

# **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA**

## **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

**DRA. MARIA PATRICIA FIGUEREDO MACIAS  
GERENTE**

**OFICINA RESPONSABLE  
TALENTO HUMANO**

**PIEDECUESTA, ENERO 2024**



SC-CER654992



SA-CER754379



## INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo determinado en la normativa nacional que rige la Administración Pública en lo relacionado con la gestión del talento humano en cabeza de la Gerencia, el Plan Institucional de Bienestar social estímulos e Incentivos, se constituye como la forma de generar respuesta al desarrollo integral del Servidor Público y de su familia, buscando el mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias y programas de protección de servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos; con lo cual se propende el incremento de los niveles de satisfacción del individuo, eficacia y efectividad, de igual forma el arraigo de sentido de pertenencia hacia el ente territorial.

Se determinó en el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 19, la obligatoriedad de la creación y actualización anual de los programas de Bienestar Social e Incentivos para sus funcionarios, este plan está dirigido a los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, el cual busca el desarrollo integral del Servidor Público en los espacios laboral, familiar y social, propendiendo su satisfacción individual y colectiva y en articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante en las entidades facilitando la gestión y el logro de los objetivos.

El Plan estará enmarcado en programas de Bienestar, con sus líneas estratégicas Protección, Acceso a Servicios Sociales, Calidad de vida laboral y el programa de Incentivos, el cual incluye incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a sus necesidades e intereses laborales y familiares contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y que demuestren sentido de pertenencia por su entidad.

## MARCO NORMATIVO

Constitución política. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución, evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

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

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que, “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.



SC-CER654992



SA-CER754379



Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y su familia, que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.

### LEY NO. 1952 DE 2019.

“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

Artículo 37. **Derechos.** Además de los contemplados en la Constitución, la Ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. **Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.**
5. **Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.**
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
7. Recibir tratamiento cortes con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
8. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
9. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
10. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los reglamentos y manuales de funciones, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo.

### RESOLUCIÓN 312 DE 2013 EXPEDIDA POR EL DAFF.

Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Decreto Número 612 de 2018 – Por medio del cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

### CONCEPTO EMITIDO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

3. CONSIDERACIONES JURÍDICAS.
  - 3.1. AUSTERIDAD DEL GASTO PÚBLICO.

En Colombia la política pública de austeridad del gasto público se encuentra regulada en el D.26/98, D.1737/98, D.1738/98, D.2209/98, D.1202/99, D.2039/99, D.2676/99, D.2445/00, D.2465/00, D.1094/01, D.2672/01, D.1440/07, D.2411/07, Art.10, L.1474/11 y D.644/12, y



SC-CER654992



SA-CER754379



debe ser aplicada por todos los “órganos públicos”, entendidos como “todos los organismos, entidades, entes públicos, entes autónomos y personas jurídicas que financien sus gastos con recursos del Tesoro Público”

En cuanto a la realización de fiestas, agasajos, celebraciones y/o conmemoraciones con cargo al Tesoro Público, el Art.7 del D.26/98 las prohíbe y establece una excepción, cuando se trate de actividades de bienestar social, relacionadas con la celebración de la navidad de los hijos de los funcionarios

Luego, el Art.12 del D.1737/98, modificado por el D.2209/98 y Art.2 del D.2445/00 reiteró la prohibición, y creó una segunda excepción, cuando se trate de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones realizados por el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Comercio Exterior<sup>1</sup>

La finalidad de los programas de bienestar social, se encuentra definida en el Art. 21 del D.L.1567/98, como se transcribe a continuación:

*ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:*

*a. 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;*

*b. 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;*

*c. 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;*

*d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en 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. 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.*

El artículo 22 ibidem ordena:

*ARTÍCULO 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar 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.*

**Para el efecto, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deben enmarcarse dentro del área de (1) Protección y servicios sociales y (2) Calidad de vida laboral.**

<sup>1</sup> Art. 12. D.1737/98.- Modificado por el Decreto Nacional 2209 de 1998, Modificado por el art. 2, Decreto Nacional 2445 de 2000. Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público. / Se exceptúan de la anterior disposición, los gastos que efectúen el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y los Ministerios de Relaciones Exteriores y de Comercio Exterior.



SC-CER654992



SA-CER754379



## POLITICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA, consciente de la necesidad del crecimiento del Talento Humano y de su importancia por el logro de la excelencia y competitividad, a través de la Política de Talento Humano, reconoce la importancia del capital humano y se compromete al más alto nivel de la organización a gestionar el desarrollo integral de los colaboradores, por medio de la implementación de procesos que promuevan el bienestar organizacional, el fortalecimiento de la competencias; contribuyendo a fomentar la transformación de la cultura organizacional basados en los valores institucionales, la humanización y el mejoramiento en la prestación de servicios.

Esta política contribuye efectivamente a desarrollar en nuestros funcionarios su calidad en la atención de los usuarios fundamentado en el liderazgo, trabajo en equipo, actitud de servicio, el aprendizaje permanente y la eficacia del Talento Humano.

La E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA como integrante activo de la comunidad, orienta sus esfuerzos hacia sus grupos de interés y de manera voluntaria a través del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, asume un compromiso de inversión que se ven reflejados en retornos de satisfacción y apoyo mutuo consientes en el desarrollo del talento humano en oportunidades de empleo y mejoramiento de la calidad de vida.

Como ya se ha ilustrado la normatividad vigente que regula la materia tiene un espíritu netamente pro hominum o pro persona, así pues, debe decirse que la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA contempla dentro de sus plan todas las modalidades de bienestar taxativamente señalados por la normatividad vigente, entre ellas todas aquellas expresamente referidas en el artículo 70 del 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 convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*

*70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

*PARÁGRAFO 1. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.*

*PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.*

Y el artículo 71 ibidem consagra:

*ARTÍCULO 71. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.*



SC-CER654992



SA-CER754379



## OBJETIVOS

### Objetivo general

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta, generando espacios de conocimiento, esparcimiento, hábitos saludables y de integración, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, desempeño laboral, aprendizaje y al logro de valores Institucionales.

### Objetivos específicos.

- Mantener el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA, generando espacios de aprendizaje conocimiento, esparcimiento e integración.
- Fortalecer la apropiación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones de mejora las debilidades y amenazas encontradas en la Medición del Clima Organizacional.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.

## METODOLOGIA

Para la elaboración del presente Plan de bienestar social estímulos e incentivos se tuvo en cuenta los lineamientos definidos Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP y el resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial con el fin de ser objetivos y precisos en las actividades a desarrollar, enfocadas para todos los funcionarios de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta y en especial lo definido en la Política de Gestión del Talento Humano incorporada en el presente plan.

## ALCANCE

El presente plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, dirigido a los funcionarios de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta, creado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar y normal desempeño en su crecimiento laboral, profesional y social, con el fin de fomentar actividades lúdicas, de formación, recreación, incentivos entre otras, que promuevan el mejor desempeño y generen un buen clima laboral en la entidad.

Los empleados provisionales no podrán beneficiarse de los planes de incentivos pecuniarios, sin embargo, Conforme al Parágrafo del artículo 20 del Decreto 1567 de 1998: Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias 1 (Ley 1567, 1998).

Vale la pena aquí resaltar que no existe por mandato expreso constitucional empleo público que no esté taxativamente señalado en la Ley o en el respectivo manual de funciones de la entidad, luego por ejemplo, tampoco serán beneficiarios del presente plan aquellos contratistas vinculados a la entidad mediante contrato de prestación de servicios, pues sobre ellos la entidad no posee subordinación alguna y al tenor de la Ley 909 de 2004 existen 3 tipos de vinculación con el estado:

- A. Empleados públicos
- B. Trabajadores oficiales
- C. Contratistas.

La norma que servirá de faro guía a este plan de bienestar que aquí se plantea es el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, todas las formas de bienestar social consagradas en la norma se entienden incorporadas y viables dentro del presente plan:



SC-CER654992



SA-CER754379



**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 convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**PARÁGRAFO 1.** Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

**PARÁGRAFO 2.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

## BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

**BIENESTAR SOCIAL:** Los Servidores (as) Públicos (as) de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta y en algunos casos su núcleo familiar, se vincularán a todos los contratistas de la Entidad a través de acciones que sin erogación alguna y en alianzas estratégicas con empresas y fondos privados o públicos, como la caja de compensación familiar, las ARL, SENA, ESAP, entre otras, permitan que dichas personas sientan su importancia como parte de la organización

**INCENTIVOS:** Los Servidores (as) Públicos (as) de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los servidores públicos en libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

## OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por la Unidad Funcional de Talento Humano de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Unidad Funcional de Talento Humano de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta.
- Registrar la asistencia del servidor en las actividades de Bienestar realizadas, este registro da por aceptado el compromiso del servidor con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma.
- Registrar la entrega de los incentivos pecuniarios
- Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada.
- Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales y los valores del servicio público (honestidad, amabilidad, seguridad, orientación, excelencia, motivación y nobleza), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.



SC-CER654992



SA-CER754379



## OBLIGACIONES DE LA E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Comunicar los incentivos para los equipos de trabajo y los mecanismos de selección para la Institución.
- Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo.

### ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos de la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA se estima contar con el apoyo de entidades como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituciones prestadoras de servicios
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales

### DESARROLLO

#### PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

Conforme a los lineamientos normativos el Plan Institucional de Bienestar Social Estímulos e Incentivos se desarrollara y ejecutara, teniendo en cuenta la identificación de las necesidades y requerimientos de las diferentes áreas de trabajo expuestas por los funcionarios en la aplicación previa de la batería de riesgo psicosocial en donde se reflejan las expectativas y necesidades de los servidores públicos de la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA, 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 de la entidad en la cual labora. 2 (Ley 1567, 1998).

Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir a cabalidad de los siguientes fines:

- 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 organizaciones 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 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. (Ley 1567, 1998).
- Instruir, orientar el teletrabajo debido a la situación pandémica y el estado de salud de los funcionarios; en constante control por parte de la entidad.



- Promover la participación de los funcionarios de la E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA y cumplir los fines expuestos anteriormente, y así lograr un desempeño productivo, este plan de Bienestar social, estímulos e incentivos, está enmarcado para generar un crecimiento tanto laboral, personal y profesional, de esta manera el logro y éxito de este plan se evidenciará en los resultados exitosos, de alto nivel y satisfactorios en los trabajadores.

## BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los Servidores Públicos de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta y su grupo familiar, que se entenderá por familia:

- El cónyuge o compañero(a) permanente
- Hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.
- Los funcionarios solteros sin conyugue o compañero permanente sus beneficiarios serán los padres.
- Para el caso de los funcionarios solteros con hijos y padres, solo aplica para uno de los dos beneficiarios.
- Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos de acuerdo con su desempeño, serán los funcionarios de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta, que ostenten derechos de Carrera Administrativa, así como los de Libre Nombramiento y Remoción y periodo fijo.

La E.S.E Hospital Local de Piedecuesta fortalecerá y trabajará en cuatro (4) áreas distribuidas así:

Las áreas en la cuales se trabajarán son las siguientes:

- **Área deportiva, recreativa y cultura.**
- **Área de calidad de vida.**
- **Área de servicio social y protección.**
- **Promoción y prevención de la salud.**

### ÁREA DEPORTIVA, RECREATIVA Y CULTURAL

La recreación y el deporte están contemplados como derechos fundamentales en los funcionarios, su importancia radica en la contribución por la interacción con equipos de trabajo, su familia y comunidad, permite fortalecer el estado físico, mental y el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento, como complemento a la labor diaria, igualmente fomenta la cultura de la utilización del tiempo libre generando sentimientos de satisfacción que influyen de manera directa en un buen desempeño laboral.

Así mismo en el área cultural se realizarán actividades de interés colectivo que promuevan el trabajo en equipo, mediante actividades lúdicas, artísticas, culturales y deportivas.

### Aplicación

Para dar cumplimiento se tendrán en cuenta tendrán las siguientes actividades:

- Caminatas Ecológicas
- Actividades físicas y recreativas para pausas activas
- Bailoterapia- Aeróbicos

### ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el grado en el cual se presentan aspectos que ayudan a potencializar, madurar y enriquecer las cualidades a nivel personal, profesional, organizacional y familiar, fortaleciendo las aptitudes y actitudes de los funcionarios brindando herramientas que le permitan crecer en sus equipos de trabajo, de esta forma se contribuye al crecimiento individual o grupal.



SC-CER654992



SA-CER754379



## **APLICACIÓN**

Para el logro de este objetivo se desarrollarán actividades que aumenten el grado de satisfacción del funcionario; generando más unión con los colaboradores que permite un vínculo institucional mejorando la percepción frente a la calidad de vida laboral con los siguientes compromisos:

- Talleres de fortalecimiento del trabajo en equipo
- Medición e intervención del clima laboral
- Actividades para mantener buena comunicación asertiva
- Capacitación y orientación para la resolución de conflictos y manejo de las emociones
- Liderazgo

## **SERVICIO SOCIAL Y PROTECCIÓN**

Se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, a través de la realización y previa ejecución de actividades de tipo social, con el objetivo de compartir, participar e interactuar con todos los funcionarios de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta y diferentes sectores empresariales del municipio y el departamento, aprovechando este espacio es una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta.

### **Aplicación:**

Para cumplir con tal objetivo se realizará la conmemoración de fechas especiales, tales como:

- Bienvenida comienzo de año
- Celebración de cumpleaños
- Día del contador público
- Día de la secretaria.
- Día del servidor público.
- Día internacional de la Mujer.
- Día internacional del Hombre.
- Día de la familia
- Día del bacteriólogo
- Día mundial de seguridad y salud en el trabajo
- Día de la madre.
- Día de enfermera
- Día de la higienista dental
- Día del padre
- Día del abogado
- Día del niño
- Día del ingeniero
- Día del odontólogo
- Día del vigilante
- Celebración de Amor y amistad
- Día del mensajero
- Semana HLP
- Día del administrador de empresas
- Día del psicólogo
- Día del médico
- Día del regente de farmacia
- Día de navidad
- Integración de fin de año

## **PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.**

La salud laboral de los funcionarios es uno de los componentes más importantes y en el cual se debe hacer énfasis y de esta manera fomentar una cultura de prevención y



SC-CER654992



SA-CER754379



autocuidado, promoviendo hábitos de estilos de vida saludables que contribuyan a disfrutar de una vida placentera y sana.

### **Aplicación**

Para el cumplimiento de este propósito se cuenta con el área de seguridad y salud en el trabajo quien es el encargado de analizar y controlar los riesgos laborales con el fin de evitar que los servidores públicos se accidenten o se enfermen por causa de sus actividades laborales.

Para el cuidado y la protección de la salud de los funcionarios se plantea lo siguiente:

- Pausas activas en el lugar del trabajo para ello y garantizar que se desarrollen con un debido control, se elegirá dentro de cada grupo de trabajo o secretaria, el líder de las pausas activas promoviendo la participación del equipo.
- Desarrollar el plan de capacitaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

### **ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

- Exámenes médicos ocupacionales
- Prevención y Tamizaje de Patologías Cardiovasculares
- Prevención y Promoción de Patologías no contagiosas: Hipertensión, Diabetes y Obesidad
- Promoción de la salud Mental
- Programas de vigilancia epidemiológica (cardiovascular, osteomuscular, psicosocial, visual, auditivo)

#### **ARTÍCULO 2.2.10.2 DECRETO 1083 de 2015**

**ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**PARÁGRAFO 1.** 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.

*(Modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)*

**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.



SC-CER654992



SA-CER754379



## LEY 1567, 1998

### **POR EL CUAL SE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO.**

**ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.** El sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**ARTÍCULO 14. Finalidades del Sistema de Estímulos.** Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades
- Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

**ARTÍCULO 15. Fundamentos del Sistema de Estímulos.** Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema:

- **Humanización del trabajo:** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad para que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- **Equidad y Justicia:** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- **Sinergia:** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos funcionarios en el corto plazo, debe procurar el bienestar de todos los servidores públicos en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- **Objetividad y Transparencia:** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la administración municipal.
- **Coherencia:** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos
- **Articulación:** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales. (Ley 1567, 1998).

**ARTÍCULO 16. Componentes del Sistema de Estímulos.** El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

a. **Políticas Públicas.** Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;



SC-CER654992



SA-CER754379



b. *Planes.* La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

c. *Disposiciones Legales.* Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.

d. *Entidades.* El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:

a. Directoras del sistema;

b. Coordinadoras o proveedoras;

c. Ejecutoras

e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

## LOS ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA TENER EN CUENTA SON:

De conformidad con el Concepto 116631 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública **ARTÍCULO 30. Tipos de Planes.** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de **incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.**

*Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.*

### • **DE TIPO PECUNIARIO**

**ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios.** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán **entre los equipos seleccionados.**

La E.S.E Hospital Local de Piedecuesta, en concordancia a su plan de bienestar, estímulos e incentivos, muestra a continuación los puntos en los cuales se hace énfasis al reconocimiento del funcionario de planta administrativo y operativo.

## LICENCIA REMUNERADA POR LUTO

Se reconoce el permiso remunerado en caso de fallecimiento de algunos de sus familiares, por el término de siete (7) días hábiles, por fallecimiento de su conyugue compañero (a) permanente, así como si el fallecimiento sobreviene a cualquier familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

## AUXILIO FUNERARIO

La E.S.E Hospital Local de Piedecuesta y reconocerá un auxilio funerario equivalente a medio (1/2) SMLV al empleado por fallecimiento de los miembros de su núcleo familiar así: alguno de sus hijos hasta los 25 años, de su esposo(a) o pareja permanente, o si es soltero



SC-CER654992



SA-CER754379



sin hijos de su padre o madre, en cualquiera de los casos que dependa económicamente del funcionario.

### AUXILIO PARA LENTES Y MONTURAS

La E.S.E Hospital Local de Piedecuesta otorgara un bono para monturas de las gafas las cuales serán prescritas por la entidad promotora de salud en la que se encuentre afiliado el funcionario y/o institución de salud visual (óptica).

### INCAPACIDADES MÉDICAS

La E.S.E Hospital Local de Piedecuesta reconocerá el valor total no asumido por concepto de incapacidad por parte de la EPS, cuando se origine por intervenciones quirúrgicas, por enfermedades de origen común, y enfermedades catastróficas o ruinosas, de conformidad con las contenidas en la Ley 972 y 205 de 2005, y esta será reconocida hasta 120 días.

### ESTÍMULO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DEL FUNCIONARIO

La E.S.E Hospital Local de Piedecuesta otorgara un bono para el mejoramiento de la calidad de vida, este incentivo podrá ser remunerado según lo permita la ley (Actividad física, vestuario, viaje, víveres, electrodomésticos entre otros).

- Ajustes concertados de planes de trabajo o traslados
- Ajustar planes de trabajo, de los funcionarios que se encuentren en condición o situación de vulnerabilidad por afectación en su salud física y mental o la de algún miembro de su núcleo familiar, igualmente teniendo en cuenta la actual situación por la pandemia covid19.

- **NO PECUNIARIO**

**ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

**PARÁGRAFO.** Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

Los reconocimientos de tipo no pecuniario son aquellos que no son económicos y están dirigidos a destacar, mantener e incrementar desempeños y comportamientos sobresalientes a nivel individual o de equipos de trabajo. Igualmente, los funcionarios postulados serán evaluados conforme al nivel jerárquico que tienen dentro de la administración municipal.

Los criterios por el cual se evalúa al funcionario para el otorgamiento de este tipo de incentivo son:

- El funcionario no debe haber sido sancionado disciplinariamente en el año vigente a la adopción del plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- Puntualidad
- Disponibilidad
- Compañerismo
- Trabajo en equipo
- Cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas.
- Vocabulario adecuado al contexto
- Presentación personal
- Actitud al servicio al cliente.

Si el funcionario cumple cabalmente con los criterios propuestos puede recibir los siguientes tipos de incentivos:

- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Becas para estudio superior
- Comisiones para desempeñar otros cargos.
- Reconocimiento a la antigüedad laboral.



SC-CER654992



SA-CER754379



- Reconocimiento al mejor empleado.
- Reconocimiento y estímulo por el día de cumpleaños.

**CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS:** La E.S.E Hospital Local de Piedecuesta realizará especial reconocimiento por día de cumpleaños a sus funcionarios a través de una tarjeta virtual en su día, con el objetivo de la Institución se involucre emocionalmente en este momento importante y personal, generando un efecto positivo en su entorno, con un mensaje único y también disfrutará el siguiente beneficio:

Un (1) día de descanso en el día de los cumpleaños. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Podrá disfrutar de 1 día hábil desde la fecha del cumpleaños y hasta 30 días calendario después.
- Sí se cumple años en un día festivo o fin de semana se cuenta desde el día hábil siguiente y hasta 15 días calendario después.
- El descanso debe ser de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.
- Sí la fecha del cumpleaños llegase a coincidir con una comisión fuera de la entidad o periodo de disfrute de vacaciones, podrá disfrutar del beneficio otro día dentro de los 15 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
- Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los servidores que disfruten de este beneficio.
- Si por necesidad del servicio se requiere que no se ausente el día de su cumpleaños, se concertara la fecha con el jefe inmediato y se comunicara al área de Recursos Humanos.
- El servidor público debe tramitar el día de descanso en el cumpleaños con la gerencia y talento humano.

## SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este plan se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados.

Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

- Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales según la ley 2114 del 29 de julio del 2021.
- Tiempo Flexible por Paternidad: conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad de una (1) semana según la ley 2114 del 29 de julio del 2021) que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.
- Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta digital en la fecha de cumpleaños, este descanso lo puede programar el día que el funcionario crea pertinente durante el periodo del mes siguiente.
- Permiso remunerado para diligencia de acompañamiento a sus hijos como reuniones por motivos del estudio, entrega de boletines.
- Entrenamiento laboral para la facilidad y adaptación a los cambios
- Jornadas Laborales especiales o con horarios de recuperación de tiempo: tener jornadas comprimidas en fechas como Semana Santa, Navidades, entre otras.
- Elección del empleado del trimestre, serán postulados todos los funcionarios de cada área y se elegirán un funcionario, este elegido tendrán un día de compensatorio al igual que el reconocimiento público en cartelera.

## PRESUPUESTO

La E.S.E Hospital Local de Piedecuesta, apropiará anualmente y dispondrá en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del Plan Bienestar Social, Incentivos y Estímulos que se establezcan. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los Programas que se autoricen incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo. En la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta se adoptará anualmente mediante Resolución El Plan Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para cada vigencia fiscal, las modificaciones de estos planes deberán ser aprobadas por el Comité Institucional de gestión de y Desempeño de Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo SST.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas y desarrollo del plan establecido, se debe realizar seguimiento periódicamente sobre cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos; el área de talento humano será el encargado por medio del Comité Institucional de gestión de Desempeño Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo SST, y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2024 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Elaboró:

**Mónica Alejandra Pinzón**

Profesional Universitaria del Área Administrativa.  
Responsable de talento humano

Revisó:

**Viví Soto Ramírez**

Asesor de la Oficina de Control interno



SC-CER654992



SA-CER754379

