

ESE HOSPITAL DE NAZARETH
OFICINA DE TALENTO HUMANO



PLAN ANUAL DE BIENESTAR E
INCENTIVOS 2025



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVOS	6
4. BENEFICIARIOS	6
5. RESPONSABLE	6
6. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS.	6
7. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	7
8. ACTIVIDADES	7
9. INDICADORES	12

1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025 se fundamentan en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la gerencia, el Plan de acción institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor.

El Programa de Bienestar Social para la ESE Hospital de Nazareth, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y lograr un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales en nuestra entidad. De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Es por ello que la oficina de talento humano en su esfuerzo de lograr la satisfacción de los empleados hará todo lo posible para hacer de este plan de estímulos una herramienta de motivación a fin de crear un mejor ambiente favorable y potenciar las capacidades de los servidores público y poder prestar un servicio eficiente.

2. MARCO NORMATIVO

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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece 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 deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de



subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 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:

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°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo

únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

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.

3. OBJETIVOS

- Tener en cuenta que debido a la expedición de la Resolución 385 de 202 del Ministerio de Salud y del Decreto 491 de 2020 y de las medidas de aislamiento social obligatorio, con relación al Programa de Bienestar Social.
- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la ESE Hospital de Nazareth.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida.
- Diseñar una estrategia de adaptación al cambio que favorezca la efectividad organizacional

4. BENEFICIARIOS.

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la ESE Hospital de Nazareth.

5. RESPONSABLE

La oficina de recursos humanos, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

6. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS.

- Participar en la identificación de las necesidades de Bienestar y Capacitación de su dependencia o equipo de trabajo teniendo en cuenta la virtualidad y nuevas tecnologías.
- Participar con cordura y buen comportamiento en todas las actividades que la ESE Hospital de Nazareth programe dentro o fuera de la Institución y asumir las normas y exigencias del ente externo.



- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de Bienestar, Capacitación e Incentivos, así como de las actividades a las cuales asista.
- Participar en las evaluaciones que se realicen del programa de bienestar.
- Llevar los procesos y procedimientos para acceder los programas conforme al reglamento establecido para cada subsistema.

7. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El plan de capacitación, bienestar social e incentivos estará dirigido a todos los funcionarios que se encuentren legalmente vinculados a la planta de cargos de la E.S.E. Hospital de Nazareth.

- a) **ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL.** Se incluirá en el presupuesto general al inicio del año corriente de la ESE Hospital de Nazareth y distribuido en los 3 programas: Capacitación 20%, Bienestar Social 60%, Incentivos 20% de lo asignado. Se aprovecharán recursos internos y externos físicos, humanos e interinstitucionales para el desarrollo del mismo.
- b) **AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.** En esta área se busca desarrollar los niveles de participación de los funcionarios, al implementar estrategias que mejoren el clima laboral y favorezcan el desarrollo personal social de cada funcionario, para lograr que estos puedan elevar su nivel de participación y puedan identificarse con su trabajo y con el logro de la misión del Hospital.

8. ACTIVIDADES: Se relacionan las siguientes actividades.

- | | |
|--|------------------|
| 1. Conmemoración del Contador. | 1 de Marzo |
| 2. Conmemoración del día de la Mujer. | 8 de Marzo |
| 3. Celebración del Día de la secretaria. | 26 de Abril |
| 4. Celebración del Día del Bacteriólogo. | 28 de Abril |
| 5. Celebración del Día del Trabajo. | 1 de Mayo |
| 6. Celebración del Día de la Enfermera. | 12 de Mayo |
| 7. Celebración del Día del Servidor Público. | 27 de Junio |
| 8. Celebración del Día del Amor y de la Amistad. | 16 de Septiembre |
| 9. Celebración del Día del Odontólogo. | 3 de Octubre |
| 10. Celebración del Día del Médico. | 3 de Diciembre |
| 11. Realizar la fiesta de despedida de fin de año. | 29 de Diciembre. |



Se dará la promoción mediante la utilización de las páginas web de la ESE y redes sociales.

c) **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

De acuerdo con el Decreto 1567/98, "En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación".

d) **EN ESTA ÁREA SE INCORPORA:**

✓ **Programas de Seguridad Social Integral.**

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

Es responsabilidad del Comité de Bienestar Social Laboral coordinar con las entidades anteriormente mencionadas los beneficios que pueden otorgarse a los funcionarios.

✓ **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La finalidad es proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios, razón por la cual el Hospital en general, proporciona las condiciones seguras e higiénicas, capacitación al personal en prevención de incidentes y accidentes laborales e identificación de aspectos que comprometan la salud y puedan ocasionar enfermedad profesional.

El Hospital de Nazareth debe contar con un programa de Salud Ocupacional, apoyado con la ARL (Positiva). En la que se debe asumir la responsabilidad y compromiso de:

- a) Controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional
- b) Conservar el medio ambiente laboral y la salud integral de los funcionarios.

- c) Fomentar las actividades de capacitación
- d) Informar sobre factores de riesgo de cada cargo.
- e) Mantener actualizadas las estadísticas de accidente de trabajo.

✓ **Programas de Recreación.**

Se tendrá un enfoque a actividades artísticas, ecológicas, artesanales, culturales y deportivas para que los funcionarios pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social

8.1 OTRAS ACTIVIDADES

Integración. Se realizara una actividad en el año, de integración para todos los funcionarios y será responsabilidad del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, planear las actividades y el lugar donde se realizara la integración, para esto con un mes de anticipación se implementara una encuesta dirigida a todos los funcionarios del Hospital, con el propósito de incluirlos en las decisiones y que ellos mismos participen en la planeación de la integración. La integración contribuirá a fortalecer los lazos de los equipos de trabajo, el compañerismo, permitiendo que exista unidad, confianza y mejorar la convivencia.

Navidad y Novenas. En el mes de Diciembre se organizara el pesebre en las instalaciones del Hospital y se decorara con adornos navideños las diferentes sedes, se harán las novenas, en la que cada día estará a cargo de un equipo de trabajo, el cual será responsable de convocar a todos los funcionarios a la novena y de brindar el refrigerio. es responsabilidad del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, distribuir los días con los respectivos equipos de trabajo.

Fondos para Vivienda

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.

e) INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Tiene como propósito mejorar el desempeño de los funcionarios de la E.S.E. Hospital de Nazareth, a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y

mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad.

f) METODOLOGIA

✓ INCENTIVOS PECUNIARIOS

Están constituidos por reconocimientos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo del Hospital de Nazareth. El estímulo será establecido por el Gerente, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos de la entidad.

✓ REQUISITOS PARA SELECCIONAR AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

- a. Deben cumplir con su proyecto u objetivos.
- b. Presentar y sustentar los resultados del proyecto o logro de los objetivos previstos.
- c. El equipo debe inscribirse ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño por intermedio del jefe de la dependencia.
- d. El Comité seleccionara en estricto orden de mérito, a los mejores equipos de trabajo del Hospital con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en acta firmada por todos los miembros del equipo y enviada a la Gerente del Hospital.
- e. El Gerente mediante acto administrativo asignara el estímulo pecuniario al mejor equipo de trabajo. En caso de empate se distribuirá entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar y los segundos y terceros lugares obtendrán incentivos no pecuniarios.
- f. Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo seleccionados.
- g. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo será el Día de la celebración del final de cada año
- h. El Hospital deberá pagar en efectivo o en especie al equipo de trabajo seleccionado, como estímulo y para mejoramiento del proceso.

✓ INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anual y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos en el plan de acción, en la calidad del servicio al cliente, en la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

✓ REQUISITOS PARA ELEGIR AL MEJOR EMPLEADO DEL HOSPITAL

- a. Haber laborado en el Hospital por un tiempo no inferior a 4 meses

- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- c. Acreditar nivel de excelencia en la última calificación en la evaluación de desempeño.
- d. A partir del 15 de Octubre y dentro de los 5 días hábiles siguientes, el comité Institucional de Gestión y Desempeño dará inicio al proceso de selección.
- e. Dentro de los 10 días hábiles siguientes, el Jefe de Oficina deberá presentar al Comité el listado de los empleados del Hospital que cumplan con todos los requisitos anteriormente nombrados.
- f. El Comité, dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionara al mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor dentro de los de libre nombramiento y remoción.
- g. El comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual para que estos escojan los de su preferencia. Y de esto deberá surgir un acto administrativo firmado por todos los miembros del comité, enviado al Gerente, donde se especifique la selección y asignación de incentivos.
- h. En acto público deberán darse a conocer los seleccionados.

✓ LISTADO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

1. Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
2. Mención Honorífica, con cargo a la hoja de vida.
3. Autorización de un permiso remunerado.

Se asignaran los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para los mejores empleados, de acuerdo con los criterios, requisitos, procedimientos de la entidad.

g) PLAN DE INCENTIVOS POR TIEMPO DE SERVICIOS

El Hospital de Nazareth ofrecerá un Reconocimiento por los años de servicio de los funcionarios que cumplan 10, 15, 20 y 30 años prestando su labor en la institución.

Se les hará entrega de un certificado y mención a cada uno y se elegirá entre el listado de incentivos no pecuniarios anteriormente descritos.

h) EVALUACIÓN

La evaluación de los programas, actividades académicas y eventos de capacitación, Bienestar Social e Incentivos, será una acción permanente del el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Se realizará en términos del proceso, de resultados y de impacto para medir su efectividad.



En la evaluación participarán activamente los funcionarios capacitados, y los jefes inmediatos de estos. Los resultados de esta acción, en los diferentes niveles e instancias deberán permitir conocer y retroalimentar los programas de capacitación que se presentan y esta información coadyuvará en el planteamiento de las programaciones de capacitación futuras.

9. INDICADORES.

El Hospital a través de la Oficina de Talento Humano deberán tener en cuenta anualmente los siguientes indicadores:

a) Cobertura

Porcentaje de colaboradores beneficiados de los programas de bienestar (No de funcionarios del Hospital que participaron en actividades de bienestar al año/ No de funcionarios del Hospital)*100.

b) Indicador de eficiencia presupuestal

Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado para la vigencia (Recursos ejecutados/recursos presupuestados)*100

Fecha de aprobación: 03 /01/2025.

Versión: 001-2025	Elaborado por:	Revisado Por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Juan Orozco	Claudia Sabino	Galo Celedón de Leon
Cargo	Profesional Universitario Talento Humano	Jefe de Talento HUmano	Gerente