

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 1 de 33	

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA
NIT 824.000.785-2**

**SAUL HERNANDEZ GUTIERREZ
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

**MUNICIPIO DE AGUACHICA
ENERO DE 2024**

Salud, calidad y servicio con excelencia

Sede principal: Carrera 7ª No. 2-160
www.hospitallocalaguachica.gov.co

Teléfono: 3176517657 Aguachica - Cesar
gerencia@hospitallocalaguachica.gov.co



	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 2 de 33	

INTRODUCCIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, es una entidad pública que tiene como misión “Prestamos servicios de atención primaria en salud con enfoque integral, orientado a la seguridad del paciente, la atención humanizada y la satisfacción de los usuarios y sus familias. Contamos con tecnología avanzada en cada uno de nuestros procesos, con talento humano idóneo, altamente calificado, autónomo, responsable, estratégico, competitivo y motivado a brindar un servicio con calidad.”, misión esta que se logra en el evento de contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

Nuestra entidad muestra que es dinámica y flexible, en permanente transformación debido a su complejidad y el tiempo de vigencia de la misma, por este motivo es necesario que el programa de bienestar este orientado hacia una estrategia del cambio, entendiendo el mismo como la capacidad de adaptación frente a diferentes transformaciones.

Con base en lo anterior el programa de bienestar estipulado para el año 2024 busca establecer un Hospital motivado al cambio, a la innovación, a la capacidad de ajustarse a todos los escenarios que se plantean dentro del enfrentamiento de la situaciones que puedan genere en todos los funcionarios y trabajadores el reconocimiento de la importancia y necesidad de los diferentes procesos de transformación que se pueden presentar a lo largo del ciclo de vida del ser humano en las diferentes esferas como lo son el área laboral, social y familiar.

Por lo que el programa de bienestar pretende, mediante diferentes estrategias promover un adecuado equilibrio emocional frente a los diferentes escenarios generando así un incremento en la resiliencia de los servidores, obteniendo como resultado una adecuada calidad de vida en los mismos.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla	
		Versión	01	
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes	
		Fecha	10-02-2022	
		Página 3 de 33		

Como insumo para la elaboración del programa de bienestar social 2024 dada la situación de pandemia que estamos superando se tuvo en cuenta la encuesta de clima laboral, aplicada a todos los funcionarios para el año 2022 y la encuesta de necesidades para la vigencia 2024, dado que las mismas necesidades se mantienen. Dentro del cual se evaluaron las variables de orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, de acuerdo con los parámetros establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Además, la evaluación del desarrollo de las actividades de bienestar del año 2022.

Este documento describe cada uno de los subprogramas a establecerse para llevar a cabo el plan de bienestar del año 2024, teniendo en cuenta que las actividades descritas deben corresponder con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y abarcar el mayor número de funcionarios posibles, en consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con estas estrategias se pretende hacer intervenciones que incidan positivamente y contribuyan no solo a disipar conflictos, sino también a generar una cultura organizacional en la que prevalezca las relaciones armoniosas, un ambiente de respeto, colaboración, productividad y humanización del servicio, en suma, buscando la ruta de la felicidad, en el proceso de creación de valor.

Para la vigencia 2024, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2024, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 4 de 33	

1. Equilibrio psicosocial.
2. Salud mental.
3. Convivencia social.
4. Alianzas interinstitucionales.
5. Transformación digital (eje transversal al programa).

Siempre en línea con las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible de la Empresa Social del Estado Hospital Local y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

Todo lo anterior se encontrará en el presente programa, en esta versión número tres, que refleja actualización respecto a la realidad que vive esta entidad hospitalaria.

MARCO NORMATIVO.

El Programa de Bienestar Social se encuentra enmarcado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.

- ✓ **Constitución Política de Colombia. (art. 209)** Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
- ✓ **Decreto 1740 de 1990.** Celebración Día del Abuelo. Elaboración de programas especiales para exaltar los méritos y las calidades de las personas que tengan diez (10) años menos que "la esperanza de vida al nacer", calculada para ese año por el Departamento Administrativo Nacional de

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 5 de 33	

Estadística, DANE.

- ✓ **Ley 100 de 1993** “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Marco legal para apoyar las actividades de bienestar.
- ✓ **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”. 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 581 de 2000.** Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- ✓ **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 capítulo I, parágrafo del artículo 36 establece que las entidades “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”.
- ✓ **Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional – DAFP 2005.** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- ✓ **Ley 1010 de 2006.** Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- ✓ **Ley 1221 de 2008- Decreto Reglamentario 884 de 2012.** Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 7 de 33	

- ✓ **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- ✓ **Ley 1823 de 2017.** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.
- ✓ **Circular DAFP Externo No. 11 y No.12 de 2017.** Cumplimiento Acuerdo Colectivo.
- ✓ **Circular Externa DAFP- Min Transporte. No. 11 de 2017.** Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.
- ✓ **Decreto 51 de enero 16/2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- ✓ **CONPES 3918 de 2018.** Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.
- ✓ **Guía de estímulos de los servidores públicos - Versión 1 - septiembre de 2018.** El cual brinda los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ **Presidencia de la República (2018 – 2022).** Plan Nacional de Desarrollo 2018.
- ✓ 2020 Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. (2018).
- ✓ **Ley 1952 de 2019.** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- ✓ **Ley 1978 de 2019.** por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias.
- ✓ **Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2019).** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- ✓ **Decreto Ley 491 de 2020 Emergencia Sanitaria.** Por el cual se adoptan

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 8 de 33	

medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.

- ✓ **Directiva Presidencial No. 02 de 2020.** Medidas para atender la contingencia por Covid-19, a partir uso de las tecnologías la información y las telecomunicaciones – TIC.
- ✓ **Directiva Presidencial No. 03 de 2020.** Aislamiento inteligente y productivo - trabajo en casa servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoya la gestión.
- ✓ **Programa Nacional De Bienestar 2020-2022 (2020).** Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.

OBJETIVOS

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas para que los actores involucrados adelanten las estrategias necesarias en el marco de la planeación y la gestión integral del talento humano:

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
	Descripción	Planes	
	Fecha	10-02-2022	
	PLANES INSTITUCIONALES	Página 9 de 33	

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social e Incentivos con el de Seguridad y Salud en el Trabajo, se busca implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

Téngase en cuenta que este programa de Bienestar está basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados de la Empresa social del Estado Hospital Local de Aguachica, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

Teniendo en cuenta la interrelación del programa de bienestar e incentivo con el SG-SST, dentro de la estructuración del presente programa para esta vigencia, comprende las siguientes etapas:

- ❖ Evaluación y Diagnóstico: Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos; así como identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2024.
- ❖ Diseño y formulación: Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2024.
- ❖ Seguimiento y Evaluación: Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla	
		Versión	01	
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes	
		Fecha	10-02-2022	
			Página 11 de 33	

Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se incluyen disciplinas como Zumba, Yoga, etc; y en un menor porcentaje, las actividades culturales relacionadas con cocina, manualidades, cine y torneos virtuales, que hacen referencia a los juegos de mesa.

Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con salidas familiares y cine.

Respecto a lo que los servidores proponen en el plan de bienestar se encontró que se enfocan más en actividades deportivas, que se tengan en cuenta en las distintas actividades, actividades de estilo de vida saludable, enviar detalle a casa en fechas especiales, talleres de desarrollo personal, etc.

Que se ejecute el programa de bienestar social durante toda la vigencia y no se deje para el final.

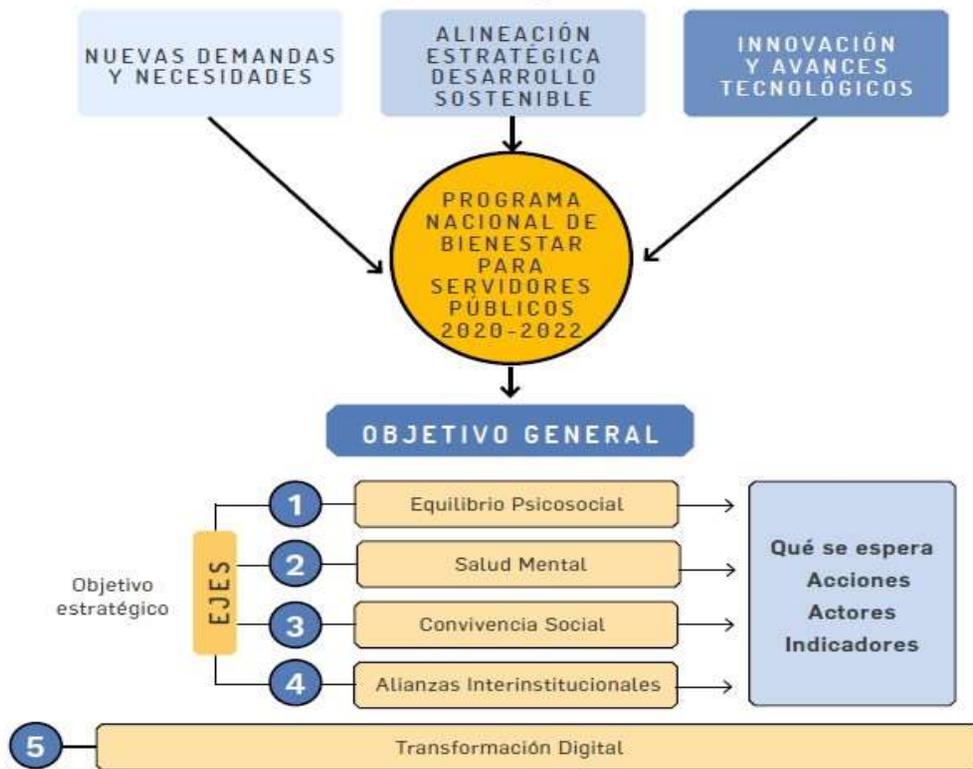
Diseño y formulación

El Programa de Bienestar Social, es un instrumento a través del cual se responde a la satisfacción de las necesidades del talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, por medio de estrategias que generan un impacto positivo en la atención integral del servidor y espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

En consecuencia con el análisis de resultados arrojado en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se identificaron las necesidades de los funcionarios frente al desarrollo profesional, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender no solo estas recomendaciones que expresan lo que nuestros funcionarios sienten y piensan

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla	
		Versión	01	
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes	
		Fecha	10-02-2022	
		Página 12 de 33		

acerca del bienestar en la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, es importante señalar que a partir del *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2022*, divulgado por la Función Pública, será posible articularlo con la agenda global y con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, por tanto su implementación será posible a través de cinco ejes estratégicos a través de los cuáles se deben desarrollar las actividades de Bienestar.



Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este programa se enmarca los siguientes ejes:

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 14 de 33	

Deportivos y recreacionales

Dando cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 en su artículo 23 y de acuerdo con los resultados obtenidos, las actividades que generan expectativa por parte de los funcionarios para el plan de bienestar de la vigencia 2024, se implementaran por medio de herramientas virtuales con el propósito de crear camaradería entre los servidores y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.

Entre las actividades recreativas predomina el programa de acondicionamiento físico con la mayor favorabilidad, seguido de los torneos virtuales relámpago.

Actividades deportivas:

- Programa de acondicionamiento físico
- Juegos virtuales de la Función Pública
- Participación en carreras virtuales
- Torneo virtual relámpago (parchís, bolos, juegos de mesa) Actividades recreacional - vacacional:
 - ❖ Súper olimpiadas del saber
 - ❖ Salida recreativa.
 - ❖ Apoyo escolar
 - ❖ Talleres para los servidores y sus familias – Encuentro
 - ❖ Triqui, triqui Halloween
 - ❖ Vacaciones recreativas
 - ❖ Feria navideña

Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

Salud, calidad y servicio con excelencia

Sede principal: Carrera 7ª No. 2-160
www.hospitallocalaguachica.gov.co

Teléfono: 3176517657 Aguachica - Cesar
gerencia@hospitallocalaguachica.gov.co

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 15 de 33	

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, se desarrollarán las siguientes actividades:

- ❖ Vivamos la Navidad
- ❖ Navidad con nuestros hijos

Capacitación en artes, artesanías y modalidades creativas

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico los servidores podrán participar de manera presencial o virtual.

Concurso los Servidores Públicos tienen talento

Incentivar la participación de los servidores públicos en la participación del concurso los *Servidores Públicos tienen talento*, con el fin de estimular la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendida esta como las creencias y valores que tienen las personas y lo que interiorizan en su vida personal; incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 16 de 33	

EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye a la generación de bienestar de los servidores públicos.

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas.

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Jornada especial embarazadas: Reducción de 30 minutos en la jornada

Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Con el propósito de acercar los servidores con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y de esta manera contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, la entidad realizará la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo, teletrabajo, trabajo en casa. Se realizarán como mínimo dos campañas donde se informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 17 de 33	

CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral será atendida a través de programa que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente hace parte también del denominado eje de equilibrio psicosocial y se enfoca en el reconocimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades.

Reconocimiento a Servidores Públicos según su profesión

La entidad reconocerá y enaltecerá el trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

- ❖ Reconocimiento a las profesiones en su día.

Celebración del día del trabajo decente

Se adelantarán actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre el trabajo decente, con el fin de reconocer y enaltecer la labor de los servidores y mejorar su calidad de la vida laboral.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ❖ Charla acerca del trabajo decente

Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación por reformas organizacionales.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 18 de 33	

La Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, implementará acciones encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor y realizará un acompañamiento en la sensibilización y capacitación de los funcionarios pre pensionados y a los que sean retirados del servicio por un proceso de reforma de la planta de personal de modo que puedan afrontar el desempleo de manera positiva y se generen estrategias y apoyo en la búsqueda de nuevas alternativas.

Los Pre pensionados se prepararán y acompañarán en lo físico, psicológico, familiar, social, financiero para que asuman el retiro de la vida laboral preparados.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ❖ Charla sobre cómo superar el miedo ante un cambio laboral
- ❖ Charla sobre temas financieros
- ❖ Pre pensionados: Régimen pensional
- ❖ Encuentro Pre pensionados Proyecto de vida
- ❖ Finanzas e inversiones.

Programa De Incentivos De Reconocimiento

Objetivo General.

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

Beneficiarios.

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
	PLANES INSTITUCIONALES	Página 19 de 33	

establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2023.

Programa de Incentivos.

Son aquellos reconocimientos en dinero, especie o en mención, que se otorgan a los empleados de nómina en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Requisitos.

La selección y la asignación del incentivo se basará en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario. b) Cada funcionario seleccionado, tendrá derecho a sugerir el reconocimiento de su preferencia, dentro de los beneficios contemplados en el presente reglamento. c) Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia. d) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.

Tipo de Incentivos.

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte del Comité de Bienestar social.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 20 de 33	

Programa de Calamidad y Solidaridad.

El programa de calamidad y solidaridad será financiado con los recursos de bienestar social con la participación que determine el Comité de Bienestar social. Se define como calamidad y solidaridad todo evento inesperado, imprevisto y/o apremiante que afecte de manera grave el presupuesto familiar y como consecuencia de esto se afecte seriamente su situación personal, familiar o laboral.

En todo caso el Comité de Bienestar Social tiene la facultad discrecional de considerar la razón y valor del auxilio y será el encargado de realizar la supervisión directa de la eventualidad y de los arreglos y gastos realizados de acuerdo al tipo de calamidad, levantando las actas correspondientes y haciéndolas parte integral de la carpeta del comité.

Requisitos para aspirar al auxilio.

- ❖ El empleado debe estar legalmente vinculado la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica
- ❖ Diligenciar solicitud por escrito justificando la calamidad presentada a la oficina de Talento Humano, para su viabilidad con el Comité de bienestar social.

Obligaciones para acceder al auxilio.

- ❖ El empleado estará en la obligación de adjuntar, en un término de cinco días, los documentos que certifiquen el evento.
- ❖ Está prohibido el cambio de destinación del auxilio para el cual fue asignado.
- ❖ El monto del auxilio se definirá de acuerdo a la necesidad que el empleado exprese basándose en la documentación presentada, y de acuerdo al análisis que el comité realice contando con los fondos que dicho rubro posea a la fecha.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 21 de 33	

Programa de Educación y Capacitación.

El programa de educación y capacitación pretende contribuir a la conservación y promoción del hombre mediante la educación del funcionario.

Se financiarán las siguientes actividades.

Celebración de cumpleaños

Se contempla las siguientes actividades, que contribuyen al área que contempla estos aspectos, es así como se encuentran:

- Tarjeta de cumpleaños
- Publicación en calendario

Intervención de clima laboral y cultura organizacional

Para cerrar el eje “Equilibrio Psicosocial” la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica. contempla la intervención de clima laboral dentro del factor “Calidad de vida laboral”. Desde oficina de Talento Humano se realizará el proceso para la intervención de Clima Laboral para la vigencia 2024 cuyos resultados generales y pormenorizados por dependencia serán intervenidos como parte fundamental del “Eje de equilibrio Psicosocial” de tal manera que se aborden las temáticas de promoción y prevención del bienestar de los funcionarios y así coadyuvar en el fortalecimiento de las diferentes actividades y programas propios de dicho eje.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ❖ Intervención general de acuerdo con los resultados de la medición
- ❖ Intervención por dependencia de acuerdo con los resultados y oportunidades de mejora.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 22 de 33	

PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

Entorno laboral Saludable

Le entidad realizará acciones de bienestar para los servidores: campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación con el fin de generar hábitos de vida saludable en los funcionarios.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ❖ Promoción del buen estado físico y emocional a través de actividades y pausas durante la jornada laboral.

Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

De acuerdo con el reglamento que se establezca para el otorgamiento del beneficio por el uso de la bicicleta, se incentivará y promocionará por medio de campañas el uso de esta como principal medio de transporte.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje define la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan actividades y hacen frente al estrés normal de la vida.

En este eje se incluyen hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y

ODS: 3. Salud y Bienestar

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla	
		Versión	01	
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes	
		Fecha	10-02-2022	
		Página 23 de 33		

HIGIENE MENTAL

Estrategias para el mantenimiento de la salud mental

Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, realizados por profesionales enfocados en la promoción de temas como: prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Taller teórico práctico en:

- ❖ Adaptación al cambio
- ❖ Resiliencia
- ❖ Psicología positiva
- ❖ Semana de la Salud

Estrategias de trabajo bajo presión

La Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica implementará acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión y estrategias para el manejo de situaciones bajo presión.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Taller teórico práctico en:

Salud, calidad y servicio con excelencia

Sede principal: Carrera 7ª No. 2-160
www.hospitallocalaguachica.gov.co

Teléfono: 3176517657 Aguachica - Cesar
gerencia@hospitallocalaguachica.gov.co



	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 25 de 33	

Capacitación en temas como:

- ❖ Identificación de la ansiedad y depresión
- ❖ Manejo de la ansiedad y depresión
- ❖ Promoción de la salud y comportamientos negativos
- ❖ Resiliencia.

Telemedicina y tele orientación psicológica

El Hospital gestionará con la ARL y la Caja de Compensación Familiar el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, utilizando las herramientas digitales para realizar telemedicina o tele orientación psicológica.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ❖ Promoción y divulgación línea de la salud mental del Municipio
- ❖ Promoción del servicio de tele orientación psicológica de la ARL.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

- ❖ Conmemoración día del Género
- ❖ Prevención a la violencia de género.

Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas

Acciones para prevenir y promover los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuode la calidad de vida de los servidores. Acciones para detectar

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 27 de 33	

Reconocimiento de la cultura de inclusividad

PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER

Actividades de identificación y detección de situaciones con el acoso laboral, sexual, cibernético y abuso de poder.

Con el fin de crear y asegurar espacios laborales saludables, se desarrollarán estrategias para la identificación y detección de las posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2016, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ❖ Taller: ¿Tienes claro que es acoso laboral?

Actividades preventivas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Desarrollo de estrategias de prevención de esas posibles situaciones asociadas al acoso laboral.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Charla en prevención del acoso laboral

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
		Página 28 de 33	

EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17, que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos. Sus componentes son: coordinación interinstitucional y fomento a las buenas prácticas

ODS: 17. Alianzas para lograr los objetivos

COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

Actividades de colaboración entre entidades públicas y/o el sector privado para prestar servicios, posean recursos o talento humano útil para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el Programa de Bienestar.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ❖ Programa Servimos
- ❖ Alianzas estratégicas que otorguen beneficios a los colaboradores de la entidad.

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 29 de 33	

Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramienta Digitales

Actividades para facilitar a los servidores la gestión misma, la automatización de tareas, flexibilidad laboral, estableciendo canales de comunicación efectiva para el acercamiento virtual que propendan por el sentido humano.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ❖ Se coordinará con el área de sistemas dos capacitaciones por año en herramientas de trabajo colaborativo virtualizado y manejo de archivos en equipo.

4.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.

Como una herramienta conceptual y metodológica, la política de Gestión de Talento Humano incluye las rutas de creación de valor público a través de fortalecimiento del talento humano que pueden impactar si no en todos en por lo menos el 70% de las actividades del Programa de Bienestar. Al implementar acciones efectivas en todas las rutas que se plantean en el MIPG se habrá estructurado un proceso eficaz de GETH.

Las rutas de creación de valor son las siguientes:

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 30 de 33	

Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. En esta ruta encontramos los 4 ejes principales del **Programa Nacional de Bienestar 2020-2030, “Servidores saludables, entidades sostenibles”**

- ❖ Equilibrio psicosocial con sus componentes
- ❖ Salud mental
- ❖ Convivencia social
- ❖ Alianzas interinstitucionales

Ruta del crecimiento: Liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta es permanente y de mejora continua.

- ❖ Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y reconocimiento
- ❖ Liderazgo transformacional (preocupación por el talento humano, valores y orientación allogro)
- ❖ Desarrollo y formación del ser.

Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla	
		Versión	01	
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes	
		Fecha	10-02-2022	
		Página 31 de 33		

creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- ✓ Cultura basada en el servicio
- ✓ Implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

4.3.4. Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Cultura de la calidad y la integridad “hacer siempre las cosas bien”

Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. En esta ruta se incorpora perfectamente el eje transversal de la transformación digital, cuyo propósito

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
	PLANES INSTITUCIONALES	Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
		Página 32 de 33	

es tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros.

Transformación digital - Conocer el talento humano.

El Plan de Bienestar Social se convierte en la apuesta estratégica de la Oficina de Talento Humano que busca generar valor agregado en los servicios que brinda a los funcionarios del hospital.

4.4 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro de la cohesión con el SG-SST, se llevará a cabo mediante:

- ❖ Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Social e Incentivos.
- ❖ Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

Entidades de apoyo

Para la viabilidad y cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

	GERENCIA	Código	GER-110-Pla
		Versión	01
		Descripción	Planes
		Fecha	10-02-2022
PLANES INSTITUCIONALES		Página 33 de 33	

- ❖ Caja de Compensación Familiar
- ❖ Entidades Promotoras de Salud
- ❖ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ❖ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ❖ Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.