el asistente.

En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar la mejora que se han suscrito con su proceso de satisfacción y bienestar en las actividades.

INDICADORES DE GESTIÓN

Para mejorar el bienestar social de los funcionarios Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E. se establecieron los indicadores de gestión que midan el avance del plan de bienestar social y estímulos en cuanto eficacia, efectividad y cobertura.

NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	FÓRMULA	UNIDAD DE MEDICIÓN	RESPONSABLE DE RECOLECCIÓN	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS	ESTÁNDAR META
CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS	No total de actividades realizada	No. Total de actividades programadas	No. Actividades realizadas/No. Total de actividades programadas	%	Profesional de apoyo de talento humano	Numerador: Total de actividades realizadas. Denominador: Cronograma de actividades.	Anual	Ejecución el 100% del plan de Bienestar social y estímulos

6.4. RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR

El responsable de la aplicación de este Plan y su correcta ejecución será la Oficina de Talento Humano, quien deberá guiarse por los parámetros establecidos en este Plan.

6.5. ESTRATEGIAS PLAN DE BIENESTAR

Para cumplir con lo formulado en el plan de Bienestar social Estimulo e Incentivos para el año 2019, se requiere una disposición con unas directrices básicas:

Las actividades de Bienestar social estímulos e incentivos serán previamente acordadas por el comité de Bienestar social.

Se harán convocatorias para actividades de bienestar que estarán previamente consignadas en un cronograma.

Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Laboral Estímulos e incentivos.

Debe existir un registro de asistencia a los programas de Bienestar social, Estímulos e Incentivos.

Las actividades de bienestar serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E.

Evaluar las actividades de Bienestar Social e incentivo.

Puntualidad en las actividades programadas de Bienestar, Estímulos e incentivos.

6.6. METODOLOGÍA PLAN DE BIENESTAR

- a) **Revisar dentro del plan de desarrollo de talento humano lo referente al programa de bienestar:** Revisar, coordinar y ejecutar dentro del plan de desarrollo de talento humano lo concerniente al programa de bienestar Social, Estímulo e Incentivos con el fin de ejecutar un aprovechamiento óptimo de los recursos, y así mismo garantizar la participación de los funcionarios y su familia.
- b) **Preparar divulgación del programa de bienestar Social:** Divulgación el programa de bienestar social por pagina web y socialización con las área de comunicaciones.
- c) **Coordinar y preparar recursos técnicos y logísticos, necesarios para ejecutar la actividad de bienestar:** En esta coordinación y preparación se debe tener en cuenta las siguientes pautas.
 - **Asistentes a la actividad:** De acuerdo a los intereses y expectativas detectados en los servidores, se invitará a la población objeto con el fin de proyectar los recursos y logística requeridos, previa autorización de la Oficina de Talento Humano.
 - **Recursos logísticos:** Si la actividad de bienestar se realiza en la entidad, enviar el requerimiento al área correspondiente, previa autorización de la Oficina de Talento Humano.
 - **Ejecución de la actividad de bienestar.** Acompañar permanentemente la actividad para garantizar que se desarrolle de acuerdo a los parámetros de calidad y oportunidad definidos previamente.
- d) **Evaluar resultados de la actividad de bienestar:** Evaluar la actividad, la cual será evaluada por los servidores públicos asistentes a la misma y sus resultados serán utilizados para mejorar la calidad y oportunidad de próximas actividades. A través del formato GTH-BSC-F-03. Formato de evaluación de actividades de bienestar.
- e) **Evaluar el impacto de la actividad de bienestar:** **Evaluar** actividad Impacto la cual será evaluada por los servidores públicos asistente a la misma, se aplicara como mínimo una vez por año mediante el uso del formato GTH-BSC-F-06, En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar la mejora que se han suscrito con su proceso de satisfacción y bienestar en las actividades.

7. PLAN DE INTERVENCIÓN PLAN DE BIENESTAR

En el presente plan de Bienestar social, estímulos e incentivos se van a intervenir dos grandes Áreas que son:

7.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

A través de este componente, se realizarán cinco (5) programas mediante los cuales se entienden las necesidades de:

LÚDICA – RECREATIVAS Y CULTURALES: Fomentar la integración de los funcionarios y sus familias, estimulando la utilización sana y creativa del tiempo libre. Actividades como: el día de las profesiones, el día del niño, integración familia Hospital, actividad recreativa, novena de aguinaldos y integración de fin de año.

CAPACITACIÓN FORMAL EN ARTES Y ARTESANIA: Enseñar un arte u oficio en manualidades mediante talleres de capacitación desarrollando aptitudes y destrezas en los servidores públicos, ofreciendo un espacio de alternativas laborales independientes y igual forma un espacio de bienestar.

PROGRAMA TURISTICO VACACIONAL: Busca orientar el esparcimiento a través de la realización de una serie de actividades diferentes a la actividad laboral que se pueden realizar fuera de sus sitios de trabajo y del Hospital. Estas actividades estarán enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral teniendo en cuenta el alto estrés que manejan y las preferencias de los funcionarios del Hospital Regional de la Orinoquía ESE. Para este programa se manejará un plan vacacional enfocado a conocer sitios culturales y ecológicos los cuales se llevarán a cabo durante la vigencia.

PROGRAMA DEPORTIVO: El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los Funcionarios del Hospital Regional de la Orinoquía ESE., generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno.

PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD Se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios en el puesto de trabajo y en la Institución en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Semana de la salud Ocupacional.

7.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

A través de este componente, se debe cinco (5) programas mediante los cuales se entienden las necesidades de:

MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL: En este proceso se fundamenta el mejoramiento continuo de los procesos y de la Institución como liderazgo, sentimientos de pertenencia y relaciones entre los miembros de la Entidad.

DESVICULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y PREPENSIONADOS: Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

DESARROLLO HUMANO: Contribuye a espacios de relación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios que conllevan a un conocimiento tanto propio y personal como general de las personas que hacen parte del medio hospitalario. Dichas actividades ponen en conocimiento habilidades, destrezas y capacidad que enriquecen tanto al individuo como en el grupo en el cual se desenvuelve. Por medio de asesorías psicológicas donde se ofrece orientación psicológica para el Talento Humano y sus núcleo familiar, conferencias y/o talleres.

TRABAJO EN EQUIPO: Desarrollar estrategias que faciliten la integración del personal entre áreas y servicios, promoviendo los valores institucionales y claras normas de comportamiento que favorezcan al relación médico.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Conjunto de normas, hábitos y valores que practican los individuos de una organización, y que hace de ella su forma de comportamiento.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

AREA	PROGRAMA	ACTIVIDAD	FECHA
DIA AREA E PROTECCION Y SERVICIO SOCIAL	LUDICO RECREATIVO Y CULTURAL. Objetivos: Fomentar la integración de los funcionarios la motivación el reconocimiento a su labor y profesión.	*INTEGRACIÓN DIA DE LAS PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	VIERNES 8 DE NOV. 2019
		INTEGRACIÓN DIA DEL PERSONAL AUXILIAR, TECNICO Y TECNOLOGO ADMINSITRATIVO	DURANTE LA VIGENCIA
		*INTEGRACIÓN DIA DE LAS PROFESIONAL ASISTENCIAL	VIERNES 11 DE OCT. 2019
		*INTEGRACIÓN DIA DE LA ENFERMERA,	VIERNES 10 DE MAY. 2019
		*INTEGRACIÓN DIA DE LOS AUXILIARES DE ENFERMERIA, LABORATORIO Y CAMILLEROS	DURANTE LA VIGENCIA
		*DIA DEL NIÑO	JUEVES 31 DE OCT. 2019
		*DIA DE MÉDICO	MARTES 03 DE DIC. 2019
		*INTEGRACIÓN FAMILIA HOSPITAL YOPAL	VIERNES 20 DE DIC. 2019
		*INTREGRACIÓN DE CUMPLEAÑOS	DURANTE LA VIGENCIA
		*JORNADA DE INTEGRACIÓN PARA EL EMBELLECIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN	DURANTE LA VIGENCIA
	NOVENA DE AGINALDOS	LUNES 16 AL MARTES 24 DE DIC. 2019	
	CAPACITACIÓN INFORMAL Objetivos: Desarrollar aptitudes que permitan al funcionario desenvolverse en otros ambientes.	*GASTRONOMIA	DURANTE LA VIGENCIA 2019
	PROGRAMA TURISTICO VACACIONAL Objetivos: Orientar espacios de esparcimiento, la motivación y bajar los niveles de estrés a través de la realización de programa turístico vacacional.	TRES (3) CAMITAS ECOLOGICAS	DURANTE LA VIGENCIA 2019
	PROG. DEPORTIVO Objetivo: Fomentar la prácticas deportivas y recreativas, mediante la integración en actividades de	*CAMPEONATO DE MICROFUTBOL, MINITEJO, RANA.	
	*CICLO PASEO Y RUMBO TERAPIA		

	diferentes disciplinas generando espacios de integración.		
	PROMOCION Y PREVENCIÓN Objetivo: Mejorar las condiciones de trabajo, preparar al personal para una evacuación e identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia.	SEMANA DE SALUD OCUPACIONAL	
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	CLIMA LABORAL Objetivo: Diseñar y desarrollar estrategias para facilitar un clima organizacional apropiado	*RECONOCIMIENTO	DURANTE LA VIGENCIA 2019
		*TOMA DE DECISIONES	
		*TRABAJO EN EQUIPO	
		*SUPERVISIÓN	
	DESVINCULACIÓN LABORAL Y PREPENSIONADOS. Objetivo: Preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión	ORIENTACIÓN EN TRAMITES	DURANTE LA VIGENCIA 2019
		*ASESORIA EN ADAPTACIÓN Y ALTERNATIVAS OCUPACIONALES	DURANTE LA VIGENCIA 2019
DESARROLLO HUMANO Objetivo: Contribuye a espacios de relación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios que conlleven a un conocimiento tanto propio y personal como general de las personas que hacen parte del medio hospitalario.	*RELACIONES INTERPERSONALES	DURANTE LA VIGENCIA 2019	
	*SANA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE		
	ASESORIA PSICOLOGICA INDIVIDUAL Y GRUPAL		

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

	<p>TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Objetivo: Desarrollar estrategia de intervención psicológica grupal por medio de taller enfocadas a él empoderamientos de los valores institucionales y el buen trato que favorezcan la relación médico - paciente y el clima laboral en cada uno de los servicios asistenciales, operativos y administrativos de las empresa.</p>	<p>*NORMAS-HÁBITOS Y VALORES INTITUCIONALES</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA 2019</p>
<p>PLAN INCENTIVOS</p> <p>Objetivo: Reconocer y premiar los resultados de desempeño laboral en niveles de excelencia, según el acuerdo 565 del 25 de enero del 2016</p>		<p>RECONOCIMIENTO POR NIVEL JERARQUICO CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento a su hoja de vida. 2. Presentación en cartelera. <p>Capacitación al mejor funcionario.</p>	<p>DURANTE LA VIGENCIA 2019</p>

9. PROGRAMA DE INCENTIVOS 2019

9.1. INTRODUCCION

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos.

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.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos 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 desempeño excelente de los empleados en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

En consecuencia, la Función Pública para el año 2015, tiene preparada una sesión de incentivos en donde se premiarán a los servidores sobresalientes, a quienes se les entregará un incentivo no pecuniario de conformidad a lo establecido en el procedimiento de la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución 365 de 2015.

9.2. OBJETIVO

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Institución a través de un reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales dando cumplimiento a la normatividad incentivos, tendiente a fortalecer la cultura de servicio con calidad y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo.

9.3. OBJETIVO ESPECIFICOS

Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos

Motivar a los funcionarios para la realización de su trabajo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con el Hospital Regional de la Orinoquia ESE.

Contribuir con el mejoramiento del Talento Humano del Hospital Regional de la Orinoquia ESE., premiando los logros de los funcionarios.

9.4. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 hace referencia al programa de incentivos así:

Artículo 26. *“Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:*

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

Los programas de incentivos están dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño y estos se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.”

Artículo 29. *“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.”*

Por otras parte, la ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36 señala : *“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”.*

Así mis mismo la Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35 indica: *“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.*

Lo anterior se complementa con el artículo 2.2.10.9 *Plan de incentivos institucionales del decreto 1083 del 2015 el cual indica: “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no*

pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.”

GLOSARIO

Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores Públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Desarrollo del Sistema de Estímulos: Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Fundamentos del Sistema de Estímulos: Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa.

Programas de Incentivos: Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia

9.5. ALCANCE:

El Plan de incentivos, son “*estímulos destinados a satisfacer y completar el desarrollo de los servidores a nivel familiar e intelectual*”, para el año 2019, el presente plan está dirigido al personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del Hospital Regional de la Orinoquia ESE.

10. METODOLOGIA

10.1. FORMULACION DE UN PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Para reconocer el desempeño laboral podrán organizarse planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a estos incentivos, los mejores equipos de trabajo, conformados por todos los servidores públicos del Hospital Regional de la Orinoquia ESE.

De igual forma para aquellos funcionarios del Hospital Regional de la Orinoquia ESE., que generen documentos de consulta, investigación o escritos que ameriten publicación y que correspondan a temas afines a la misión de la entidad, presentarán sus trabajos a un comité evaluador de estímulos, quienes determinaran si el escrito amerita el estímulo, en cuyo caso se le brindara al ponente la publicación del mismo, con el fin de reconocer la participación del (los) funcionarios en el crecimiento y desarrollo institucional.

10.2. FORMULACION DE LOS RECONOCIMIENTOS

Se entiende por programa de reconocimiento la exaltación a la generación de ideas innovadoras, a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, culturales y humanas, orientadas a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos del Hospital Regional de la Orinoquia ESE.

10.3. MODALIDAD DE RECONOCIMIENTO

Reconocimiento al Nivel Sobresaliente de los Funcionarios en su Calificación de Desempeño Laboral: Se concede los incentivos a los funcionarios de Hospital Regional de la Orinoquia ESE., para el 2019, a partir del nivel excelencia de los empleados de carrera Administrativa, el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2018, igual o superior al 95% a través de una mención de honor para su hoja de Vida y presentación en cartelera.

10.4. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

Tener un tiempo de servicios en la entidad no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.

Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios (Igual o superior al 95%).

10.5. TIPOS DE INCENTIVOS

La entidad seleccionará y asignará los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para el mejor empleado de la entidad cada uno por nivel jerárquico de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el gobierno nacional, estos serán:

3. Reconocimiento a su hoja de vida.
4. Presentación en cartelera.
5. Capacitación al mejor funcionario.

Así mismo, se dará un incentivo para los equipos de trabajo con mejor calificación, Dicha calificación será asignada por la oficina de control Interno dando a conocer el mecanismo de selección para toda la Institución.

10.6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE INCENTIVOS

ACTIVIDAD	FECHA DE PROGRAMACIÓN	FECHA DE REALIZACIÓN	RESPONSABLE
Recepcionar evaluaciones de desempeño - periodo 2018 - 2019	Febrero	1 de febrero al 21 de febrero	Talento Humano
Consolidar los resultados de las evaluaciones de desempeño 2018 -2019	Febrero	22 de febrero al 28 de febrero	Talento Humano
Presentar Informe de Consolidación de los Resultados de Evaluación y Desempeño a la Gerencia	Marzo	15 de Marzo	Talento Humano
Desarrollar el plan de incentivos no pecuniarios para la vigencia 2019	Marzo – Abril - Mayo	Marzo – Abril - Mayo	Talento Humano- Mercadeo

10.7. BIBLIOGRAFÍA

Cartilla de administración Pública-sistema de estímulos orientación metodológica 2012. Elizabeth Rodríguez Taylor. Versión 1. 2012

Decreto ley 1567 de 1998

Decreto ley 1227 de 2005

Resolución 312 de 2013

Decreto 1083 de 2015