



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CORDOBA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SAHAGÚN, CÓRDOBA

Enero 2025



RESOLUCIÓN No. 0 - 0 1 1 DE 2025

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN PARA LA VIGENCIA 2025.

EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN, en ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias y en especial las conferidas la Ley 443 de 1998, Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 612 de 2018, y,

CONSIDERANDO:

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.

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.

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.

Que los programas de Bienestar Social deben estar orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, así como a optimizar su nivel y el de su familia.

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

HP



RESOLUCIÓN No. 0 - 011 DE 2025

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN PARA LA VIGENCIA 2025.

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.

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.

Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades en la Empresa Social Del Estado Hospital San Juan de Sahagún, se formuló el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la entidad para la vigencia 2025, el cual fue aprobado en sesión ordinaria del Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevada a cabo el 14 de enero del 2025.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1º.- Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Sahagún para la vigencia 2025, el cual se anexa a la presente resolución y hace parte integral de la misma contenido en veinte (20) 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 San Juan de Sahagún para la vigencia 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Sahagún será



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT. 812 003 851 - 0

TEL. 7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

RESOLUCIÓN No. 10 - 011 DE 2025

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN PARA LA VIGENCIA 2025.

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 San Juan de Sahagún 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

Dada en Sahagún, Córdoba, a los siete (7) días del mes de enero de 2025


MARINO JOSE BRUN BULA
GERENTE

Proyectó: Derna Guzmán F. P.U. Talento Humano.

Revisó: Rubys Menco Contreras. Asesora Jurídica Externa



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social de la ESE Hospital San Juan de Sahagún busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, el P.U. de Talento Humano, aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar para la vigencia 2025.

OBJETIVOS DEL PLAN

1. Mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral.
2. Fomentar el sentido de pertenencia hacia la entidad, aumentando la satisfacción y motivación en el trabajo.
3. Promover la salud física y mental mediante programas de bienestar que incluyan deporte, recreación y educación en salud.
4. Facilitar el acceso a programas educativos y de capacitación que contribuyan al desarrollo profesional y personal de los funcionarios.
5. Incentivar la participación activa de los funcionarios en la organización y ejecución de las actividades de bienestar.

MARCO NORMATIVO

Amparado en lo señalado por el gobierno de Colombia en materia de bienestar, se presenta la normatividad que soporta los planes de Bienestar:

✓ Decreto Ley 1567 de 1998. Regula los programas de Bienestar Social y los define como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA

satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

✓ 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, en el párrafo del artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que “Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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 desarrolle la presente Ley.”

✓ Decreto 1227 del 21 de abril de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, señala en el capítulo II Sistema de Estímulos, que 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.

✓ Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005. Por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.

✓ Directrices DASCD (Circular. Ley 100 de 1993. Trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de esta Ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen 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 las 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.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS). Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

✓ Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo. Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional. Por la Resolución 7 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo, que determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas y así mismo, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CORDOBA

✓ Ley 100 de 1993 y decretos 1295, 1771 y 1772 de 1994. Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de las reformas de la seguridad social, para fortalecer y promover las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. Por la Resolución 3941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo donde se determina que la práctica de la prueba de embarazo como pre-requisito para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación queda prohibida, excepto para aquellos empleadores de actividades catalogadas legalmente como de alto riesgo.

✓ Decretos 1832 de 1994 y 2100 de 1995. Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales y por el Decreto 2150 de 1995, artículo 116 que se refiere a la inscripción de las empresas clasificadas como de alto riesgo a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes del 5 de febrero de 1996.

✓ Decreto 1530 de 1996. Reglamentan los procedimientos de la afiliación a las Administradoras de Riesgos Profesionales, reporte e investigación de accidentes de trabajo por muerte del trabajador.

✓ Ley 776 de 2002. Por la cual se norman sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Modificada por la Ley 1562 de 2012.

✓ Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

✓ Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

✓ Resolución 2566 de 2009, Por la cual se adopta la tabla de enfermedades Profesionales. Ministerio de la Protección Social.

✓ Ley 1616 del 21 de enero de 2013, "Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones".

✓ Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CORDOBA

MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Social: 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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El Decreto Ley 1567 de 1998, regula el sistema de estímulos, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, estableciendo lo siguiente:

- “Artículo 20. Bienestar Social. 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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- Parágrafo. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.
- 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 eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- 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;
- 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;
- Contribuir, a través de acciones participativas 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;



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.

2.2. Calidad de vida laboral: se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

2.3. Clima laboral: ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

2.4. Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

2.6. Plan de Incentivos: Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa y mejores equipos de trabajo.

1. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los Funcionarios de la ESE Hospital San Juan de Sahagún y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

2. PLAN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social de la ESE Hospital San Juan de Sahagún para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

3. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e incentivos para el año 2025, está dirigido a todos los servidores públicos de la planta de personal y se elaboró a partir de la identificación de necesidades, y de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

3.1. Estará enfocado en cuatro ejes:

- Equilibrio Psicosocial
- Bienestar y salud mental
- Convivencia Social
- Alianzas estratégicas
- Gestión del cambio

3.2. Equilibrio Psicosocial. Este eje temático comprende las actividades relacionadas con el equilibrio en la calidad de vida laboral, psicosocial y vida laboral y familiar.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

Las actividades que hacen parte de este eje son las siguientes:

A través de esta área se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

La intervención se hará a través de los siguientes programas:

- 3.3. Talleres de fortalecimiento de competencias.** Se gestionará la realización de talleres dirigidos a las y los Servidores Públicos para el desarrollo de sus habilidades y destrezas.
- 3.4. Eventos recreacionales y deportivos.** Con el fin de propiciar relaciones positivas entre compañeros de trabajo, generando espacios de armonía, se realizarán actividades enfocadas a la recreación y el esparcimiento deportivo.
- 3.5. Día del servidor público:** Se realizará en el mes de junio, en este día se programarán actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así como actividades que exalten la labor del servidor público.
- 3.6. Reconocimientos profesionales:** Con el fin de exaltar el desarrollo profesional, se realizará un reconocimiento enviando mensaje a través del correo electrónico, carteleras y redes sociales.
- 3.7. Reconocimiento por antigüedad:** Es la exaltación que se les otorga a los servidores por haber laborado de manera ininterrumpida en la entidad por un determinado número de años. En virtud de lo anterior, se les otorgará como reconocimiento días de descanso remunerado, así:
 - Un (1) día de descanso remunerado anualmente a partir de los cinco (5) años de labores ininterrumpidas y hasta los nueve años de servicio en la ESE Hospital San Juan de Sahagún.
 - Dos (2) días de descanso remunerado anualmente a partir de los diez (10) años de labores ininterrumpidas y hasta los diecinueve (19) años de servicio en la ESE Hospital San Juan de Sahagún.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA

- Tres (3) días de descanso remunerado anualmente a partir de los veinte (20) años de servicio ininterrumpido en la ESE Hospital San Juan de Sahagún.
- **Cumpleaños de los servidores:** Con el fin de reconocer este día a los servidores de planta de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, se otorgará un día de descanso remunerado dentro del mes de su cumpleaños.
- **Actividad pre pensionados:** Actividad pre pensionados: Reconocer alternativas para el aprovechamiento sano del tiempo libre, desde el ámbito cultural, ecológico, socio recreativo y/o personal. Pre pensionado.
- **Vacaciones recreativas:** Implementar actividades lúdicas y creativas que fomenten el desarrollo de habilidades sociales de los niños de los empleados de planta de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.
- **Cierre de gestión:** Propiciando la integración, el trabajo en equipo y reconociendo la ardua labor que se desarrolla día a día, en el último bimestre del año se realizará una actividad de esparcimiento para todos los servidores de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.
- **Incentivos pecuniarios:** Están constituidos por reconocimiento económico que se asigna al mejor empleado con la mejor calificación en evaluación de desempeño y al mejor equipo de trabajo.
- **Incentivos no pecuniarios:** Los incentivos no pecuniarios están dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.
- **Mejores empleados de la Entidad:** Se seleccionará a los mejores servidores de la entidad, teniendo en cuenta su evaluación de desempeño y se le otorgara un incentivo pecuniario.
- **Mejores equipos de trabajo:** Se seleccionará a los mejores equipos de trabajo, teniendo en cuenta su desempeño laboral, trabajo en equipo, que no tengan llamados de atención y que hayan participado en las capacitaciones que se realicen en la ESE Hospital San Juan de Sahagún, se les otorgara una tarde recreativa.



3.8. Programas Institucionales:

- **Aporte Educativo:** ayuda económica que la ESE Hospital San Juan de Sahagún ofrece a los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él y al trabajador que se encuentre estudiando. Se reconocerá una vez al año, medio salario mínimo si es primaria, el 60% de un salario mínimo si está en secundaria, un salario mínimo si es diplomado, pregrado o posgrado.
- **Actividad Recreativa:** La realización de esta actividad tiene como fin favorecer un ambiente sano de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: celebración del día de la mujer y del hombre, día de cada profesional, día de las madres, día del padre, día del servidor público, integración de fin de año.
- **Actividad Capacitación:** Destinadas a fomentar y desarrollar aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de las personas, para permitirles alcanzar mejores oportunidades de trabajo y condiciones de vida. Tiene como finalidad también incrementar la productividad de la empresa, incentivando la necesaria adaptación de los/as trabajadores/as a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

4. FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

- 4.1. **RECONOCIMIENTOS:** El propósito es brindar un reconocimiento especial a: funcionarios que cumplan quinquenios, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales

5.1.1. Actividades a desarrollar:

- Publicación de tarjeta virtual en fechas especiales

5.2. **Incentivos:** Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

niveles de Eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

5.3. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

5.4. OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.

5.5. SALUD OCUPACIONAL.

Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales para mejorar la productividad. Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

El área de Talento Humano de esta Institución dentro de sus productos y servicios establecidos en Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de los Hospitales, indica que se debe analizar e identificar un ambiente de trabajo sano y seguro como prioridad estratégica, siendo la aplicación de este plan la herramienta para lograr determinar factores que afecten la integridad de los funcionarios, así como determinar los agentes para generar motivación en el personal interno de esta entidad, lo que repercutirá directamente en la calidad y eficacia de la atención hacia el usuario externo.

5. ALCANCE DEL PLAN DE INCENTIVOS



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

El Plan Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.

La planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Sahagún cuenta con 30 empleados de nómina.

6. RESPONSABLES DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

6.1. Profesional Universitario Talento Humano

6.2. Comité de Bienestar Social.

Política Institucional de Talento Humano.

El equipo de colaboradores y el gerente de la ESE Hospital San Juan de Sahagún se comprometen a gestionar los procesos del talento humano encaminados a responder las necesidades y expectativas de sus colaboradores potencializando las competencias, reconociendo sus aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, hacia un ambiente laboral agradable y seguro que garantice el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores y personas involucradas, garantizando la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, amor y humanismo enmarcados en valores, principios y compromisos consagrados en el código de ética y buengobierno y en la normatividad legal vigente.

7. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de incentivos de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance, un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

8. DIAGNOSTICO NECESIDADES

El plan de incentivos 2025 de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, se elabora a través de encuestas de preferencias de bienestar, la detección, recolección y análisis del datos de los resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional realizada en el año 2024, los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial, percepción de las actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan Operativo Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades.

9. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS.

Los trabajadores de la ESE Hospital San Juan de Sahagún que ostenten derechos de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial y de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

10. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

Todos los trabajadores de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.

11. OBLIGACIONES: DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital San Juan de Sahagún.

El Plan de Bienestar Social se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicio social y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

12. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD:

Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de salud física y mental. Se realizan actividades como bailo terapia, semana de la salud ocupacional y pausas activas de 10:00 a 10:15 am y 3:00 a 3:15 p.m.

13. ACTIVIDADES DEPORTIVAS:

Se realizan actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios.

14. ACTIADES RECREATIVAS:

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

15. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL:

Esta área se ocupara de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado, está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en termino de relaciones interpersonales.

16. CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL:

El desarrollo organizacionales un esfuerzo planificado para incrementar a largo plazo los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutive de los profesionales de la salud y de los directivos, mediante la administración eficaz de una cultura organizacional evidenciando el nivel de los valores que rige la organización y el comportamiento



de sus miembros.

A la vez el clima laboral, busca a través de acciones fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo en el equipo directivo y de los coordinadores de la entidad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, mediante talleres vivenciales de humanización a nivel general y específico a grupos focalizados que requieran intervención, donde se abordan variables como la empatía, crear cultura, la moral, la creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.

El comité de bienestar social debe reglamentar un instructivo donde se establezcan los lineamientos para el otorgamiento de incentivos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral.

17. OTRAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENSTAR SOCIAL

La Oficina Talento Humano incluirá actividades de bienestar que vaya en beneficio de los servidores públicos y de su núcleo familiar, y que obedezca al plan de mejoramiento producto de la encuesta de riesgo psicosocial, construcción de valores y consolidación de cultura organizacional, implementación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

El Plan de Bienestar e Incentivos contempla los programas protección y servicios sociales; clima laboral, adaptación al cambio, programa de desvinculación asistida, cultura organizacional y trabajo en equipo; e incentivos para los mejores empleados.

Nuestro Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2025 y acorde con los recursos existentes se propone otorgar incentivos no pecuniarios para:

- 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 y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que ayuden a mejorar la responsabilidad y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

- Contribuir, a través de acciones participativas 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.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.

Esta programación de actividades se consolidará en un anexo el cual hará parte integrante del presente documento.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática que resolver, y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

El presupuesto establecido para la realización de las actividades de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025 proviene de diferentes fuentes de financiación de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, como venta de servicios que es su actividad principal.

Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

Indicadores: Se llevará a cabo la medición y seguimiento en los siguientes aspectos:

- Cumplimiento: Numero de actividades realizadas / actividades programadas

Cobertura: Numero servidores participantes / numero servidores vinculados

Impacto: encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.

Se espera ejecutar como mínimo el 95% de las actividades previstas para la vigencia.

ANEXO

TABULACION DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CORDOBA

1. de 25 empleados respondieron al encuesta 22 empleados
2. Edad.
 - El 27% de los trabajadores sus edades oscilan entre los 40 a 50 años.
 - El 31.5% de los trabajadores sus edades oscilan de los 51 a 60 años.
 - El 41,5% de los trabajadores sus edades oscilan de los 61 a 70 años.
3. Estado civil
 - El 54,9% de los trabajadores son casados
 - El 21.1% de los trabajadores son solteros
 - El 22.9% de los trabajadores viven en unión libre
 - El 1.1% de los trabajadores son viudos
4. Dependencias en las que laboran (22 encuestados)
 - Administración 18
 - Asistencial 4
5. Cargos que desempeñan (22 encuestados)
 - Administración (Gerente, Control Interno, profesional Universitario, Auxiliar Administrativo, Conductor) el 60%
 - (Profesional especializado Área Salud, profesional Universitario Área Salud, Profesional Universitario, Tecneocio Operativo) 40%
6. Núcleo familiar (22 encuestados)
 - tiene un núcleo familiar conformado por un solo miembro.
 - El 4.5% de los trabajadores tiene un núcleo familiar conformado por Un miembro.
 - El 4.5% de los trabajadores tiene un núcleo familiar conformado por dos miembros.
 - El 31.8% de los trabajadores tiene un núcleo familiar conformado por tres miembros.
 - El 22.7% de los trabajadores tiene un núcleo familiar conformado por cuatro miembros.
 - El 20,4% de los trabajadores tiene un núcleo familiar conformado por cinco miembros.
 - El 16,1% de los trabajadores tiene un núcleo familiar conformado por 6 miembros.
7. Número de hijos (22 encuestados)
 - El número de hijos de los trabajadores entrevistados = 39
 - El número de hijos de los trabajadores que estudian = 22



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA

8. Número de hijos mayores de edad (22 encuestados)
 - El número de hijos de los trabajadores mayores de edad = 17
9. ¿Qué actividad desea que se implemente dentro del programa de Bienestar Social?
 - El 36.4% de los trabajadores expresaron su interés por el deporte.
 - El 54,5% de los trabajadores expresan que su interés en recreación y cultura.
 - El 9,1% de los trabajadores expresaron que tienen interés en fechas especiales.
10. Qué actividad sugiere para preparación del pensionado?
 - El 57,3% de trabajadores sugirieron charlas informativas sobre tramites pensionales
 - El 31,8% de trabajadores sugirieron conferencias motivacionales sobre tramites pensionales
 - El 10,9% de trabajadores sugirieron actividades de integración salida recreativa.
11. Promoción y Prevención en salud
 - El 13,6% sugieren prevención en salud oral.
 - El 11,5% sugieren prevención en salud visual
 - El 24,7% sugieren prevención del cáncer
 - El 16,5% sugieren prevención en manejo de estrés
 - El 20,1% sugieren prevención en nutrición
 - El 13,6% sugieren prevención en esquema de vacunación
12. Considera importante para la vigencia 2025 los incentivos pecuniarios por el buen desempeño laboral dentro del personal de planta o equipos de trabajo.
 - El 90.9% de los trabajadores dijeron que si estaban de acuerdo
 - El 9,1% de los trabajadores dijeron que no estaban de acuerdo
- 13.— El 70,43% de los trabajadores expresaron su sugerencia en materia del bienestar social, como incluir a los familiares en las actividades a realizar en la empresa, que se incentive al mejor equipo de trabajo, que se actualicen los estatutos y socializarlos, tener en cuenta la fecha de los cumpleaños, que se socializan el plan de actividades del bienestar social con todos los trabajadores, organizar en fechas especiales integraciones para unir más al personal, realizar paseos campestres con los funcionarios, dar información de las reuniones y conocer presupuesto, realizar préstamos a los empleados para estudio o compra de vivienda, realizar actividades que benefician el medio ambiente y mejoren la calidad de vida de los activistas.

IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CORDOBA

El Comité del Gestión y Desempeño, está encargado de reunirse cada mes y de manera extemporánea con el fin de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para el desarrollo del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos

Realizar evaluaciones por cada actividad en la cual se medirá el impacto y la satisfacción de los servidores públicos, informe que debe ser presentado y socializado al interior del comité de comisión de personal

Solicitar al área de presupuesto informar cuando sea requerido, al Comité de Gestión y Desempeño los movimientos financieros que afecten el rubro del mismo.

Solicitar al Comité de Convivencia Laboral, un informe trimestral de las quejas presentadas y tratadas al seno del mismo, como insumo para que sean integradas en el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social e incentivos

Cronograma de Implementación:

N°	ACTIVIDADES 2025	FECHAS DE DESARROLLO (MES)											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEM BRE	OCTU BRE	NOVIEM BRE	DICIEM BRE
1	Celebración del día de la mujer y del hombre			x									
2	Día de cada profesional	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	Auxilio Educativo		x										
4	Día del Servidor Público						x						
5	Capacitación y actividad recreacional de fin de año												x
6	Día de las madres					x							
7	Día del padre						x						

Evaluación Continua:

El Área de Talento Humano y el Comité de Gestión y Desempeño, serán encargados de hacerle el seguimiento a las actividades que están programadas desde la formulación hasta su ejecución.

Una vez terminada cada actividad, el Área de Talento Humano debe aplicar encuesta a cada uno de los funcionarios que participaron, con el fin de saber si la actividad llevada a cabo cumplió con los objetivos planteados en este programa de Bienestar Social y que así contribuya al fortalecimiento y mejoramiento continuo de las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor, mediante la retribución y reconocimiento de su valor, procurando el mejoramiento continuo del nivel de vida y calidad laboral.



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

CONCLUSIÓN

Este plan de bienestar e incentivos busca crear un entorno laboral saludable y motivador en la ESE Hospital San Juan de Sahagún, donde los empleados se sientan valorados y apoyados. La inversión en el bienestar de los empleados no solo mejora su calidad de vida, sino que también contribuye al éxito y sostenibilidad de la organización.


DERNA GUZMAN FERIS
P.U Talento Humano