RESOLUCION No. 019
13 DE ENERO DE 2025

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE INCENTIVOS VIGENCIA 2025 PARA LA E.S.E HOSPITAL SAN FRANCISCO

La Gerente de la E.S.E. Hospital San Francisco en ejercicio de sus facultades legales y en especial las que confiere el literal a) del parágrafo del artículo 12 del decreto 2145 de 1999 y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la normatividad vigente, Decreto Ley 1567 de 1998 se creó el Sistema Nacional de capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "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"

La ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Articulo 36. Estableces que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y 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.

El Decreto 1083 de 2015 establece en el Artículo 2.2.10.1 programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estimulas 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, el Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales.

La ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un

derecho de los servidores públicos y sus familias participaren todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales que no son otras diferentes a la mencionadas anteriormente.

El Comité de Bienestar Social de La E.S.E Hospital San Francisco, dando cumplimiento a la normatividad estructuró y aprobó en reunión el Programa de Incentivos de la E.S.E. Hospital para la vigencia 2025.

Que en mérito de lo expuesto;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar para la E.S.E Hospital San Francisco, el programa de Incentivos para la vigencia 2025, el cual se encuentra anexo y hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente rige a partir de su expedición y deroga las normas que le sean contratarías.

Dado en Ciénaga de Oro, a los 13 días del mes de enero de 2025

PUBLIQUESE Y CUMPLESE

LUISANA GARCIA SAEZ
Gerente

PLAN DE INCENTIVOS

ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO
CIENAGA DE ORO - CORDOBA

AÑO 2025

INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Social y Estímulos para el año 2025 que desarrolla la E.S.E Hospital San Francisco, se orienta principalmente a la disminución del estrés en el entorno laboral, la motivación, fortalecimiento en el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos.

La E.S.E Hospital San Francisco, enmarcado dentro del Plan estratégico del Desarrollo del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de Bienestar Social, Salud Ocupacional, Recreación, Cultura, Deporte, Espaciamiento y estímulos e Incentivos con miras a mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos de la E.S.E, busca consolidar un equipo humano motivado y competente para el servicio prestado.

Mantener motivado a cada uno de los integrantes del Hospital es uno de los retos más importante a los que se encuentra enfrentada el proceso de Talento Humano, como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los Funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad de la E.S.E.

El Hospital, como entidad pública está encaminado en ofrecer a sus funcionarios el Plan de Bienestar Social que propende por el desarrollo armónico e integral del empleado.

Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio. La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

JUSTIFICACION

Se entiende el Bienestar social según la definición del DAFP como un proceso de construcción permanente y participativa que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Institución.

Dentro de las áreas de intervención de Bienestar Social Laboral establecidas por el DAFP se enmarcan dos componentes 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 de la E.S.E. Hospital San Francisco, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio físico, mental, espiritual y de relaciones positivas, optimice el clima organizacional y estimule un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal, igualmente adaptar el funcionario a cambios que se generen en la institución.

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

Así mismo se busca mejorar el clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual. Igual forma se brinda asesoría para los funcionarios y sus familias identificando aspectos psicológicos que evitan en el funcionario y sus familias el desempeñarse en condiciones óptimas en su relación laboral con los compañeros o equipo de trabajo, situaciones que inciden en el rendimiento y mejoramiento de la producción.

Y los planes de incentivos para los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Francisco, se orientarán a 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 la Institución.

MARCO NORMATIVO

- Constitución política de Colombia artículo 54.
- Ley 909 de 2004 (Mediante el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- El Decreto Ley 1572 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos. Define los programas de

Bienestar social 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, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

- Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social integral, sirve demarco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios del Hospital, buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente (estilos saludables de vida).
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.
- Desarrollar acciones enfocadas a actividades culturales, recreativas, y de esparcimiento, para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y de pertenencia.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Hospital.
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción a la construcción de un mejor nivel recreativo y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.

METODOLOGIA

El plan de Bienestar Social y Estimulo se llevará a cabo durante la vigencia del 2025, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del servidor público de la E.S.E. Cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El plan de Bienestar Social y Estímulos se va a enfocar en 2 grandes áreas que son: Asistencial ,administrativa , estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.

PLAN DE INTERVENCION

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, se enfoca en 2 áreas Protección y Servicio Social y Calidad de vida Laboral, a través de los programas a desarrollar en:

1. Desarrollo Humano.
2. Recreativo, y cultural.
3. Deportivo.

1. PROGRAMA 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.

2. PROGRAMA RECREATIVO 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.
Estas actividades estarán enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral teniendo en cuenta el estrés que manejan y las preferencias de los funcionarios de la E.S.E Hospital.

3. 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, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno.

BENEFICIARIOS:
Empleados Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad y los contratistas.

HORARIO:

Este Plan Estratégico de Desarrollo de Talento Humano cuyo contenido tiene el plan de Bienestar y estímulos también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.

ESTRATEGIAS:

Para cumplir con lo formulado en el plan de Bienestar social y estímulos para el año 2025, se requiere una disposición con unas directrices básicas:
Las actividades de Bienestar Social y Estímulos serán previamente acordadas por el comité de Bienestar Social e Incentivos.
Se harán convocatorias para actividades de Bienestar Social y Estimulo que estarán previamente consignadas en un cronograma.
Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Social y Estimulo.
Las actividades de bienestar social serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación de la E.S.E Hospital San Francisco.
Puntualidad en las actividades programadas de Bienestar Social y Estímulos.

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Los programas de Bienestar Social y Estímulos que se establecen mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.

Las actividades a desarrollar se describirán en el cronograma de actividades.
Para las actividades de Bienestar Social y estímulos se contempla la aplicación en dos momentos, a saber:

1. EVALUACIÓN 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 las actividades desarrolladas sobre cumplimiento, beneficios y satisfacción, entre otros.
2. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS.
Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato evaluado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes.
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

NOMBRE DEL INDICADOR	INDICADOR(ES) DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	FRECUENCIA DEL ANALISIS	UNIDAD DE MEDICION	PORCENTAJE DE CUMPLIMINETO DE LA META
CUMPLIMIENTO AL PLAN ANUAL DE BIENESTAR	N° DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS/TOTAL DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS	TALENTO HUMANO	ANUAL	100%	
ASISTENCIA A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS	N° DE FUNCIONARIOS QUE ASISTEN A LAS ACTIVIDADES/ TOTAL DE FUNCIONARIOS CONVOCADOS	TALENTO HUMANO	ANUAL	100%	

CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES

ÁREA	PROGRAMA	DESCRIPCIÓN	FECHA
protección servicio social	Recreativo	Celebración de cumpleaños	Por políticas de gerencia se estableció reconocer a cada funcionario de la E.S.E Hospital su día de cumpleaños, además se entrega a cada uno un refrigerio con una tarjeta de cumpleaños por parte de la E.S.E. Hospital San Francisco
Protección servicio social	Recreativo	Día de la Mujer	8 de marzo
Protección servicio social	Recreativo	Día del Hombre	19 de marzo

EVALUACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

EVALUACION DE IMPACTO DE LA ACTIVIDAD

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la actividad desarrolladas.

PLAN DE ESTIMULOS

INTRODUCCION:

Tomando como base lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en los lineamientos de la política para el sistema de Estímulos del Hospital, plantea un plan de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.
Para el proceso de Talento Humano la E.S.E. es de especial importancia el incentivar y motivar a cada uno de sus funcionarios. Por ello el plan de estímulos e incentivos se enmarca dentro del programa de Bienestar Social y pretende otorgar un reconocimiento a los mejores empleados de la entidad. Este se plantea en planes de incentivos no pecuniarios.

JUSTIFICACIÓN:

A través del plan de incentivos se busca resaltar y motivar a cada individuo en el desempeño de su labor, lo anterior no solo contribuye a aumentar la rentabilidad de la empresa, sino que además satisface necesidades sociales y de realización personal en el individuo.
Por otra parte, los funcionarios del Hospital manifiestan la importancia de los incentivos como indicador de logro, así como un elemento para aumentar la motivación y autoestima del empleado en su trabajo.
No se puede desconocer que a través de los incentivos se reafirma y mantiene un compromiso recíproco de Hospital, con sus empleados, así mismo el funcionario siente un respaldo de la institución lo que contribuye a mantener un sentido de pertenencia. Por ello el proceso de Talento Humano institucionaliza y promueve su plan de incentivos y estímulos anuales, dando cumplimiento al artículo 69 del decreto N° 1227 de 2005.

OBJETIVO:

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Institución a través de un reconocimiento de los logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales dando cumplimiento a la normatividad sobre estímulos e incentivos, tendientes a fortalecer la cultura del servicio con calidad y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivos.

OBJETIVO ESPECIFICOS:

- Proporcionar herramientas de gestión para la construcción de una vida laboral que ayude al desempeño productivo y desarrollo humano de los empleados.
- Generar estados afectivos y positivos y condiciones de trabajo armónico que influyan en el rendimiento laboral de los funcionarios del Hospital.

•Motivar a los funcionarios para la realización de su trabajo fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con el Hospital.

METODOLOGÍA:

Se tendrá en cuenta las competencias laborales y comportamentales, valores institucionales para resaltar a aquellos funcionarios que los representan en su lugar de trabajo y que con su desempeño han aportado al desarrollo de nuestra Institución.

Estos son: Evaluación del desempeño laboral, Puntualidad, Trabajo en equipo, Ética, Colaboración, Sensibilidad Social, Adaptación al cambio, Manejo adecuado de la información, Alegría y Optimismo, Sentido de pertenencia, participación en capacitaciones, compromiso y liderazgo.

El Plan de Estímulos se ha de ejecutar a lo largo del año, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes funcionarios y Equipos de Trabajo

LUISANA GARCIA SAEZ
GERENTE

Proyecto y reviso: LUZ VILADIEGO