

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE LOS FUNCIONARIOS



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA



VIGENCIA 2023

Aprobado por: <hr/> GERENTE	VERSIÓN: 0.1
	Vigente desde: 19/05/2023
	Código:

Dirección: Barrio San José ave. Colombia N° 13 -146- Tel: 6888223
misericordia@esehospitaladivinamisericordia.gov.co



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 2 de 50

INTRODUCCIÓN

Para la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia el talento humano es el pilar indispensable y fundamental en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, que impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento de su calidad de vida laboral, permitiendo el desarrollo de la misión y visión como entidad. De tal manera que el planteamiento y la gestión de las estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, compuesto por el Plan de Bienestar Social e Incentivos laborales, enmarcados en el Plan Estratégico de Talento Humano, son una prioridad del nivel institucional.

El plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2023, proyecta un desarrollo integral del servidor público, desde diferentes escenarios, que permitirá generar una respuesta positiva al desarrollo del ser, el saber y el hacer del servidor público; impactando de manera transversal su núcleo familiar y buscando desarrollar el talento, como línea de base, para la intervención de desarrollo grupal e individual y la alineación del equipo hacia el logro de los objetivos que tenga trazada la ESE Hospital La Divina Misericordia.

En el presente plan se pretenden incluir actividades que permitan motivar al talento humano que hace parte de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia, con el propósito de lograr en ellos un bienestar personal que permitan su crecimiento y el de la institución.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 3 de 50

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	2
1.CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD.....	4
1.1. MISIÓN	4
1.2 VISIÓN	4
1.3 VALORES CORPORATIVOS.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. JUSTIFICACIÓN.....	10
4. OBJETIVOS.....	11
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	11
4.1. OBJETIVOS ESPECÌFICOS.....	11
5. ALCANCE.....	12
6. VIGENCIA	12
7. RESPONSABLES.....	12
8. ETAPAS DE DESARROLLO.....	13
9. DEFINICIONES.....	13
10. CARACTERIZACION,.....	17
11. DIAGNOSTICO.....	18
11.1. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA	19
12. COBERTURA BENEFICIARIOS.....	38
13. LINEAS DE ACCIÓN.	39
13.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR	39
13.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	40
14. SEGUIMIENTO.....	49
15. MEDICIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN.....	50
16. REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS.....	50



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 4 de 50

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

1.1. Misión

Somos una Empresa Social del Estado con sede en la ciudad de Magangué-Bolívar, especializada en brindar servicios de salud hospitalario y ambulatorio de mediana y alta complejidad, comprometida con el mejoramiento de la calidad, de vida de sus usuarios y de la comunidad en general, a través de la prestación de servicios enmarcados en criterios de seguridad del paciente, eficiencia, responsabilidad, calidad y el cuidado del medio ambiente, Basados en la adecuada utilización de la tecnología, en un equipo humano idóneo y comprometido.

1.2. Visión

En el año 2025 seremos una empresa Social del Estado líder en la prestación de los servicios de mediana y alta complejidad en las zonas bajas, mojana y el Departamento de Bolívar, con un alto nivel de calidad profesional, científica y tecnológica. Trabajando con actitud permanente de servicio, creciendo como personas, como institución, y como equipo para satisfacer las necesidades de nuestros usuarios.

1.3. Valores Corporativos

Para la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia, los valores tienen como objeto, ser el referente que genere una gestión pública integral y transparente. Los valores que certifican el comportamiento de nuestra entidad hacia el cumplimiento de metas y objetivos son:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 5 de 50

- **Honestidad:** Actuó siempre con fundamentos en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su valor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver necesidades de las personas con las que me relaciono en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención prontitud y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del estado.
- **Justicia:** Actuó con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 6 de 50

2. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley N°.1567 de 1998.** Título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 13°. El cual establece el Sistema de Estímulos, conformado por 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 de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18°. 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°. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

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 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.

Artículo 29°. Establece que los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 7 de 50

entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

- **Ley 2195 de 2022:** Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:**

Artículo 36º: 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.

- **Decreto No. 1227 de 2005.** Capítulo II:

Artículo 69. Dispone que las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

- **Decreto No. 1083 de 2015**

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 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 que se relacionan a continuación:



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 8 de 50

1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)) Para los efectos de este artículo se entenderá 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.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 9 de 50

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.

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.

- **Decreto No. 1499 de 2017:** Por medio del cual todos los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) entraron en vigencia para las entidades en las cuales debe aplicarse.
- **Resolución No. 2404 de 2019:** Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones
- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020- 2022:** Instrumento desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar estrategias de bienestar.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 10 de 50

3. JUSTIFICACIÓN

Dentro de las estrategias para mantener a cada uno de los servidores públicos de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia, motivados a desarrollar de manera efectiva la labor asignada y en aras retener el talento humano del servicio público, el departamento administrativo de la función pública a través de la Guía de estímulos para los servidores públicos 2018, dio las directrices para implementar el sistema de estímulos en las entidades públicas, con el fin de reconocer y ubicar a los servidores públicos en el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), por ser el activo más importante que posee una organización.

El sistema de estímulos para los servidores públicos está dado desde la maximización de la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los decretos 1083 y 648 de 2017.

La Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia pretende construir un sistema de estímulos que dé respuesta a las necesidades en los servidores, a partir de un diagnóstico previo de necesidades, que definen los programas de bienestar social y de incentivos de la E.S.E. para la presente vigencia y traza la ruta para llevarlos a cabo, a partir de las necesidades identificadas y enmarcado en la normatividad vigente.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 11 de 50

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia y sus familias, a través de la generación de estrategias de esparcimiento, integración, formación e incentivos, que permitan una mayor productividad, motivación, sentido de pertenencia, amor al servicio y el crecimiento profesional y desarrollo personal.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia, generando un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.
- Fortalecer la adopción de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Generar acciones participativas, que lleven a la construcción de una mejor calidad de vida del servidor y su grupo familiar, en los aspectos recreativo, deportivo y cultura, que ofrecerá la E.S.E. desde las diferentes actividades que se programen.
- Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 12 de 50

- Promover los programas encaminados a fortalecer el crecimiento personal, las habilidades socioemocionales y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la entidad y el entorno que lo rodea.

5. ALCANCE

El plan de bienestar social e incentivos de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia y en cumplimiento del Decreto 1567 del 1998 y 1083 de 2015, estará dirigido a los servidores públicos y su grupo familiar, el cual dará inicio con la formulación de un diagnóstico de necesidades, diseño de las estrategias e implementación de las actividades y finalizará con la evaluación y seguimiento de las mismas.

6. VIGENCIA

La vigencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia es durante el año 2023.

7. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la gerencia la encargada de la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Por otro, el Comité institucional de gestión y desempeño de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia, será la encargada de aprobar el presente plan.

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023, se contemplará el apoyo de entidades como:

- Entidad administradora de riesgos laborales, fondos de pensiones y cesantías, caja de compensación familiar y entidades promotoras de salud.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 13 de 50

8. ETAPAS DE DESARROLLO

Para la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social e incentivos de la vigencia anterior, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2023.
- **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2023.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.

9. DEFINICIONES

Se transcriben las establecidas en la guía de estímulos para los servidores públicos del departamento administrativo de la Función Pública –DAFP:

Bienestar laboral: Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.

Sistema de estímulos: busca el bienestar y el trabajo eficiente, orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 14 de 50

Programa de bienestar social: Encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Programas de incentivos: Son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Calidad de vida laboral: Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público.

Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

Clima laboral: El 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.

Familia: se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condiciones de discapacidad que dependen económicamente del servidor (decreto 1227 de 2005, art. 70; modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4). (Departamento Función Pública 2018).

Actividad: Grupo de tareas que forman parte de los requerimientos de un puesto o de un proceso



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 15 de 50

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

Autoeficacia: Creencia de que se cuenta con las capacidades necesarias para realizar una tarea, responder a las expectativas del rol y cumplir con una situación difícil sin problemas.

Autoevaluación: Proceso de pedir a los individuos que identifiquen y comparen sus puntos débiles y sus puntos fuertes.

Autorrealización: Necesidad de llegar a ser todo lo que uno es capaz de alcanzar.

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.

Calidad de Vida Laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

Clima laboral: Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.

Calidad de Vida Laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 16 de 50

Debilidades: Ausencia de condiciones internas representadas en recursos humanos, físicos y axiológicos que limitan o dificultan el éxito de la organización. Son características internas importantes para la operación de poco desarrollo o inexistentes y que limitan o inhiben el éxito general de una organización.

Eficacia: Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los, objetivos y metas.

Eficiencia: Relación entre resultados y uso de los recursos disponibles. En otras palabras, es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.

Equipo de Trabajo: Conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente aportando habilidades complementarias, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sientan solidariamente responsables.

Estrategias: Se refiere a tácticas sobre cómo lograr los objetivos propuestos; por consiguiente, se refleja en planes, programas y proyectos. Opciones o maneras elegidas por la entidad para utilizar los recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus propias fortalezas y debilidades y las oportunidades y amenazas que caracterizan su entorno.

Evaluación: Proceso propio y espontáneo de la estructura del pensamiento mediante el cual se emite juicios sobre acontecimientos y fenómenos, con base en la comparación con normas o estándares explícitos o implícitos.

Evaluación de necesidades: Diagnóstico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentarse mediante capacitación y desarrollo.

Incentivos: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona.

Incentivos Pecuniarios: Estímulos que se dan en dinero a equipos de trabajo.

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados

Dirección: Barrio San José ave. Colombia N° 13 -146- Tel: 6888223

misericordia@esehospitaladivnamisericordia.gov.co



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 17 de 50

de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente

Necesidades: Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No solo son carencias sino también potenciales humanos, que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización modelos políticos y valores.

Resistencia al cambio: Deseo de no aceptar un cambio o aceptarlo solo parcialmente.

10. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN POR CARGOS

Para la construcción del sistema de estímulos es necesario tener en cuenta la caracterización de los servidores públicos frente a la individualización de los cargos.

Denominación del empleo	Número de empleados	Código	Grado
Gerente	1	085	02
Profesional Universitario con funciones de control interno	1	219	05
Profesional Universitario con funciones de tesorero	1	219	04
Técnico con funciones de almacenista.	1	367	05
Profesional especializado.	1	222	08



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 18 de 50

La Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia es responsable de esta caracterización, en aras de identificar con claridad el tipo de programa de bienestar o programa de incentivos que responderán de manera eficiente a las necesidades de los servidores. La Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia cuenta con una planta personal de 5 servidores públicos.

11. DIAGNÓSTICO - IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la formulación del plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2023, se tomó como herramienta de diagnóstico la aplicación de una encuesta, partiendo de las diferentes necesidades y expectativas de bienestar social expresadas por algunos funcionarios en vigencias anteriores; a partir de esto, se consolidó una encuesta que evaluó categorías como flexibilidad laboral, promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y relaciones humanas, entre otras actividades importantes para el bienestar social de los funcionarios; la encuesta buscaba identificar las necesidades de bienestar tanto a nivel colectivo como individual, de los funcionarios de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia para a partir de ahí elaborar el plan de bienestar e incentivos y su cronograma de ejecución, acorde a las necesidades expresadas por los funcionarios.

Para la gerencia es muy importante el bienestar de sus servidores públicos, por eso procedió a compartir con todos los funcionarios de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia, una ficha diagnóstica con el fin de identificar las necesidades de los servidores públicos en relación a su bienestar laboral e incentivos. Se anexa modelo de ficha en Anexo 1.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 19 de 50

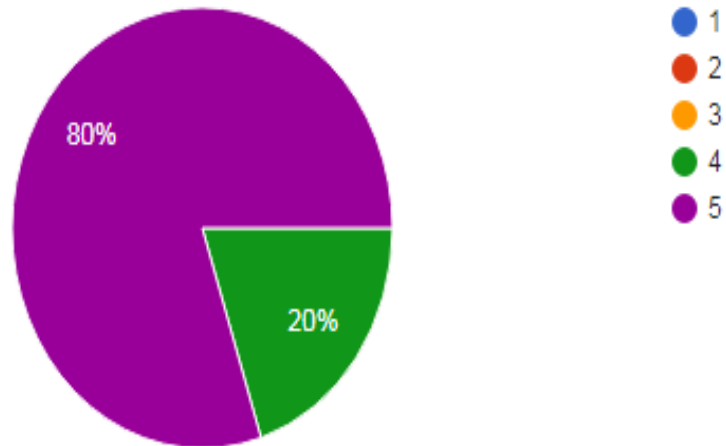
11.1. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

A continuación se muestran los resultados de los datos recopilados en las encuestas:

Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

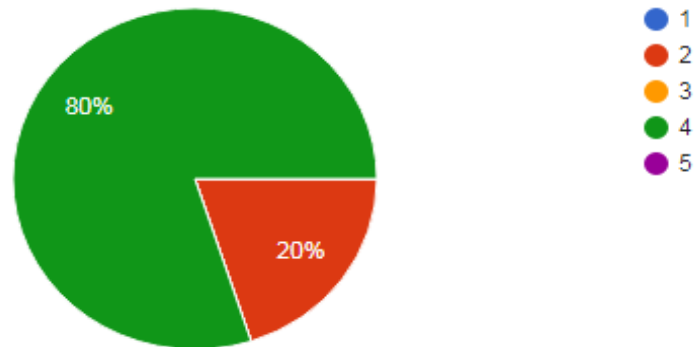
Vigente desde:

19/05/2023

Página 20 de 50

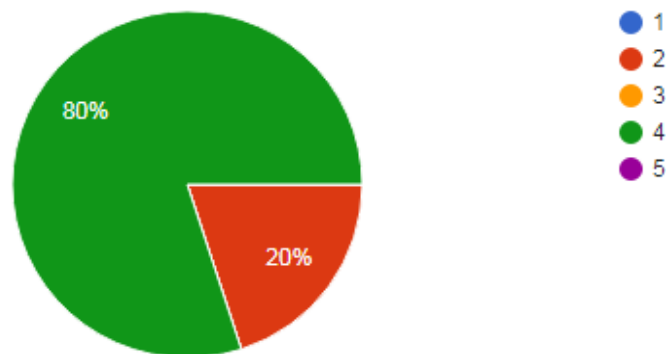
¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?

5 respuestas



¿Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

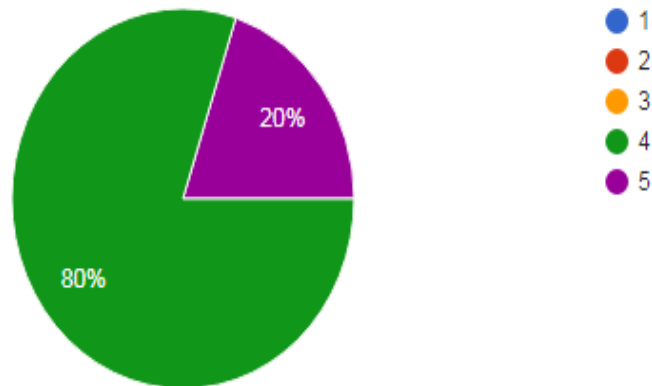
Vigente desde:

19/05/2023

Página 21 de 50

¿Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?

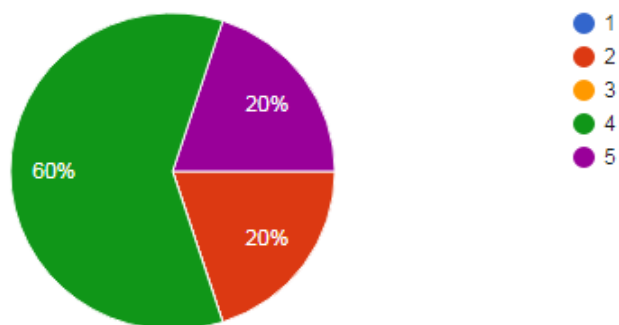
5 respuestas



Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

¿Cual es su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en el área de salud oral?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

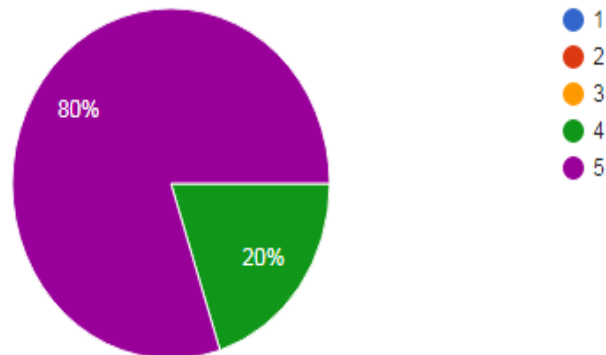
Vigente desde:

19/05/2023

Página 22 de 50

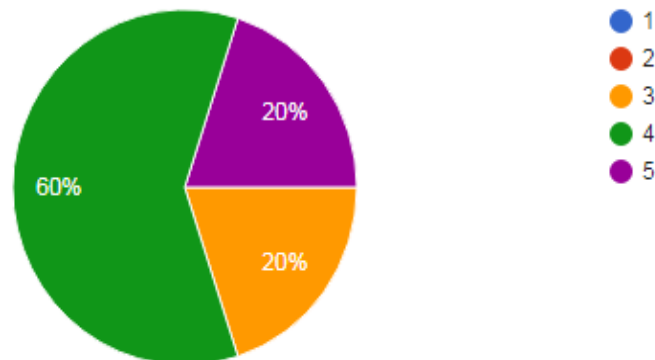
¿Cual es su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en el àrea de salud visual y auditiva?

5 respuestas



¿Cual es su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en el àrea de salud sexual y reproductiva?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

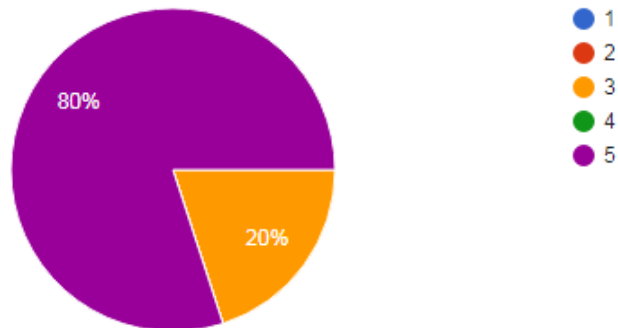
Vigente desde:

19/05/2023

Página 23 de 50

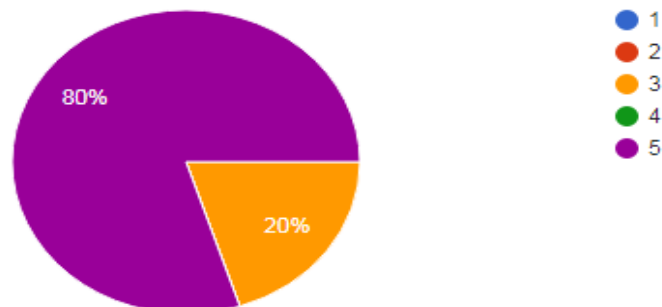
¿Cual es su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras?

5 respuestas



¿Cual es su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en manejo del estrés, apoyo psicológico y cansancio extremo?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

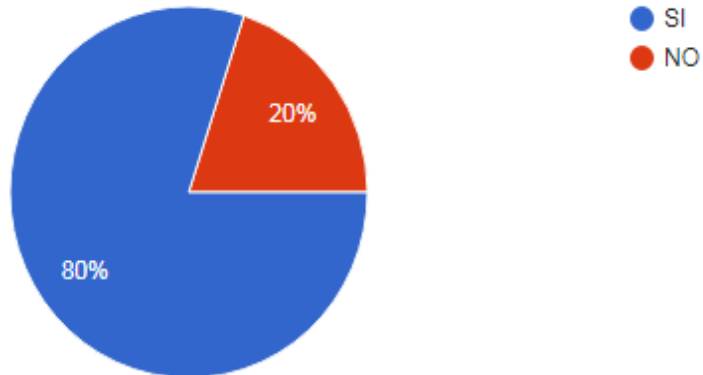
Vigente desde:

19/05/2023

Página 24 de 50

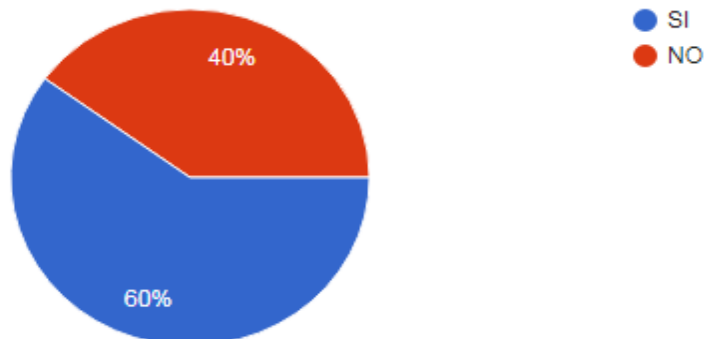
¿Durante los últimos seis meses se ha hecho un chequeo médico?

5 respuestas



¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

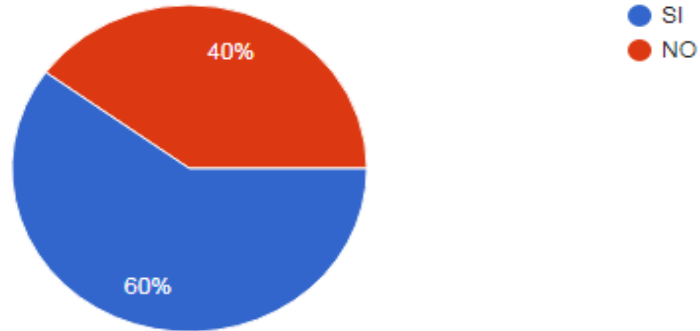
Vigente desde:

19/05/2023

Página 25 de 50

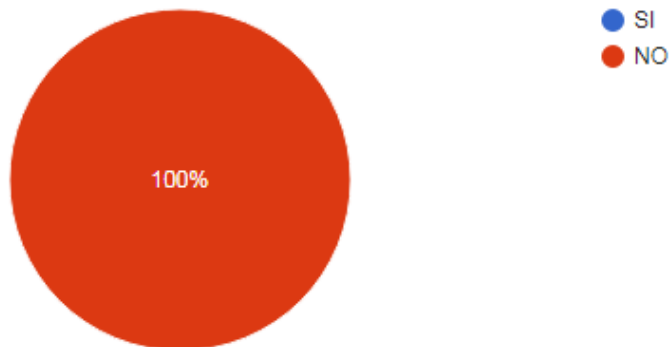
¿Consume medicamentos con frecuencia?

5 respuestas



¿Ha sufrido dolencias como consecuencias de jornadas laborales?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

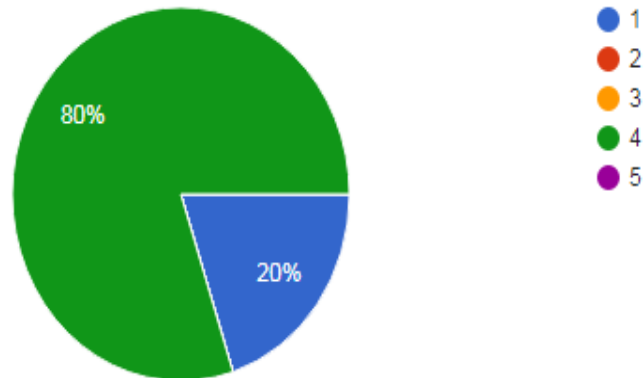
Vigente desde:

19/05/2023

Página 26 de 50

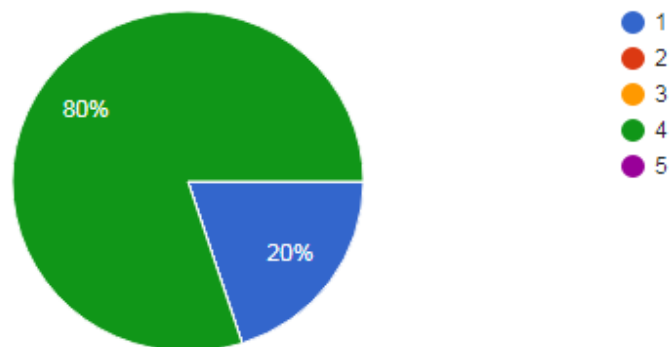
¿Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad?

5 respuestas



¿Estaría interesado en tocar algún instrumento?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

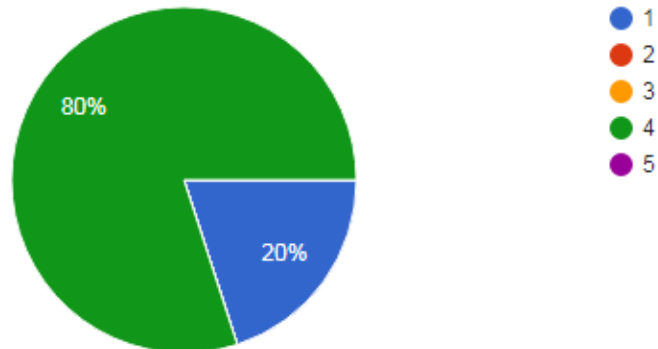
Vigente desde:

19/05/2023

Página 27 de 50

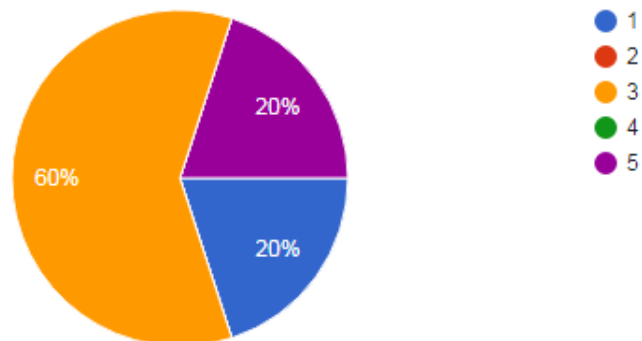
¿Estaría interesado en fortalecer sus habilidades en la cocina?

5 respuestas



¿Estaría interesado en el canto y el baile?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

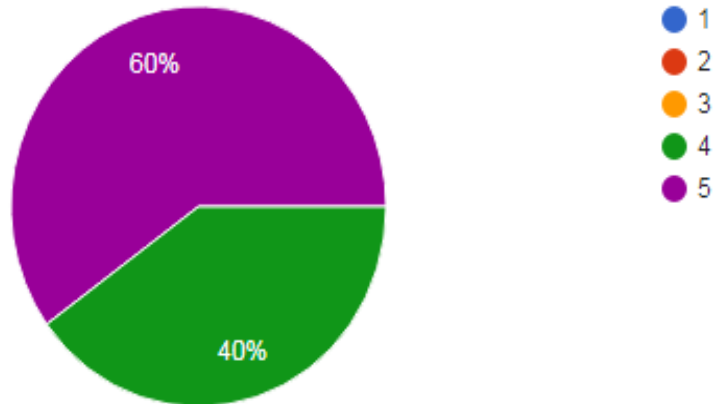
Vigente desde:

19/05/2023

Página 28 de 50

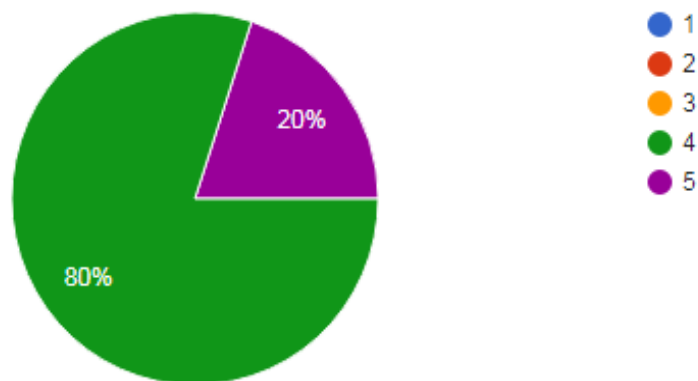
¿Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo?

5 respuestas



¿Estaría interesado en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

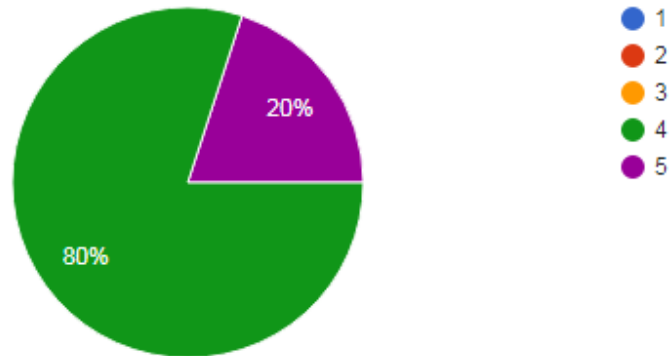
Vigente desde:

19/05/2023

Página 29 de 50

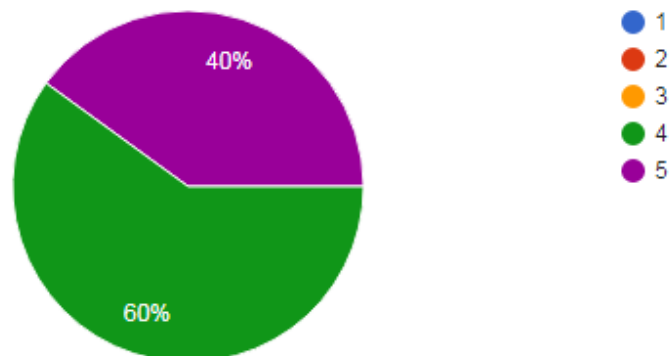
¿Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales?

5 respuestas



¿Cual es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales?

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

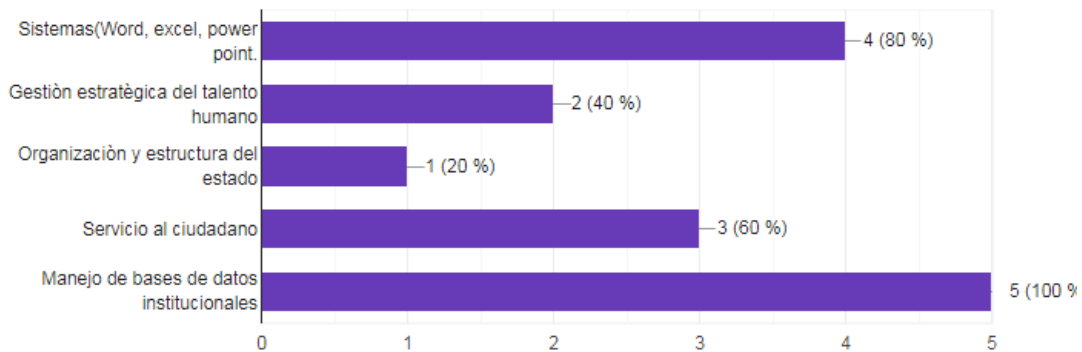
19/05/2023

Página 30 de 50

Marque con un X 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

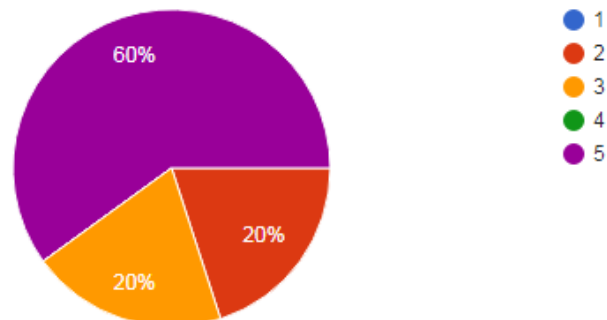
Copiar

5 respuestas



Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

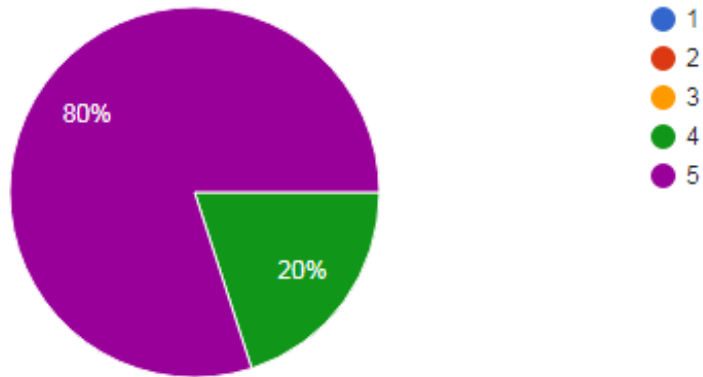
Vigente desde:

19/05/2023

Página 31 de 50

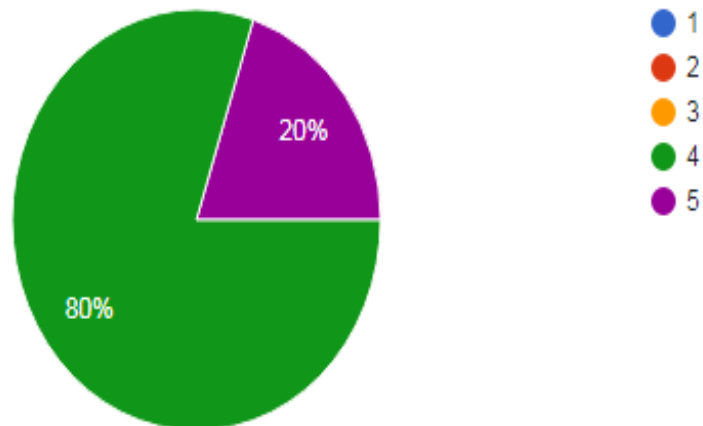
Actualización de equipos de cómputo

5 respuestas



Seguridad e higiene del lugar

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

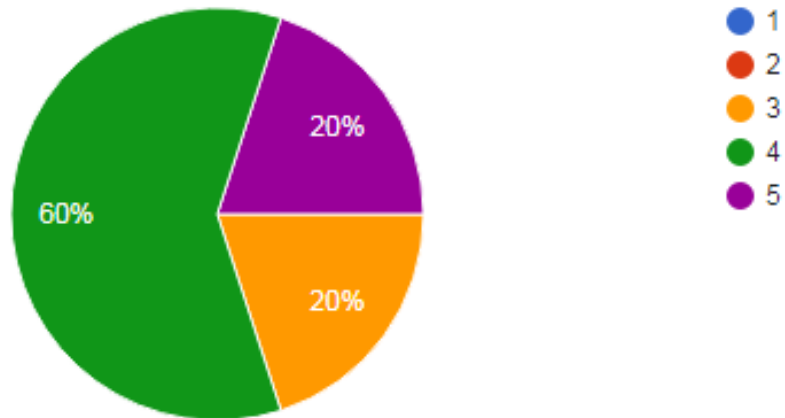
Vigente desde:

19/05/2023

Página 32 de 50

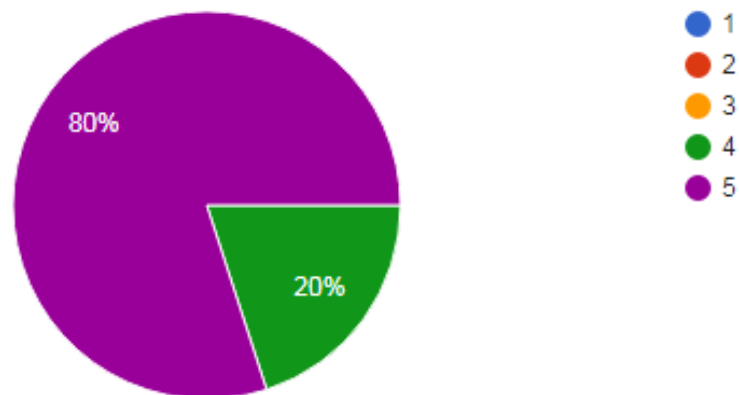
Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública.

5 respuestas



Sentido de pertenencia por la entidad

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

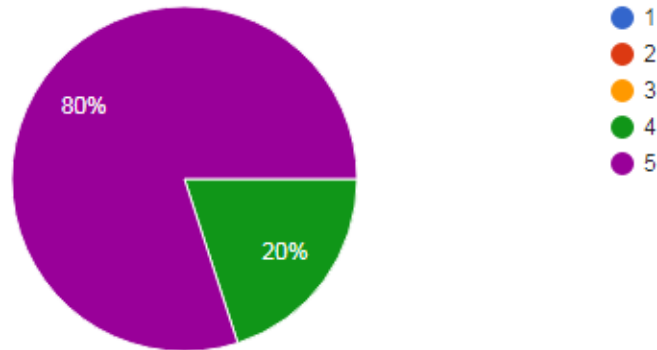
Vigente desde:

19/05/2023

Página 33 de 50

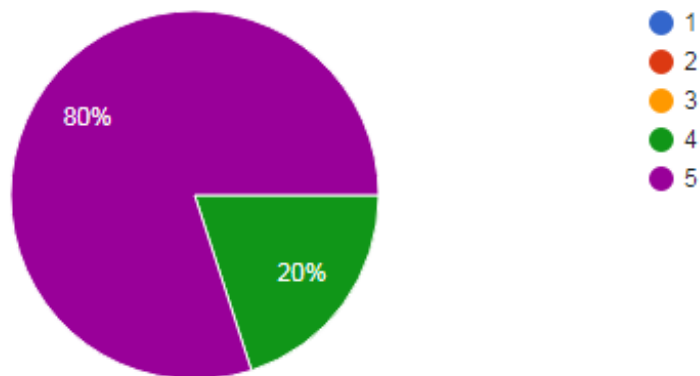
Relaciones interpersonales óptimas

5 respuestas



Cercanía con el jefe o directivos

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

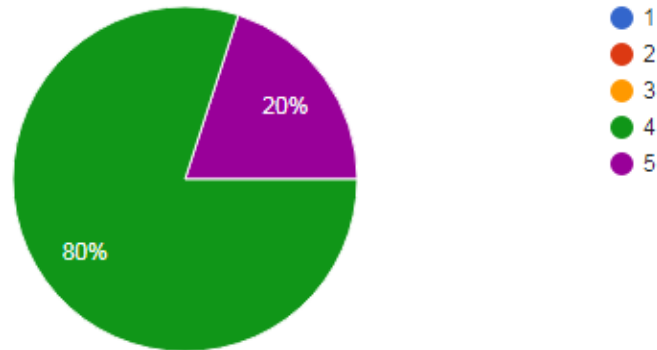
Vigente desde:

19/05/2023

Página 34 de 50

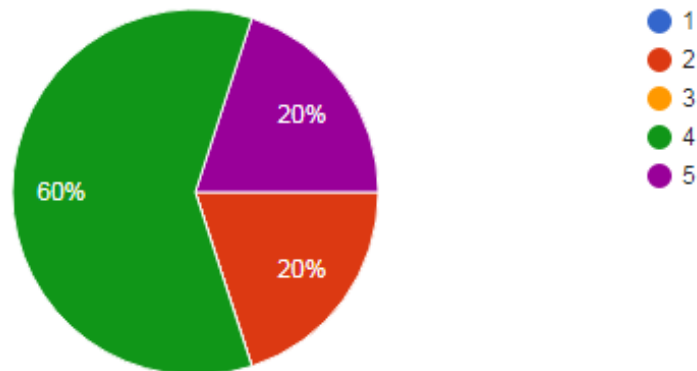
Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo.

5 respuestas



Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

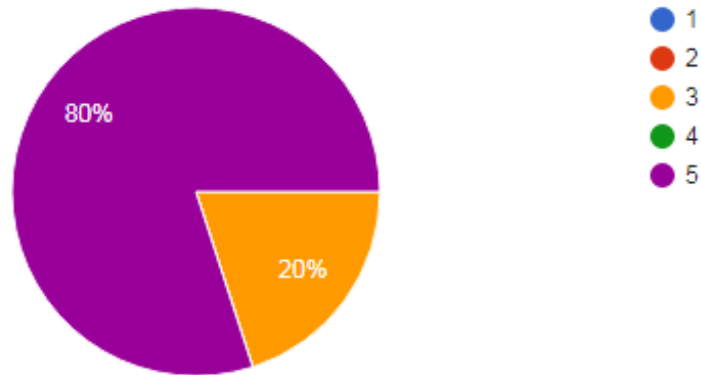
Vigente desde:

19/05/2023

Página 35 de 50

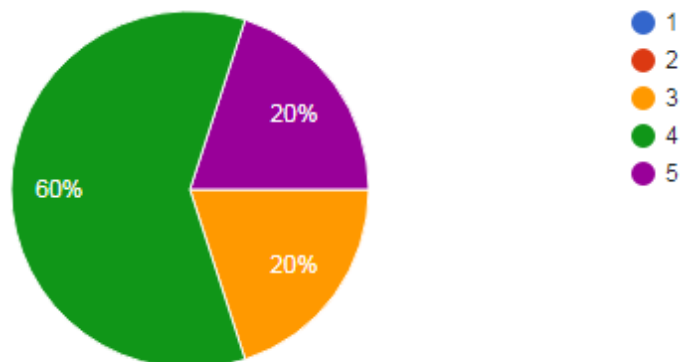
Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor.

5 respuestas



Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

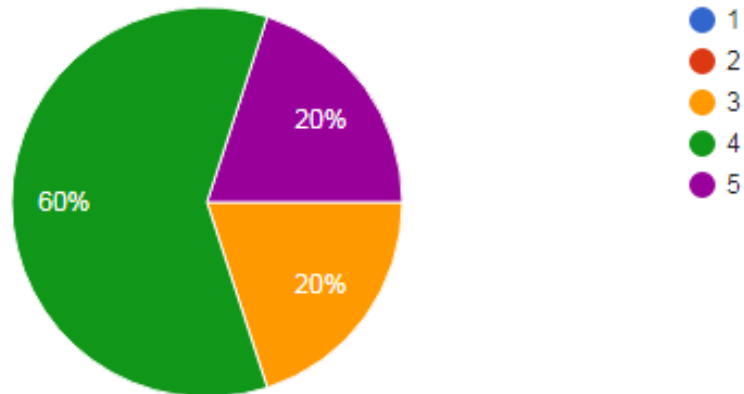
Vigente desde:

19/05/2023

Página 36 de 50

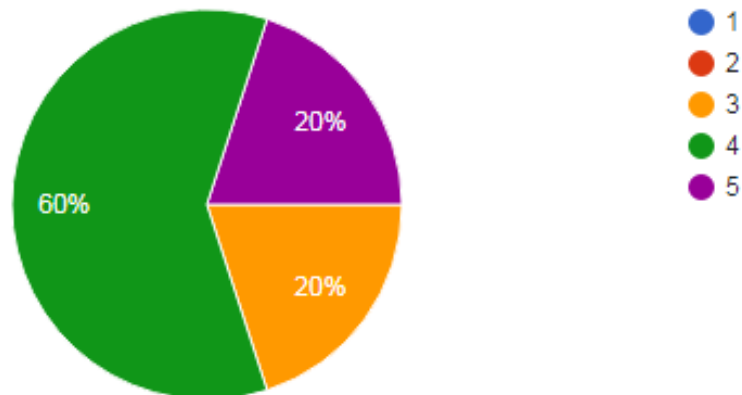
Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad

5 respuestas



Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas.

5 respuestas





PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 37 de 50

En total se tabularon el total de encuestas diligenciadas por los funcionarios de la entidad. Teniendo un total de cinco (05) fichas diligenciadas.

Realizando un análisis de los resultados obtenidos se puede identificar:

- La mayoría se siente satisfecho con el horario de trabajo.
- Los funcionarios encuestados en su gran mayoría les gustaría incluir el teletrabajo como opción para el desarrollo de sus actividades.
- Consideran que deben flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad.
- Manifiestan que los jefes directos ante posibles eventualidades muestran humanismo y sentido empático ante las situaciones presentadas con cada uno de los funcionarios.
- Consideran que se deben implementar planes de acción por parte de la entidad en temas de salud oral, visual, en prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, cónicas, entre otras. Además se deben trazar actividades para el manejo del estrés, la depresión, apoyo psicológico y cansancio extremo.
- La mayoría en los últimos seis meses se ha realizado chequeo médico, lo que indica que se preocupan por su salud.
- La mayoría no padece de enfermedades crónicas.
- El porcentaje de consumo de medicamentos es significativos por lo que se deben dirigir actividades que apunten a plantear actividades deportivas que estimulen el mejoramiento del estado de salud de los funcionarios.
- La mayoría manifiesta que no ha sufrido dolencia como consecuencias de las jornadas laborales. Sin embargo, los que han presentado estos inconvenientes, expresan dolencias en la espalda por inadecuada silla, problemas visuales y fuertes migrañas.
- Los cursos de manualidades son de atracción para algunos pero para otros no tanto. Manifiestan interesarse más por las actividades culinarias, que por el manejo de un instrumento musical. Por otro lado, refieren interesarse mucho por el deporte.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 38 de 50

- Consideran importante la celebración de fechas especiales y que la entidad ofrezca cursos de formación a sus funcionarios.
- Manifiestan que dentro de las temáticas más importantes por capacitar al personal se encuentra: manejo de bases de datos institucional, sistemas (Word, Excel, power point) y servicio al ciudadano.
- Se deben mejorar según lo expresado por los funcionarios, las condiciones de trabajo (iluminación, equipos de oficina,).
- Con relación a la cercanía con los jefes, manifiestan buenas relaciones, sentido de pertenencia por la entidad, buenas relaciones interpersonales.
- Según lo arrojado en las encuestas, los funcionarios manifiestan que hay que trabajar en actividades de reconocimiento otorgados a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones). Por lo que consideran necesario formular e implementar actividades en promoción del mérito y enaltecimiento del servidor.

12. COBERTURA BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

Acorde con lo establecido por los decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015, quienes se benefician de las políticas, planes y programas de bienestar laboral, serán todos los servidores públicos de la entidad y sus familias (se entenderá 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).



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 39 de 50

13. LÍNEAS DE ACCIÓN DE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

13.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL PARA ATENDER LAS NECESIDADES DETECTADAS.

PROYECTO DE VIDA: 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.

ENLACES DE INTEGRIDAD: 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 contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.

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.

VITALIDAD: Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 40 de 50

AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO: Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos pos pandemia (SG-SST).

13.2. CRONOGRAMA ACTIVIDADES.

El cronograma se proyecta por ejes, programa de estrategia, las respectivas actividades proyectadas de acuerdo a las necesidades de los funcionarios de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia. Adicionalmente se describe las áreas responsables y las fechas previstas tanto para su realización, como para la respectiva medición, teniendo en cuenta que existen actividades que no solo será posible medir en un 100% al finalizar la vigencia.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 41 de 50

EJE	PROGRAMA ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA ESTIMADA
1. PROYECTO DE VIDA	PROGRAMA PREPENSIONADOS	Creación proyecto de vida	Gerencia	Funcionarios pre pensionados	Segundo trimestre
		Ocupación del tiempo libre			Segundo trimestre
		Asesoría con los AFP			Tercer trimestre
2. ENLACES DE INTEGRIDAD	ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES	Rescate Cultural Y de nuestras tradiciones (Encuentro de integración cultural, música y gastronomía)	Gerencia	Funcionarios	Tercer trimestre
		Atención integral para la realización de compartir navideño	Gerencia	Funcionarios	29 de diciembre 2023
		Reconocimiento de la importancia y función del Servidor Público	Gerencia	Funcionarios	junio 2023
	PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	Mejor empleado: Apoyo en cursos educación formal para quien se reconozca como el empleado del semestre.	Secretaria del Gerencia	Funcionarios	Semestralmente



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 42 de 50

		Por medio de tarjeta electrónica publicada en Extranet y tarjeta física la cual hará allegar, se reconocerá a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal, día de las profesiones, cumpleaños y nacimiento de hijos. Así mismo condolencias por pérdidas de seres queridos.	Gerencia	Funcionarios	Permanente (La medición se realizará el 29 de diciembre de 2023)
	PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	Trabajo en equipo: Socialización del Código de Integridad, digitalización de archivo, atención al usuario.	Gerencia	Funcionarios	Julio y septiembre 2023



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 43 de 50

3. SALUD MENTAL	PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL	<p>Horario Flexible: Los funcionarios podrán solicitar permisos de hasta dos horas en la llegada y salida de los servidores según la necesidad. Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficios deberán solicitarlo a su jefe inmediato quien, en apego a las normas y procedimientos establecidos por la entidad, podrá autorizar o negar la solicitud.</p>	Cada dependencia debe coordinar con la Gerencia	De manera permanente, según corresponda por cada dependencia (La medición se hará con corte a 29 de diciembre 2023)
------------------------	-------------------------------	--	---	---



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 44 de 50

		Celebración de cumpleaños: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado durante los 30 días siguientes a la fecha del cumpleaños, a solicitud del funcionario y aprobado por el Jefe de Oficina y la gerencia.	Gerencia	Funcionarios	De manera permanente, según corresponda por cada dependencia (La medición se hará con corte a 29 de diciembre 2023)
		Celebración día de la mujer (reconocimiento por áreas de acuerdo a categorías definidas) Celebración día del hombre	Gerencia	Funcionarios	mar-23



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 45 de 50

		Día de la familia: Un día de permiso remunerado el cual podrá ser disfrutado a solicitud del funcionario y aprobado por el Secretario o Jefe de Oficina, se podrá solicitar de carácter semestral.	Gerencia	Funcionarios	29 de diciembre 2023
		Para semana santa y festividades navideñas se laborará días compensatorios, para disfrute en familia de días compensados por grupos de trabajo, mencionadas épocas representativas.	Gerencia	Funcionarios	Abril y Diciembre del 2023.
		Reconocimiento de medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo	Gerencia	Funcionarios	Enero-Diciembre del 2023.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 46 de 50

		<p>Presentación a los equipos de trabajo de nuestras mascotas. La compañía de un animal preserva el equilibrio físico y mental, facilita la recreación, reduce el estrés y disminuye el índice de depresión en general.</p>	Gerencia	Funcionarios	jul-23
4. VITALIDAD	ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTE	<p>Organizaciones de encuentros deportivos, actividades recreativas y culturales: disfrutando de la compañía e integración de las diferentes dependencias de la E.S.E.</p>	Gerencia	Funcionarios	Primer Semestre
		<p>Celebración día de amor y amistad</p>	Gerencia	Funcionarios	Septiembre del 2023



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 47 de 50

		Vacaciones recreativas: Día de compartir.	Gerencia	Funcionarios	Diciembre del 2023
5. AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO	PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL SALUDABLE	Campañas de salud oral, visual, nutricional.	Gerencia	Funcionarios	Primer Semestre
	ACTIVIDADES ARTICULADAS CON EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y la autoprotección.	Gerencia	Funcionarios	Trimestral



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 48 de 50

13.2.1. REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia, 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.
3. Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

13.2.2. ESTRATEGIA DEL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

- Mejores servidores públicos.

Se otorgarán los incentivos al mejor servidor de carrera administrativa de la entidad, a los mejores servidores de carrera administrativa por cada nivel jerárquico y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia; 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:

1. El representante legal presentará al Comité institucional de Gestión y Desempeño, 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 Institucional de Gestión y Desempeño 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.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 49 de 50

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.

4. Si el empate continúa, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño 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.

6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.

14. SEGUIMIENTO

Será responsabilidad de la gerencia la encargada de la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Por otro lado la oficina de control interno o quien haga sus veces, será la encargada de hacer seguimiento a las actividades planteadas.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

19/05/2023

Página 50 de 50

15. MEDICIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

Para medir la gestión y el impacto que se tenga frente a la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2023, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÒRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN.
Porcentaje de cumplimiento de las actividades	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades previstas}} * 100$	Anual
Cumplimiento de los objetivos	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de personas que consideran que el objetivo de la actividad se cumplió totalmente}}{\text{Total de funcionarios asistentes (por cada actividad)}} * 100$	Anual

16. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Departamento administrativo de la función pública (2018). Guía de estímulos para servidores públicos. Bogotá, Colombia.

Original firmado
Joe Rafael Cohen Medina
Gerente