



E.S.E. HOSPITAL
Santa Marta
SAMACÁ
Tu salud, nuestra prioridad

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025









E.S.E HOSPITAL
SANTA MARTA

Samacá, Boyacá

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivo
   2.1. Objetivo general
   2.2. Objetivos específicos
3. Marco Normativo
4. Alcance
5. Diagnóstico
6. Desarrollo
   6.1. Área de identificación
   6.2. Área del reconocimiento
   6.3. Área de la salud
   6.4. Área de la familia
   6.5. Área de la amistad
7. Presupuesto
8. Evaluación

1. INTRODUCCIÓN

La finalidad del Plan de Incentivos consiste en buscar el bienestar social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de cada uno y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados. Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, en cada uno de los niveles jerárquicos.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos propuesto para los empleados de la E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del empleado, intensificando además una cultura que manifieste en todos, un sentido de pertenencia y motivación.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento del trabajo de los empleados, y para ello, se diseña y estructura dicho plan con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. La E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá busca apoyarse en políticas enmarcadas en el bienestar social de sus empleados, con el fin de alinear estrategias que orienten el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la entidad, que a su vez propicien el desarrollo integral de las personas y de los grupos que la conforman.

A continuación, se detallan los conceptos, marco teórico y estructura sobre el cual se establecerán los componentes a priorizar para la vigencia 2025, conforme a los recursos financieros existentes y las propias necesidades que manifestaron los empleados que hacen parte de la entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores de la E.S.E. Hospital Santa Marta de Samacá, a través de la motivación y satisfacción, fortaleciendo espacios de esparcimiento laboral.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ⇒ Reconocer a los mejores trabajadores, incentivando la mejora continua y el compromiso institucional.
- ⇒ Generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, a través de actividades que fomenten su desarrollo integral.
- ⇒ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación, contribuyendo al cumplimiento efectivo de la misión de la entidad.

3. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Decreto Ley 1567 de 1998, título II	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Circular DAFP No. 100-13-2015	Programas de bienestar social
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional
Ley 2159 de 2021, artículo 15	Destinación de recursos para programas de capacitación y bienestar social.
Ley 2191 de 2022	Por lo cual se otorga protección al tiempo libre y las actividades familiares o personales que se desarrollen en ese espacio de tiempo, desconectándose de sus actividades laborales
Ley 1616 de 2023	Ley por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
Decreto Ley 1572 de 1998	Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas

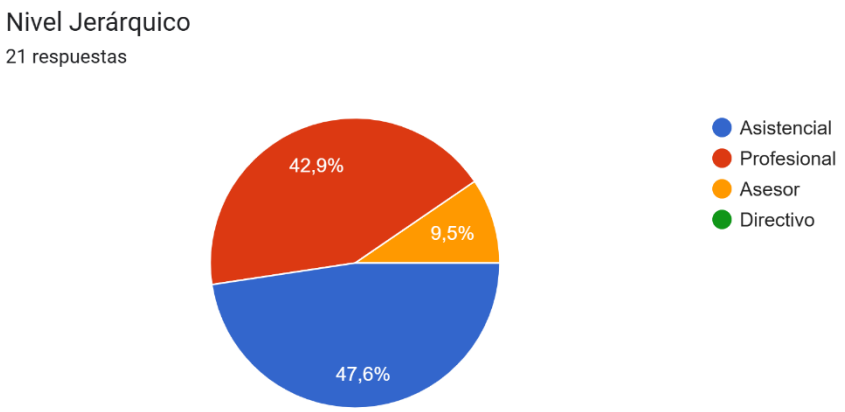
4. ALCANCE

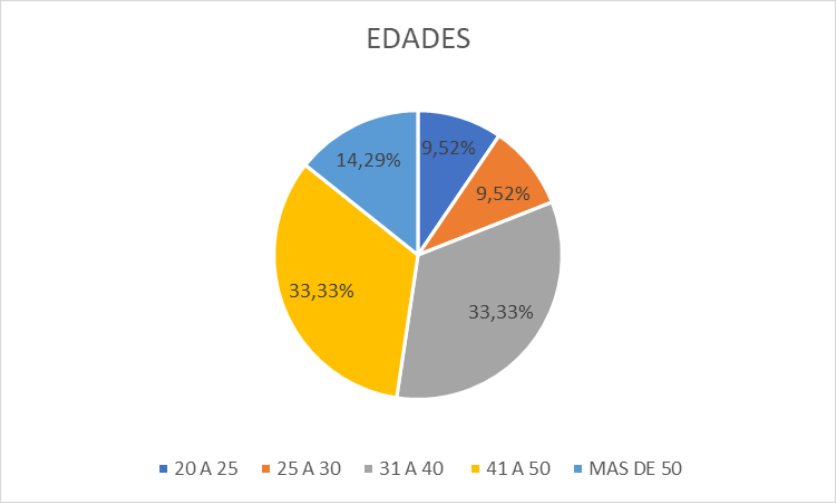
El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 está dirigido a los trabajadores de la E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá, así como, a sus familias, teniendo en cuenta el Decreto 1567 de 1998 el cual establece la obligatoriedad de contar con un plan anual que disponga de actividades de bienestar e incentivos que permitan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del estado.

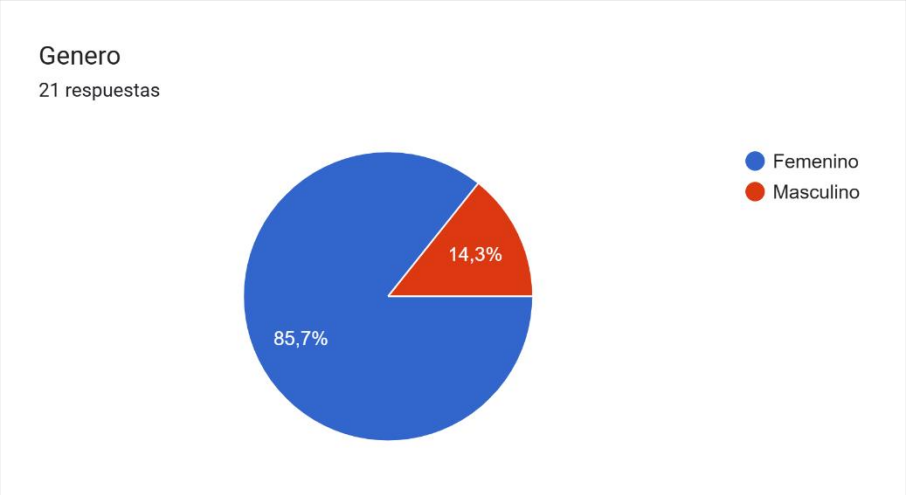
Adicionalmente, el artículo 1° de la Ley 1857 de 2017 indica que, es deber del Estado "proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes".

Dados estos referentes, los servidores y sus familias son la principal población a la que está dirigida este plan de manera directa, en cuanto a los incentivos pecuniarios, estarán dirigidos específicamente a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, así como a los funcionarios de carrera administrativa que cumplan con los requisitos reglamentarios de los servidores públicos.

5. DIAGNÓSTICO



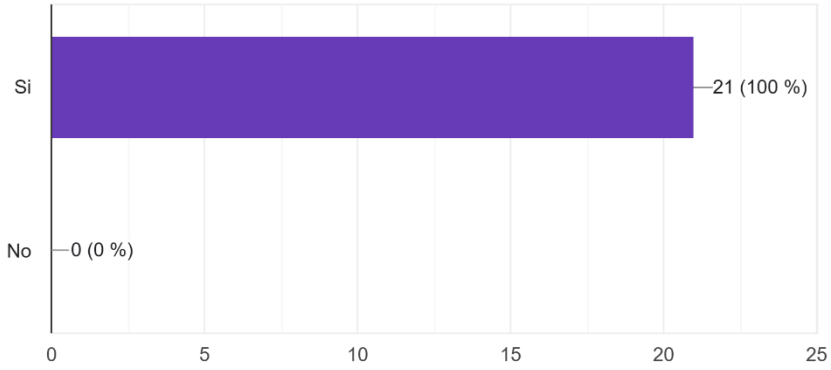

EDADES
9,52%
9,52%
33,33%
33,33%
14,29%
20 A 25
25 A 30
31 A 40
41 A 50
MAS DE 50


Genero
21 respuestas
Femenino
Masculino
14,3%
85,7%


¿Cuántos años lleva trabajando con la institución?
21 respuestas
Menos de 1 año
de 1 a 5 años
de 5 a 10 años
Mas de 5 años
15 años
17
Tres meses
11 años
16 años
9,5%
9,5%
14,3%
19%
28,6%

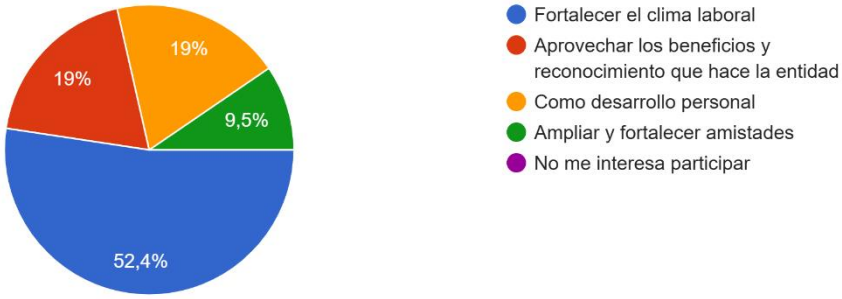
¿Considera que es importante promover el bienestar social en la institución ?

21 respuestas



Participaría en las actividades de bienestar por:

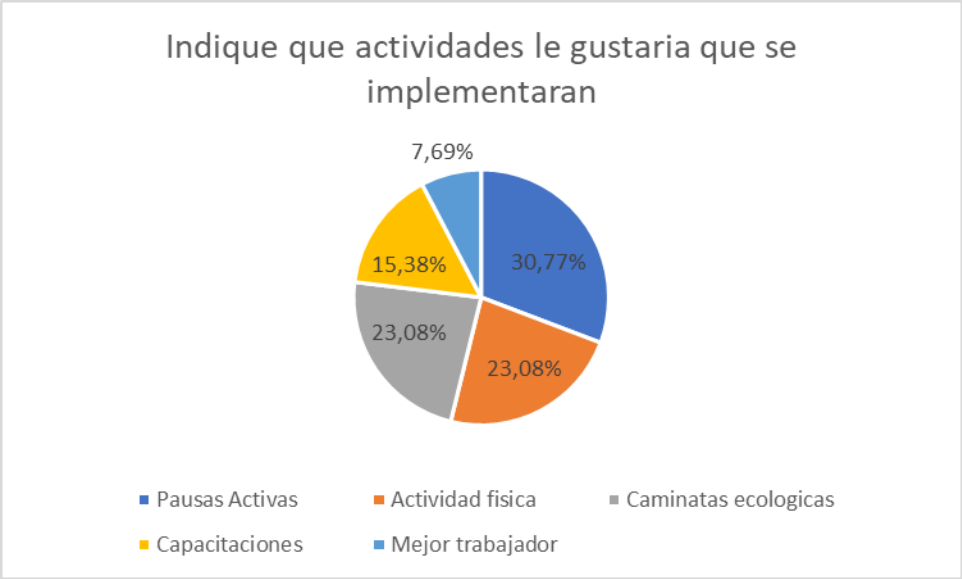
21 respuestas



Los motivos por los cuales no participaría en las actividades de bienestar son:

19 respuestas





Después de un análisis a las encuestas realizadas, encontramos los siguientes resultados:

- El 47,6% de los trabajadores pertenece al área asistencial
- El 66,66% del personal de trabajo tiene edades superiores a los 40 años, por lo cual se deben pensar actividades enfocadas a ellos.
- El 85,7% de los trabajadores son mujeres
- El 28,6 % de los trabajadores, lleva menos de un año en la institución, por lo cual se debe reforzar el sentido de pertenencia.
- Para el 100% de los encuestados es de suma importancia la realización de actividades que mejoren el bienestar social.
- El 52.4% de los trabajadores participaría en las actividades, con la finalidad de fortalecer su clima organizacional.
- El 57,9% manifiesta que, dadas las circunstancias, un motivo por el cual no podría asistir a las actividades, es falta de tiempo.

6. DESARROLLO DEL PLAN

6.1 ÁREA DE IDENTIFICACIÓN

Esta área abarca todas las actividades encaminadas a generar un sentimiento de identidad y fortalecer el sentido de pertenencia entre los trabajadores. Se incluyen las siguientes actividades:

6.1.1 Cumpleaños E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá: En esta área se contemplan actividades tales como el cumpleaños de la entidad, la cual está encaminada a generar identificación por parte de los trabajadores. Se realiza en el mes de Diciembre con una celebración eucarística y un compartir.

6.1.2 Clima Organizacional: Dado que el clima organizacional constituye un factor decisivo en el comportamiento de los trabajadores y su desarrollo integral, la E.S.E realizará actividades de medición como insumo para intervenciones posteriores.

6.1.3 Valores Corporativos: Esto comprende todas las actividades que tienen como único fin socializar, reforzar e incentivar los valores institucionales establecidos a través del código de integridad de la entidad.

6.2 ÁREA DE RECONOCIMIENTO

Dentro de esta área se busca reconocer y valorar el trabajo de cada uno de los trabajadores de la entidad.

6.2.2 Mejor trabajador:

- Dirigido a todos los trabajadores de la entidad, independientemente de su forma de vinculación.
- Se realizará cuatrimestralmente, en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.
- Como requisito la persona seleccionada no podrá haber ocupado el reconocimiento en el periodo inmediatamente anterior.

- El criterio para la selección del mejor trabajador, será por medio de encuestas a los funcionarios de la entidad.
- Se realizará un reconocimiento en la cartelera de la entidad y se le obsequiará un incentivo no pecuniario.

6.2.3 Reconocimiento por su profesión: Hace referencia a una celebración que se hará semestralmente, con el fin de reconocer los cargos de la entidad, como lo son: el día del doctor, el día del bacteriólogo, entre otros.

6.2.4 Reconocimiento por retiro y Programa para pre-pensionados: Dentro de las alianzas interinstitucionales, se adelanta el programa con la ARL, el objetivo principal del programa es preparar al trabajador para los cambios de estilo de vida luego de su retiro y ayudarlo a adaptarse a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida que aproveche el tiempo libre y enfatizando la importancia del ejercicio y cuidado de la salud. Además, se les proporciona lineamientos legales para iniciar el proceso de retiro.

6.3 ÁREA DE LA SALUD FISICA Y MENTAL

Hace alusión a acciones para prevenir y fomentar costumbres de ejercicio y en general formas de vida saludables, con el fin de promover la mejora continua de la calidad de vida de los trabajadores. También incluye diversas actividades que apoyan la salud mental, con el objetivo de ayudarles a adaptarse y responder a las exigencias diarias y prevención de enfermedades mentales.

6.3.1 Aeróbicos y rumbaterapia: Con el fin de promover el ejercicio, se programan jornadas de actividad física, para los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre.

6.3.2 Uso de la bicicleta: Para fomentar el uso de la bicicleta como principal forma de transporte y reducir el impacto ambiental que generan los vehículos, la entidad establece las reglas para que los trabajadores puedan beneficiarse del incentivo por usar la bicicleta, otorgando medio día libre remunerado por cada treinta (30)

días que certifiquen haber llegado al lugar de trabajo en bicicleta. Las condiciones para acceder al incentivo son:

- Por cada 30 días que el trabajador haya asistido en bicicleta a la entidad, podrá solicitar al encargado que se le certifique dicha situación.
- Una vez certificada la asistencia deberá solicitar a su jefe inmediato la autorización para el uso del beneficio; el jefe deberá firmar la autorización de permiso.
- Cabe resaltar que si en el caso de haber asistido en dos jornadas durante el día (Mañana y tarde), solo se tomará como un día.
- Los incentivos serán de medio día (1/2) por cada treinta (30) días que el trabajador llegue a la jornada completa y no podrán superar ocho (8) medios días libres remunerados al año.
- El incentivo podrá ser disfrutado únicamente dentro de la vigencia en que se cumplan las condiciones para acceder al mismo y no podrá ser acumulado con el disfrute de vacaciones, día de descanso por cumpleaños, permisos remunerados y licencias.
- La solicitud del incentivo podrá realizarse en tres (3) modalidades:
    - Medio (1/2) día laboral libre remunerado (Por asistir 30 días a trabajar en bicicleta)
    - Un (1) día laboral libre remunerado (Por asistir 60 días a trabajar en bicicleta)
    - Máximo dos (2) días laborales libres remunerados consecutivos (Por asistir 120 días a trabajar en bicicleta)

6.4 ÁREA DE LA FAMILIA:

6.4.1 Día de la Familia: Con el objetivo de fomentar la unión familiar, el servidor público podrá gozar semestralmente de un (1) día laboral pagado y para el personal de planta se les dará un incentivo pecuniario.

6.4.2 Día de cumpleaños: Se les reconocerá a los trabajadores el día de sus cumpleaños, situando en la cartelera de la entidad, los cumpleaños que se

celebren cada mes y de igual forma, se le entregará un detalle a cada uno en su día.

6.4.3 Apoyo a la lactancia: Las trabajadoras que estén en etapa de lactancia, tendrán derecho a 2 descansos durante la jornada de trabajo, de 30 minutos cada uno, para amamantar a su hijo recién nacido, durante los 6 primeros meses de vida del menor, después de ese periodo se le concederá un descanso de 30 minutos hasta que el niño cumpla 2 años.

6.5 ÁREA DE LA AMISTAD

6.4.1 Evento por cierre de gestión y almuerzo navideño: El Centro de Salud brindará a los trabajadores de la Institución un almuerzo navideño, con el propósito de compartir con ellos y reconocer el trabajo realizado durante la vigencia 2025.

6.4.2 Novenas navideñas: Con ayuda de la trabajadora social de la institución se repartirán los días de novenas entre los trabajadores, con el fin de poder compartir entre todos y tener un momento de esparcimiento.

6.4.3 Cajita navideña. Se repartirá una cajita navideña a los trabajadores de la entidad, con el propósito de compartir con ellos por medio de este presente el espíritu navideño. Se realizará la respectiva entrega en el mes diciembre de 2025.

6.4.4 Bono de fin de año: para los servidores públicos, se les entregará un incentivo pecuniario al finalizar el año por su labor.

7. PRESUPUESTO

El valor asignado para las actividades de bienestar social, incentivos y estímulos para la presente vigencia es de $10.000.000M/cte. Cabe resaltar que este rubro va destinado al personal de planta.

8. EVALUACIÓN

Se espera que para el final de la vigencia 2025, se obtenga un cumplimiento superior o igual al 90% sobre las actividades proyectadas, para el Plan de Bienestar social e Incentivos. Se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades proyectadas}} \times 100$$

La evaluación de las diversas actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, se realizará a través de encuestas de satisfacción de las actividades desarrolladas.

Por lo tanto, se espera alcanzar un nivel de satisfacción superior o igual al 80% en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Satisfacción} = \frac{\text{Número de encuestas de satisfacción calificadas sobre 4}}{\text{Número de encuestas de satisfacción realizadas}} \times 100$$

DIANA JOHANNA MALPICA HUMO
Gerente