



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO E.S.E

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



CONTENIDO

1.	<u>Introducción</u>	3
2.	<u>Marco Normativo</u>	4
3.	<u>Glosario de Terminos</u>	6
4.	<u>Objetivo General</u>	7
4.1	<u>Objetivos Especificos</u>	7
5.	<u>Diagnóstico</u>	8
6.	<u>Formulación del Plan</u>	8
7.	<u>Lineas de Acción</u>	9



1. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas regidas por los Decretos 1227 de 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del sector de la función Pública, modificado por el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en sus artículos 2.2.10.2 Parágrafo 2 que trata de sus beneficiarios.

Conforme los Decretos anteriores las Entidades están en la obligación de organizar anualmente programas de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados públicos y a los trabajadores oficiales de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.

Los programas de Bienestar Social se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores de la entidad como procesos 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 Institución Redundando así en el mejoramiento del clima laboral, asegurando que el ambiente de trabajo influya de manera positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la Institución.

De acuerdo al **Decreto 1227 de 2005. Artículo 70.** 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:

70.1. Deportivos, recreativos y Vacacionales.

70.2. Artísticos y Culturales.

70.3. Promoción y prevención de la Salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas:



De acuerdo al Decreto 4661 de 2005, para el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005:

"Artículo 1°. Modificase el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así:

"Parágrafo 1°. 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", los hijos de los empleados que se encuentren cursando estudios en colegios públicos no se tendrá en cuenta para dicho beneficio toda vez que estos tienen educación gratuita.

Que el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su Artículo 4. Contempla Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

"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 hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."



2. MARCO NORMATIVO

El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo se realiza atendiendo la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, parágrafo del Artículo 36.
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título II, capítulos II y III.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Capítulo II.
- Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 051 de enero 16 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



3. GLOSARIO DE TERMINOS

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

ESTÍMULOS: Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona y que se concretan en actividades o programas de bienestar laboral para el empleado y su grupo familiar.

INCENTIVOS: Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento.

PROGRAMAS: Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

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

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



4. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- 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 a la seguridad social y a la salud ocupacional.



- 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.

5. DIAGNÓSTICO

El Diagnóstico de necesidades del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., cuenta con el formato Encuesta de Necesidades y Expectativas, Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos GAGA-020-002-054 Invitando a todo el personal de la institución, con el fin de conocer las necesidades y expectativas del personal, se tabula esta información y se presenta a la Comisión de Personal invitando al Gerente del Hospital con quien se analizó las solicitudes, determino prioridades y destinar los recursos para cada uno de los rubros.

El Hospital adoptó el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.E.S., para la vigencia fiscal 2024, mediante Resolución GGH-001-002-0402 del 20 de marzo del 2024 y modificada mediante Resolución GGH-001-002-1617 del 15 de noviembre del 2024 y la oficina de Talento Humano consolidó el Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la respectiva vigencia, el cual es presentado en la próxima reunión del comité para su aprobación.

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos contiene los siguientes programas:

PROGRAMAS	ACTIVIDADES	PROGRAMACION
PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL	Básica primaria, secundaria, media o educación superior (técnico, tecnológico y universitario), para hijos y cónyuge de empleados públicos y trabajadores oficiales	JULIO
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Nutrición	AGOSTO
NIVEL ORGANIZACIONAL	Talleres sobre envejecimiento activo y saludable	NOVIEMBRE
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	Yincana – torneo de tejo – torneo de sapo	SEPTIEMBRE A OCTUBRE

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E. s.a.s
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595

NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE



Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitaldesporlasaludambiental.org

INCENTIVOS A EMPLEADOS	Reconocimiento a empleados	JULIO
OTROS PROGRAMAS		
SALUD VISUAL	AYUDA PARA ENTREGA DE MONTURA	JULIO A NOVIEMBRE

6. FORMULACIÓN DEL PLAN

Durante el mes de marzo del año 2025, se aplicará la Encuesta de Bienestar Social, teniendo en cuenta que la Institución actualmente cuenta con 88 empleados de planta del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, la encuesta tiene como fin conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios.

De acuerdo al resultado de la encuesta de necesidades y expectativas PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025, se elaborará el Plan y se efectuará la distribución del presupuesto apropiado para la vigencia 2025, a partir de la creación e implementación de actividades de bienestar e incentivos, que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, en concordancia con la misión y visión institucional.

7. LINEAS DE ACCIÓN

Decreto 1227 de 2005, Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor.



Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales.

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme,
- correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

➤ **PRE PENSIONADOS**

El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario 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 promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Las actividades a desarrollar para los pre-pensionados se enfocarán a:

1. Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.
2. Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.
3. Programar actividades y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión.



CLIMA LABORAL

El "Clima Laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

• APLICACIÓN

Durante el periodo del mes de febrero se realizará la encuesta de Medición del Clima Laboral en el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E de la vigencia 2023, formato GAGA-020-002-048 Versión 001, dicha encuesta se aplicará a empleados de planta y colaboradores de la institución en las diferentes áreas.

La encuesta busca evaluar el grado de satisfacción de los encuestados frente a las variables de:

- **Orientación Organizacional** (Misión, Objetivos; Estrategias, Valores y Políticas del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.).
- **Administración del Talento Humano** (Procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de sus respectivos cargos y capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional).
- **Estilos de Dirección** (Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo).
- **Comunicación e Integración** (Orientado a fortalecer la identificación y relación entre los miembros de la entidad).



- **Trabajo en grupo** (Formado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables).
- **Capacidad profesional** (Conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan).
- **Medio Ambiente Físico** ((Iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos).

CLAUDIA JIMENA SANCHEZ ALCALDE
Gerente

REVISÓ Dr. CARLOS EDUARDO ZULETA USMA
Subgerente Administrativo y Financiero

Elaboró Yolima O.

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co