
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 1 de 15

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE CHAPARRAL TOLIMA EMPRESA
SOCIAL DEL ESTADO**

2021

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 2 de 15

INTRODUCCION

En la búsqueda permanente para mantener motivados a cada uno de sus funcionarios de la entidad , se deben desarrollar estrategias que contribuyan al desarrollo integral del Talento Humano desde su entorno profesional, laboral y personal, proporcionando estímulos y motivaciones como el acceso a la educación y aprendizaje, con posibilidades de una remuneración justa , con participación en proyectos y decisiones que se generen en la entidad, con reconocimientos de los logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza y con beneficios que se extiendan a su familia .

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE para el 2021 , se fundamenta en la normatividad vigente, e integra los lineamientos del Plan estratégico de la entidad, busca dar solución a las necesidades y expectativas identificadas de los funcionarios de carrera administrativa, provisionales, de periodo fijo, trabajadores oficiales , supernumerarios y contratistas, fortaleciendo el desarrollo del trabajador, el Clima Laboral, buscando el mejoramiento de su calidad de vida en general , buscando la motivación , innovación, eficiencia y efectividad y el sentido de pertenencia con el Hospital, a través de la realización de actividades socioculturales, recreativas, de integración y motivación. Las actividades a desarrollar deberán estar enmarcadas dentro del marco de restricciones que ha originado la pandemia del Covid -19, atendiendo a las normas de bioseguridad, aislamiento social y autocuidado que se han establecido.

1. MARCO

De acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” en el capítulo III, artículo 20, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia.


De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de la entidad cualquiera sea su tipo de vinculación y sus familias.

El artículo 21 de mencionado Decreto, señala que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

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

1.2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 3 de 15

1.3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

1.4. Contribuir, a través de acciones basadas en la promoción y la prevención a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

Un Plan de Estímulos o incentivos, es el conjunto de políticas, acciones e instrumentos encaminados a exaltar el desempeño laboral de los servidores públicos de carrera Administrativa de la entidad que se encuentren en el rango de excelente

Beneficiarios: Los beneficiarios del programa de incentivos serán los servidores públicos inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa de los diferentes niveles jerárquicos de la entidad que cumplan con los requisitos establecidos.

Periodicidad: el Hospital otorgara anualmente los estímulos de que trata el presente Plan ,conforme a los términos y requisitos establecidos.

Desarrollo del Sistema de Incentivos. Los programas de estímulos o incentivos, se desarrollarán en el Hospital San Juan Bautista de Chaparral Tolima, con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus servidores públicos con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.


Fundamentos del Sistema de Incentivos. Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa; Ley 909 de 2004, El Decreto Ley 1567 del 05 de Agosto de 1.998 en su Titulo segundo, I, II y IV, establece las disposiciones generales del sistema de estímulos e incentivos para los servidores públicos del estado.

Programas Anuales: el Hospital san Juan Bautista de Chaparral Tolima deberá organizar anualmente para sus servidores públicos, programas de bienestar social y programas de incentivos.

2. NORMATIVIDAD

Decreto Ley 1567 de 1998	por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el capítulo III, artículos entre el 20 al 25 hablan de los programas de bienestar, los cuales deben tener en cuenta las necesidades de los servidores públicos en busca del desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, sentido de pertenencia e identificación del empleado con su empresa, mejorando el ambiente de trabajo que motive y desarrolle la creatividad, enmarcándose dentro del Área de Protección y Servicios Sociales y del área de Calidad de Vida Laboral.
--------------------------	--

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 4 de 15

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 parágrafo del Art.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
Decreto 1083 de 2015	<p>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 y en su 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deportivos, recreativos y vacacionales. - Artísticos y culturales. - Promoción y prevención de la salud. - 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. - 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..

3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

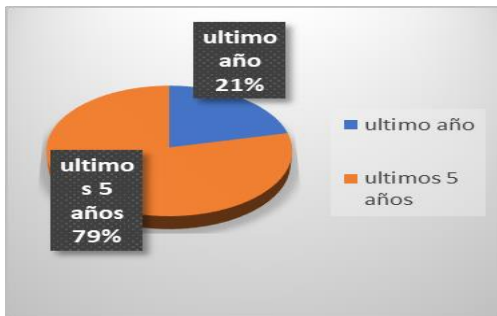
Para identificar las necesidades se aplicó una encuesta, cuyo objetivo era recoger información que permitiera identificar las necesidades en Bienestar social para hacer un diagnóstico institucional, así mismo evaluar los planes y programas desarrollados.

La encuesta fue aplicada a 88 funcionarios de la entidad, donde se analizaron los siguientes aspectos:

GESTION Y COBERTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

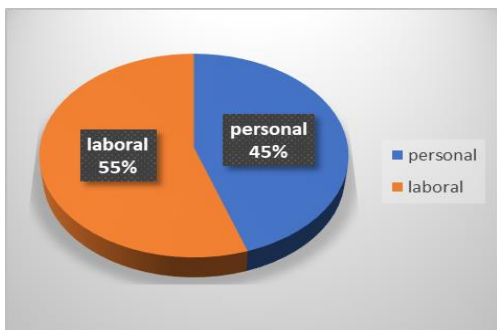
1. HA SIDO BENEFICIARIO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021



El 79% de los encuestados manifestaron haber sido beneficiarios de los programas de bienestar social en los últimos 5 años y el 21% en el último año

2. LAS ACTIVIDADES RECIBIDAS HAN CONTRIBUIDO EN SU DESARROLLO



El 55% manifestó que las actividades realizadas han contribuido en su desarrollo laboral y un 45% opinó que en su vida personal.

3 COMO CONSIDERA LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO AÑO



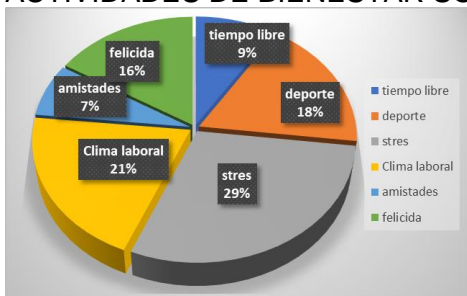
El 54% de los encuestados manifestaron que no se hicieron actividades del programa de bienestar social para la vigencia 2020, mientras que un 36% manifestaron que fueron Buenas las actividades realizadas, el 6% que estuvieron regulares y un 4% que fueron deficientes. Se entiende estas

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

manifestaciones, dado que para dicha vigencia se tuvieron que cancelar algunas actividades como reuniones, celebraciones, encuentros deportivos entre otros, debido a la pandemia por las restricciones de índole sanitario y el distanciamiento social. Así mismo debido a la iliquidez de la entidad, no fue posible realizar otras actividades que implicaban gastos. No obstante se desarrollaron actividades de reconocimiento y celebración de días especiales entre otros en coordinación con la caja de compensación Comfatolima atendiendo las normas de austeridad en el gasto.

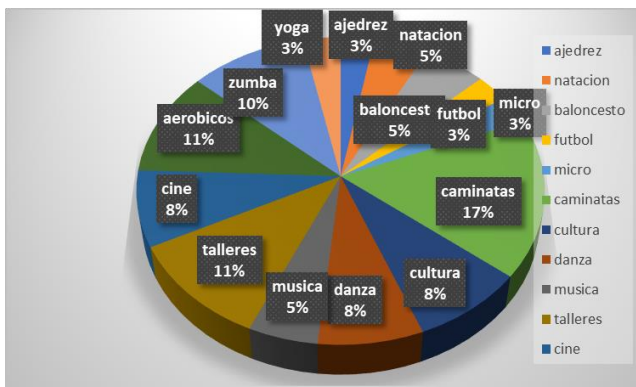
4 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

SEÑALE CON UNA (X) EN CUALES DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS PARTICIPARIA EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL



Los encuestados consideraron en un 29% que se participarían para Disminuir el estrés, un 21 % manifiestan que para fortalecer el Clima laboral, un 18% opinaron que para la Práctica del deporte manejo deportivo, un 16% que se la felicidad laboral, el 9% opino que utilización del tiempo libre y finalmente el 7% consideran que ampliar y fortalecer amistades.

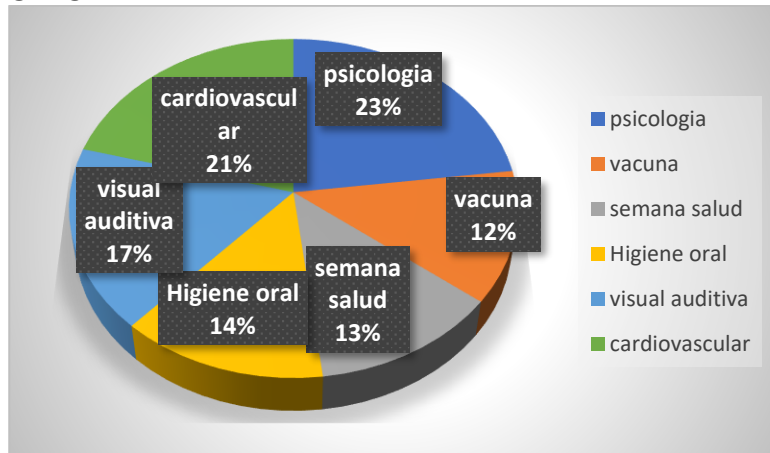
5. ACTIVIDADES EN LAS QUE LE GUSTARÍA PARTICIPAR EN SU TIEMPO LIBRE :



La mayoría de los encuestados con un 17% manifestaron preferencia por las caminatas, el 11% prefieren aeróbicos, otro 11 % les gustaría desarrollar talleres de manualidades, el 10% manifestó su preferencias por actividades de Zumba, el 8% tiene preferencia por el cine, 8% la Danza, 8% Actividades culturales, un 5% tiene preferencia por la natación, 5% por el baloncesto, 5% por la música, un 3% prefieren yoga, 3% ajedrez, 3% futbol y finalmente un 3% microfutbol.

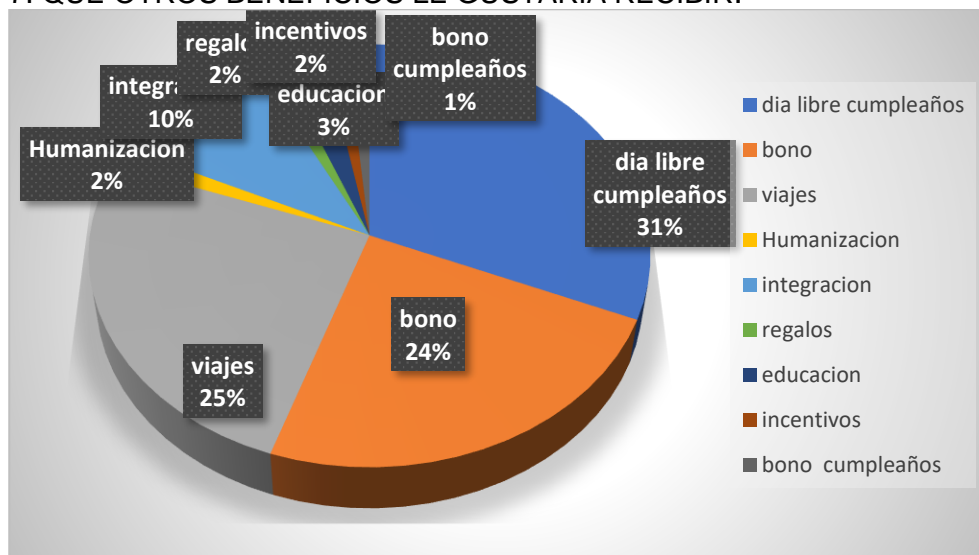
Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

6. PARTICIPARIA EN LAS SIGUIENTES JORNADAS DE PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD




Las actividades que los funcionarios prefieren dentro del programa de promoción y prevención de la salud se vieron representadas por un 23 % que prefieren apoyo psicológico manejo de estrés, el 21 % prefieren actividades de prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, el 17% en salud visual y auditivo, el 14% lo relacionado con higiene oral y un 12% actividades de vacunación.

7. QUE OTROS BENEFICIOS LE GUSTARIA RECIBIR:



Finalmente la encuesta solicita a los funcionarios participar en el diagnostico de necesidades, manifestando que benéficos adicionales a los ya contemplados les gustaría recibir, a lo cual sugirieron algunas actividades de su preferencia a tener en cuenta en el programa de bienestar social así:

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 8 de 15

La mayoría con un 31% de los encuestados, les gustaría contar con día libre por su cumpleaños, el 25 % manifestó preferencia por viajes turísticos o paseos, el 24% por la entrega de, el por realización de reuniones de integración entre compañeros y familiares, el 3% sugieren actividades educativas, el 2%, 2% regalos, 2% incentivos y finalmente 1% sugirió la entrega de bono por los cumpleaños.

Beneficios	% de encuestados
Día libre por el cumpleaños	31%
Viajes turísticos/paseos	25%
Bonos de consumo	24%
Reuniones de integración entre compañeros y familiares	10%
Actividades educativas	3%
Actividades de humanización	2%
Regalos	2%
Incentivos	2%
Bono por cumpleaños	1%

4 .OBJETIVO GENERAL

Planear y Desarrollar actividades de Bienestar social que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, propiciando un equilibrio entre la vida personal y laboral de los mismos, buscando la consolidación de una cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos, trascendentes y comprometidos con el Hospital, con sus familias y consigo mismos. Así mismo fortalecer un buen clima laboral, con servidores motivados con alto sentido de pertenencia y compromiso en mejora la prestación del servicio encomendado.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS


- Contribuir al mejoramiento del manejo del tiempo libre.
- Fomentar espacios que propicien un buen Clima Labora, convivencia , y tolerancia.
- Generar un cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados como parte importante en la consecución de los objetivos de la Institución.
- Contribuir en la salud mental y física de los funcionarios así como fomentar un estilo de vida saludable

4.2 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los funcionarios del Hospital San Juan Bautista, incluidas sus familias según lo establecido en el Decreto 1567 de 1998.

4.3 PLANES DE INCENTIVOS.

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 9 de 15

Los planes de incentivos para el Hospital San Juan Bautista de Chaparral Tolima, serán de dos clases: Pecuniarios y No Pecuniarios; que el decreto 1572 de 05 de Agosto de 1.998 en su título IV reglamento los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los servidores públicos del estado.

4.4 INCENTIVOS PECUNIARIOS.

Son los reconocimientos de carácter económico que se asignan a equipos de trabajo dichos reconocimientos económicos serán los establecidos por el comité de Bienestar e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal

5 .AREAS DE INTERVENCION Y ACTIVIDADES PARA LA VIGENCIA 2021

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

5.1 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se entienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales ó jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

5.1.1 Programa de Recreación y deporte:

Se busca crear a través del deporte y la recreación , espacios que fortalezcan la salud mental y física de los funcionarios, propiciando comportamientos de integración, respeto, trabajo en equipo, tolerancia, y sentimientos de amistad y camaradería con los compañeros de trabajo.

Estrategia:


- Coordinar y ejecutar programas deportivos a través de Campeonatos internos y /o externos en donde se desarrollarán juegos y encuentros deportivos y recreativos.
- Programar salidas de integración, caminatas: En coordinación con la Caja de compensación desarrollar actividades que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los funcionarios.
- Desarrollar actividades deportivas de acuerdo a las preferencias manifestadas en el diagnostico de necesidades.

5.1.2 Programa Social y Cultural:

Relacionada con la ejecución de actividades de integración, sociales y culturales

Estrategia;

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 10 de 15

- Celebración de cumpleaños de funcionarios, a través del envío de tarjeta virtual de felicitación, y reconocimiento públicos en carteleras del listado mensual de cumpleaños . Así mismo en el comité de Bienestar Social se analizará la propuesta de otorgar día libre para los cumpleaños
- Celebración de fechas especiales (días de profesiones, día de técnicos, día de la secretaria o aux, administrativos, día de la enfermera, del servidor público, de los niños etc.), si es posible se realizarán reuniones y entrega de obsequios en coordinación con la caja de compensación familiar.
- Celebración del aniversario institucional, jornadas culturales y folclóricas de la entidad y del municipio
- Realización del reinado sanjuanero , para tener un día de esparcimiento , actividades folclóricas, recreativas y culturales con la participación de todos los funcionarios de la entidad, cuyo costo es asumido por los funcionarios y parte del presupuesto del bienestar social
- Celebración de jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las áreas.
- Actividades de integración de navidad y cierre de año.

5. 1.3 Programa de promoción y prevención de la salud

Relacionado con actividades que prevengan enfermedades , fomentar la salud mental y física de los funcionarios

Estrategias:

- Desarrollar pausas activas y relajación
- Fortalecer Hábitos de vida saludable
- Realizar exámenes médicos ocupacionales
- Desarrollar actividades de mayor preferencia identificadas en la encuesta psicología y cardiovascular

5.2 AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL


La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

5.2.1 Medición de Clima Laboral:

Según el art. 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir ejecutar y evaluar estrategias de intervención y planes de mejora.

Estrategias

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 11 de 15

- Medición del clima laboral mediante aplicación de encuesta
- Socializar las actividades del plan de Bienestar social y estímulos
- Brindar acompañamiento a los funcionarios ante las contingencias de salud, con el envío de tarjetas virtuales con mensajes de pronta recuperación, así como acompañamiento en nacimientos y fallecimientos mediante mensajes virtuales de felicitación y pésame respectivamente.
- **HORARIO FLEXIBLE** La entidad podrá asignar horarios flexible previo el análisis de la circunstancia que lo amerite y siempre y cuando no afecte la prestación del servicio a la comunidad

5.2.2 PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso. Actividades a desarrollar: Seminario taller experiencial.

Estrategias:

- Apoyo y acompañamiento en el proceso de jubilación a través de talleres de sensibilización, entrega de información relacionada etc.
- Realizar actividad de despedida para cada funcionario que se retira y acto publico de agradecimiento por la labor cumplida.

5.2.3 APOYO A SERVIDORES CON DISCAPACIDAD

- Diseño de política y actividades para servidores con discapacidad

5.2.4 SALA LACTANCIA


- fortalecimiento lactancia materna a las funcionarias de la entidad

6. PLANES DE INCENTIVOS.

Atendiendo el Capítulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el Programa de Incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, se ha de orientar a:

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

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL</p> <p>E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

El programa de incentivos dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollará 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.

6.1 BENEFICIOS DE LOS FUNCIONARIOS CON EL PLAN ANUAL DE INCENTIVO

- Integración y trabajo en equipo con los funcionarios de la entidad.
- Oportunidad de conocer y participar en actividades que se realizan en otras dependencias de la entidad.
 - Mejoramiento de los procesos que se desarrollan en cada una de las dependencias y en la Entidad

6.2 Clases de incentivos :

Para el Hospital San Juan Bautista de Chaparral Tolima, serán de dos clases:

6.2.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS.

Son los reconocimientos de carácter económico que se asignan a equipos de trabajo dichos reconocimientos económicos serán los establecidos por el comité de Bienestar e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

6.2.2 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Son reconocimientos en especie, adoptados por la entidad para tal efecto, los cuales podrán ser: la Representación de la Entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal y no formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, comisión de estudios, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones entre otras. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los funcionarios, en desarrollo del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos no modificarán el régimen salarial y de prestaciones de los servidores públicos ni se constituirán en factor salarial.

6.3 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS


Estrategias

- **RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN.**

Aquellos servidores públicos a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad e innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a disfrutar de un día libre cuando este lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor público entregue a su jefe correspondiente.

- **RECONOCIMIENTO AL MEJOR FUNCIONARIO**

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 13 de 15

Esta actividad se coordinara con gerencia y psicología, quienes apoyarán en la actividad programada para premiar a los mejores funcionarios de los diferentes niveles de la organización y estará contemplada dentro del plan de incentivos. Los reconocimientos serán mensuales y se destacara a los funcionarios que en el desempeño de sus funciones se hayan destacado por la adherencia y apropiación en su cotidianidad con los valores institucionales. Cada mes se tendrá en cuenta un valor Institucional y alrededor de él se destacaran los mejores empleados cuyas acciones hayan sido orientadas hacia ese valor en su quehacer diario y en el desarrollo de su comportamiento como servidor publico . Se les dará un día libre de trabajo , un obsequio recordatoria y la oportunidad de estar dentro del cuadro de honor en el sitio quela entidad ha destinado para tan honrosa distinción.

- **RECONOCIMIENTO AL TIEMPO DE SERVICIO**

Quien cumpla en la entidad 25, 30 35 Y 40 años de servicio tendrá derecho a un reconocimiento y exaltación publica. Aquellos servidores públicos a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad e innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a disfrutar de un día libre cuando éste lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor público entregue a su jefe correspondiente.

- **RECONOCIMIENTO AL NIVEL SOBRESALIENTE EN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL**

El Nivel Sobresaliente se logra cuando el puntaje total de la calificación de servicios es igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de cien (100). (Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2019)

REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD


- Tener un tiempo de servicios en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme

6.4 ESTIMULOS EN EDUCACIÓN

6.4.1 Estudios de Educación Formal y Formación Superior

El hospital apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de Bienestar Social; estará dirigida a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 14 de 15

administrativa que lleven ms de un año de vinculación. De conformidad con la normatividad vigente, los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional y los contratistas, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. Al anterior programa se le dará cumplimiento mediante una resolución firmada por el gerente y previa disponibilidad presupuestal. Para acceder a este beneficio el servidor público le deberá comunicar por escrito a la entidad, el inicio de estas actividades educativas y esta a su vez autorizará el porcentaje que establezca el comité de bienestar social.

6.4.2 Estudios de postgrado y maestría

Para acceder a estos beneficios el servidor público le deberá comunicar por escrito a la entidad, el inicio de estas actividades educativas y esta a su vez autorizará el porcentaje establecido por el comité de bienestar social. Este beneficio se extenderá a las servidores públicos de carrera administrativa y a los de libre nombramiento y remoción exceptuando los provisionales . Los estímulos educativos que otorgue la entidad, serán por igual tiempo que dure el pensum académico de la carrera que se este adelantando.

Los servidores que estén cursando estudios denominados como educación no formal se les reconocerá un porcentaje aprobado por el comité de bienestar social del valor de la matricula semestral siempre que logre demostrar que los estudios que está adelantando tengan relación directa con las funciones asignadas a su cargo. Se le garantizara a los servidores públicos del hospital el costo total de seminarios, talleres, conferencias, que tengan relación directa con la actividad que desempeña el funcionario, previa programación que haga la entidad sobre el particular.

7 .CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En el anexo 1 se programa las actividades a desarrollar para la vigencia de 2021, las cuales se ejecutaran teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad. Así mismo se tendrá en cuenta las restricciones ordenadas por la autoridad competente en cumplimiento a las normas de bioseguridad y autocuidado, originadas por la pandemia del Covid -19.

De otro lado se desarrollaran convenios con otras instituciones como el fondo de Empleados de la Entidad, la ARL Positiva, Caja de compensación familiar Comfatolima, EPS y AFP, para la realización delas actividades establecidas en el presente programa


8. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2.021 el Plan de Bienestar Social y Estímulos del Hospital San Juan Bautista cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO	ASIGNACION
BINESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	\$147.839.876

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL17	Versión: 3
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

La evaluación del Plan de Bienestar social y estímulos del Hospital San Juan Bautista realizara de acuerdo con los indicadores planeados a continuación:

- Porcentaje de cumplimiento del Plan de Bienestar Social y Estímulos

N° actividades ejecutadas / N° actividades programadas.

Las actividades aquí planeadas podrán ser modificación o cancelaciones por decisión del Comité de Bienestar Social, en cumplimiento de las restricciones que impongan la autoridad competente a raíz de la pandemia del Covid-19

10. BITACORA DE ACTUALIZACION

Numero	Fecha Aprobación	Item Alterado	Motivo	Realizado por
01	27/04/18	Todas	Aprobación inicial	Lider Proceso GETH
02	28/01/2019	Todas	Actualización	Lider Proceso GETH
03	23/01/2020	Item 5.6 10	Actualización	Lider Proceso GETH
04	28/01/2021	Item 1, 2, 3,4,5 6, 7 8 9	Actualización	Lider Proceso GETH

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 28/01/2021