



**ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA**  
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

*¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!*



**RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-032 DE 2024.**  
(26 Enero)

**“Por medio de la cual se adopta el Plan de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2024”.**

El Representante Legal de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA**, en uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial las conferidas en la Ley 100 del 1993, Decreto 1876 de 1994, Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 del 2004, Decreto 1083 del 2015, Decreto 612 del 2018 y

**CONSIDERANDO:**

1. Que el Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”, en su artículo 16, literal e), establece como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
2. Que el artículo 18 del mismo Decreto Ley 1567 de 1998, establece que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que ejecuten las entidades, se pondrán en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
3. Que el artículo 19 del citado Decreto, establece que las entidades públicas, regidas por las disposiciones contenidas en el mismo, están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.
4. Que los programas de bienestar social deben estar orientados a crear, mantener y optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.
5. Que la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, se establece en el parágrafo del artículo 36 que 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



**ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA**  
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

*¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!*



**RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-032 DE 2024.**

**(26 Enero)**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2024”.**

deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.

6. Que el Decreto 1083 del 2015 fija los programas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, que las entidades pueden ofrecer a través del diseño y ejecución de los planes de bienestar social.
7. Que el Decreto 612 de 2018 en su artículo 1 adiciona el capítulo 3 del título 22 de la parte 2 de libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el siguiente artículo: 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”, dentro de los cuales se encuentra el Plan de incentivos Institucionales.
8. Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades en la Empresa Social Del Estado Hospital La Divina Misericordia, se formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la entidad para la vigencia 2024.
9. Que de conformidad con lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2024, el cual se anexa a la presente resolución y hace parte integral de la misma contenido en veintiocho (28) folios.

**PARÁGRAFO.** El Plan de Bienestar Social e Incentivos será financiado a través del rubro establecido para este fin, en el presupuesto de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2024.



**ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA**  
**OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA**

*¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!*



**RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-032 DE 2024.**  
**(26 Enero)**

**“Por medio de la cual se adopta el Plan de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2024”.**

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia será ejecutado por la gerencia de la entidad y su seguimiento estará a cargo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

**ARTÍCULO TERCERO.** Las actividades incluidas en el plan adoptado en la presente resolución, deberán ser divulgadas por medio de los canales de comunicación que se dispongan en la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia y deberá ser publicado en el link de transparencia dispuesto en su página web.

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y publicación.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Magangué, Bolívar a los veintiséis (26) días del mes de enero del 2024.

  
**JULIO CESAR LUNA MARRUGO**

Gerente (E) E.S.E. Hospital La Divina Misericordia

	Nombre	Cargo	Firma
<b>Proyectó</b>	Omar Cuello Posada	Asesor del Area de Talento Humano ESE HLDM	
<b>Revisó</b>	Elsi Sampayo Benavides	Asesora jurídica ESE HLDM	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE LOS FUNCIONARIOS

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA



VIGENCIA 2024

Aprobado por:

  
\_\_\_\_\_  
GERENTE

VERSIÓN: 0.2

Vigente desde:  
26/01/2024

Código:

Dirección: Barrio San José ave. Colombia N° 13 -146- Tel: 6888223  
[misericordia@esehospitaldivinamisericordia.gov.co](mailto:misericordia@esehospitaldivinamisericordia.gov.co)



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 3 de 28

## 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 2024, 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

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 4 de 28

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.

1.CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD.

1.1. MISION.

1.2 VISION.

1.3 VALORES CORPORATIVOS.

2. MARCO NORMATIVO.

3. JUSTIFICACION.

4. OBJETIVOS.

4.1. OBJETIVO GENERAL.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

5. ALCANCE.

6. VIGENCIA .

7. RESPONSABLES.

8. ETAPAS DE DESARROLLO.

9. DEFINICIONES.

10. LINEAS DE ACCION.

10.1. PROGRAMAS DE BIENESTAR

10.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

10.2.2. ESTRATEGIAS DEL PLAN

12. MEDICION Y EFECTIVIDAD DEL PLAN

13. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 5 de 28

## 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.

### 1.4. 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

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 6 de 28

- **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

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 7 de 28

## 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



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 8 de 28

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 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 36°: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 9 de 28

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:

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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 10 de 28

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

Artículo 2.2.10.7. 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



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 11 de 28

- **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.

### 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 de 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, 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

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 12 de 28

## 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.



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 13 de 28

- 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.
- 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 2024.

## 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 2024, se contemplará el apoyo de entidades como:



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 14 de 28

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

## 8. ETAPAS DE DESARROLLO

Para la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024, 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 2024.

- **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 2024.

- **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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 15 de 28

**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.

**Programa de bienestar social:** Encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoren 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).



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 16 de 28

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

**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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 17 de 28

**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.

**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.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 18 de 28

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

#### 10.1. 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



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 19 de 28

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.

**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).

### 10.2. 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:

01/02/2024

Página 20 de 28

EJE	PROGRAMA ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA ESTIMADA
1. PROYECTO DE VIDA	PROGRAMA PREPENSIONADOS	Los cambios en el estilo de vida que trae consigo la jubilación	Gerencia	Funcionarios pre pensionados	Primer trimestre
		Ocupación del tiempo libre: • Periodo de adaptación y de reajuste de las rutinas.			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	27 de Diciembre 2024
		Celebración de cumpleaños y fechas especiales (día del administrador, día del abogado, día de la secretaria, día del psicólogo, día del contador, día del ingeniero etc.	Gerencia	Funcionarios	Durante la vigencia 2024



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

01/02/2024

Página 21 de 28

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO E INCENTIVOS	Reconocimiento de la importancia y función del Servidor Público	Gerencia	Funcionarios	Julio 2024
	Mejor empleado: Apoyo en cursos educación formal para quien se reconozca como el empleado del semestre.	Secretaria del Gerencia	Funcionarios	Semestralmente
	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 27 de diciembre de 2024)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

01/02/2024

Página 22 de 28

	PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	Trabajo en equipo: Socialización del Código de Integridad, digitalización de archivo, atención al usuario.	Gerencia	Funcionarios	De formar trimestral.
<b>3. SALUD MENTAL</b>	PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL	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.	Cada dependencia debe coordinar con la Gerencia		De manera permanente, según corresponda por cada dependencia (La medición se hará con corte a 27 de diciembre 2024)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

01/02/2024

Página 23 de 28

		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 27 de diciembre 2024)
		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:

01/02/2024

Página 24 de 28

		<p>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.</p>	Gerencia	Funcionarios	29 de diciembre 2024
		<p>Para semana santa y festividades navideñas se laborará días compensatorios, para disfrute en familia de días compensados por grupos de trabajo, mencionadas épocas representativas.</p>	Gerencia	Funcionarios	Marzo y Diciembre del 2024.
		<p>Reconocimiento de medio día remunerado por 30 días de asistir en bicicleta al trabajo</p>	Gerencia	Funcionarios	Enero-Diciembre del 2024.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

01/02/2024

Página 25 de 28

		<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>	<p>Gerencia</p>	<p>Funcionarios</p>	<p>04 de octubre de 2024 ( día mundial de los animales)</p>
<p><b>4. VITALIDAD</b></p>	<p>ACTIVIDADES DE RECREACIÓN Y DEPORTE</p>	<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>	<p>Gerencia</p>	<p>Funcionarios</p>	<p>Primer Semestre</p>



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

No. De versión

0.1

Vigente desde:

01/02/2024

Página 26 de 28

		Celebración día de amor y amistad	Gerencia	Funcionarios	Septiembre del 2024
		Vacaciones recreativas: Día de compartir.	Gerencia	Funcionarios	Diciembre del 2024
<b>5. AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO</b>	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:

01/02/2024

Página 27 de 28

### 10.2.1. 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.

### 10.2.2. 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:

01/02/2024

Página 28 de 28

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.

### **11. 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 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:

01/02/2024

Página 29 de 28

### 12. 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 2024, se medirán y evaluarán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA	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

### 13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

  
Original firmado

Julio Cesar Luna Marrugo  
Gerente (E)